

بِسْمِ تَعَالَى



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت کار و امور اجتماعی

شماره: ۸۵۵۳

تاریخ: ۱۳۸۸/۸/۱۷

پیوست:

اللهم صل على محمد و آل محمد و عجل فرجهم

## دستور العمل شماره (۹) روابط کار

مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی استان ها

سلام علیکم

نظر به اینکه از سوی واحدهای اجرایی در خصوص نحوه رسیدگی و صدور رای مراجع حل اختلاف در ارتباط با کارکنان مشمول قانون کار شاغل در دستگاه های اجرایی که حسب تصمیم هسته های گزینش نسبت به قطع رابطه استخدامی با آنان اقدام می شود، پرسش هایی مطرح می گردد، در جهت وحدت رویه و صدور آرای منطبق با موازین قانونی نکات ذیل به آگاهی می رسد:

۱- در این دستور العمل اصطلاحات ذیل در معانی مشروح مربوط به کار می روند:

الف- قانون: قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش- مصوب ۱۳۷۴/۶/۱۴ مجلس شورای اسلامی

ب- قانون تسری: قانون تسری قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش به کارکنان سایر وزارتخانه ها و سازمان ها و مؤسسات و شرکت های دولتی- مصوب ۱۳۷۵/۲/۹ مجلس شورای اسلامی

ج- آیین نامه اجرایی: آیین نامه اجرایی قانون گزینش کشور- مصوب ۱۳۷۷/۵/۲۵ کمیسیون مشترک آموزش و پرورش و امور اداری و استخدامی مجلس شورای اسلامی



شماره :

تاریخ :

پیوست :

۲- با توجه به منطوق ماده (۲) آیین نامه اجرایی، امر گزینش و اجرای ضوابط و مقررات مربوط به آن درباره مشمولین قانون کار نیز جاری می باشد.

۳- با عنایت به مفهوم ماده (۲۳) آیین نامه اجرایی «واحد کارگزینی یا عناوین مشابه اداری در دستگاه مکلف است به محض دریافت نظر گزینش مبنی بر عدم موافقت با ادامه خدمت داوطلب، نسبت به قطع رابطه استخدامی وی ... اقدام نماید»، بنابراین کارفرما (دستگاه اجرایی) مکلف به قطع رابطه استخدامی پس از استخدام و اشتغال به کار کارگران مشمول قانون کار با نظر گزینش، می باشد.

۴- به موجب ماده (۱۵۷) قانون کار، مراجع حل اختلاف مرجع صالح به رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی بوده و در صورت شکایت کارکنان مشمول قانون کار دستگاه های اجرایی مشمول قانون تسری مکلف به رسیدگی و صدور رای می باشند. چنانچه شکایت کارگر از قطع رابطه استخدامی در اجرای ماده (۲۳) آیین نامه اجرایی باشد، موضوع از مصادیق اخراج موجه ماده (۱۶۵) قانون کار است و مراجع حل اختلاف مکلف به پذیرش قطع رابطه استخدامی هستند. بدیهی است در این خصوص ورود مراجع حل اختلاف به ماهیت تصمیم گزینش موضوعیت نداشته و صدور رای مبنی بر بازگشت به کار نیز توجیه قانونی ندارد.

۵- با توجه به ماده (۱۴) قانون و تبصره های آن نظر به اینکه تصمیمات هسته های گزینش قابل اعتراض و تجدید نظر در دو مرحله می باشد، چنانچه تا زمان رسیدگی به دادخواست کارگر تصمیم گزینش قطعی نشده باشد، مرجع حل اختلاف می بایست قرار اناطه تا زمان قطعی شدن تصمیم گزینش صادر نماید.

۶- با عنایت به اینکه حسب تبصره (۳) ماده (۱۴) قانون و ماده (۳۰) آیین نامه اجرایی و مقررات قانون دیوان عدالت اداری مرجع رسیدگی به اعتراضات و شکایات علیه تصمیمات قطعی گزینش دیوان عدالت اداری می باشد، با تقاضای خواهان (کارگر) مرجع حل اختلاف تا صدور رای دیوان



شماره:

تاریخ:

پیوست:

عدالت اداری قرار اناطه صادر و صدور رای خود را منوط به تعیین تکلیف نهایی شکایت کارگر در دیوان علیه تصمیم گزینش خواهد نمود.

بدیهی است در این خصوص رعایت موعد مقرر در ماده (۱۹) قانون آیین دادرسی در امور مدنی (یکماه) و رایه مستندات لازم توسط شاکی به مرجع حل اختلاف ضروری بوده و در غیر این صورت مرجع مذکور نسبت به صدور رای اقدام خواهد نمود.

۷- نظر به اینکه فسخ قرارداد کار در اجرای تصمیم مرجع قانونی (گزینش) صورت می گیرد، فسخ قرارداد کار به علت مذکور از مصادیق ماده (۲۵) قانون کار محسوب نشده و ترتیبات فوق در خصوص کارگران مشمول قانون کار دستگاه های موضوع قانون تسری که با قرارداد مدت موقت یا کار معین اشتغال به کار یافته اند نیز لازم الاجرا می باشد.

۸- با توجه به مفاد تبصره ماده (۳۹) آیین نامه اجرایی که مقرر نموده است هرگونه استفاده از کارکنان شرکت هایی که جهت انجام امور خدماتی طرف قرارداد دستگاه های اجرایی می باشند در مشاغل اداری و کارشناسی، آموزشی و حساس منوط به تایید گزینش خواهد بود. ترتیبات فوق در خصوص کارکنان شرکت های مذکور که مشمول این تبصره می باشند نیز لازم الاجرا است. بدیهی است تشخیص کارکنان مشمول تبصره یادشده بر اساس مقررات مربوط بر عهده گزینش بوده و ورود مراجع حل اختلاف در این خصوص نیز موضوعیت ندارد.

مدیران کل کار و امور اجتماعی مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ، به اطلاع کلیه کارشناسان و کارکنان ذی ربط رسانده شود.

ابراهیم نظری جلالی

مرتضی بایسید

معاون روابط کار