**به نام خداوند**

**ریاست محترم دیوان عدالت اداری**

**با درود و احترام**

**به استحضار عالی می‌رساند :**

**مطابق ماده ۲۷ قانون کار و آراء متعدد هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در مورد اخراج کارگران، حسب ماده ۲۷ قانون کار رعایت تشریفات مندرج در ماده ۲۷ از جمله ابلاغ تذکر کتبی و اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار ضروری است که در خصوص اینجانب تشریفات مذکور رعایت نشده است. و به دلایل زیر تقاضای نقض رای مورد اعتراض را دارم.**

**اول. مطابق ماده ۲۷ قانون کار مصوب ۲۹/ ۰۸/ ۱۳۶۹، «هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در‌صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان «‌حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیأت‌ تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد‌کار به حالت تعلیق در می‌آید.**

**دوم. مطابق تبصره یک ماده ۲۷ قانون کار، «کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد ‌نماینده کارگر باشند، اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص (‌موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.»**

**سوم. مستند به ماده ۱۵ قانون تشکیل شورای اسلامی کار مصوب ۳۰/ ۱۰/ ۱۳۶۳ و ماده ۱ آیین‌نامه انتخابات شورای اسلامی کار موضوع تصویب نامه شماره ۳۲۶۲۶ مورخ ۱۶/ ۰۵/ ۱۳۶۴ هیأت وزیران، وزارت کار موظف است در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم داشته باشند، شورای اسلامی کار تشکیل دهد.**

**چهارم. مطابق مواد ۱، ۴ و ۹ مقررات اصلاحی تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباط کار در کارگاه، موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار مصوب ۱۵/ ۱۰/ ۱۳۸۸، آیین‌نامه انضباطی مجموعه مقرراتی است که در چهارچوب قانون کار و مقررات مربوط متناسب با شرایط و اوضاع و احوال کارگاه، توسط کارفرما با کسب نظر تشکل کارگری کارگاه (در صورت وجود) تهیه شده و توسط کمیته انضباط کار به مورد اجرا گذاشته می‌شود. مرجع تأیید آیین‌نامه انضباطی، اداره کل کار و امور اجتماعی است و هر گاه کارگاهی فاقد کمیته انضباطی بوده و یا کمیته انضباطی ظرف مهلت تعیین شده در آیین‌نامه، در مورد موضوع تصمیم‌گیری ننماید، مراجع حل اختلاف بر اساس آیین‌نامه انضباطی، همان کارگاه و سایر مقررات مربوط رسیدگی و صدور رأی می‌نمایند.**

**پنجم. وفق ماده ۱۰ مقررات اصلاحی تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباط کار در کارگاه، هرگاه قصور کارگر موجب اخراج وی شد، رعایت مفاد ماده ۲۷ قانون کار الزامی است. نظر مثبت تشکل کارگری موجود کارگاه در مورد اخراج باید کتباً و قبل از اخراج کارگر اخذ شود.**

**ششم. بر اساس ماده ۲۰ آیین‌نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار و تبصره های آن موضوع تصویب نامه شماره ۳۰۴۵۰ مورخ ۲۵/ ۰۸/ ۱۳۶۴ هیأت وزیران، «در صورتی که شورا با اخراج هر یک از کارکنان مخالف باشد، نظر خود را رسماً و کتباً به مدیریت اعلام می‌نماید، مدیریت موظف است ظرف مدت‌ پنج روز، تصمیم نهایی خود را اعلام نماید. در صورتی که مدیریت همچنان به تصمیم خود باقی بوده و شورا به این تصمیم معترض باشد، مراتب را به دادگاه ‌صالح جهت تعیین تکلیف ارجاع می‌دهد. تا صدور رأی دادگاه صالح، با حکم مدیریت، فرد مورد نظر تعلیق از کار خواهد شد. دادگاه صالح با توجه به آیین‌نامه انضباطی کارگاه و دیگر قرائن و شواهد موجود، نظر نهایی خود را در رابطه با اخراج یا ابقاء کارگر اعلام می‌نماید.**

**هفتم. مستفاد از دادنامه شماره ۱۳۵ مورخ ۲۳/ ۱۰/ ۱۳۷۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، صراحت ماده ۲۷ قانون کار، به لزوم اخذ نظریه مثبت شورای اسلامی کار به منظور اخراج، اشاره دارد لذا در مورادی که شورای اسلامی کار صراحتاً عامل اصلی اخراج را شاکی معرفی ننمایند رأی هیأت حل اختلاف مخدوش و قابل نقض است.**

**هشتم. بر اساس رأی شماره ۱۳۲ مورخ ۱۲/ ۰۲/ ۱۳۷۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، فسخ قرارداد کارگر از ناحیه کارفرما درفرض انطباق مورد برماده ۲۷ قانون کار، مقید به اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار است، لذا اخراج کارگرانی که شورای اسلامی صراحتاً مخالفت خود را با اخراج آنان اعلام نموده است، فاقد محمل قانونی است.**

**نهم. همچنین رای شماره ۱۵۸ مورخ ۲۲/ ۳/ ۱۳۹۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، اشعار می‌دارد: «به موجب ماده ۲۷ قانون کار و تبصره یک آن، فسخ قرارداد کار توسط کارفرما منوط به احراز قصور کارگر از انجام وظایف یا نقض آیین‌نامه‌های انضباطی با ذکر کتبی کارفرما و کسب نظر مثبت شورای اسلامی یا انجمن صنفی یا هیأت تشخیص حسب مورد می‌باشد و اخراج کارگر بدون رعایت تشریفات فوق فاقد محمل قانونی است» لذا دادنامه‌های متعدد هیأت عمومی از جمله آراء شماره ۱۱۵ مورخ ۱۶/ ۰۳/ ۱۳۸۹، ۵۲۳ مورخ ۱۲/ ۰۸/ ۱۳۸۷، ۱۴۹ مورخ ۱۲/ ۰۳/ ۱۳۸۷، ۱۴۷۳-۱۴۷۴ مورخ ۱۲/ ۱۲/ ۱۳۸۶، ۱۱۵۱ مورخ ۰۴/ ۱۰/ ۱۳۸۶، ۱۸۸ مورخ ۲۸/ ۰۳/ ۱۳۸۵، ۲۰۷ مورخ ۲۸/ ۰۹/ ۱۳۷۷، ۱۵۴ مورخ ۱۱/ ۱۱/ ۱۳۷۶، ۱۱۸ مورخ ۲۴/ ۰۸/ ۱۳۷۶ ، ۱۱۵۲ مورخ ۱۳/ ۰۴/ ۱۳۸۷ دلالت بر لزوم رعایت تشریفات مقرر در ماده ۲۷ قانون کار در مورد اخراج کارگران دارد.**

**دهم. مستفاد از دادنامه شماره ۱۴۷۳-۱۴۷۴ مورخ ۱۲/ ۱۲/ ۱۳۸۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، در مواردی که نظریه مثبت شورای اسلامی کار در خصوص تأیید اخراج کارگر از خدمت به موجب تصمیم هیأت موضوع ماده ۲۲ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار ابطال و منتفی شده باشد، به لحاظ ابطال نظریه مثبت شورای اسلامی کار و انتفاء شرط مندرج در ماده ۲۷ قانون کار، اخراج کارگر از خدمت، فاقد محمل قانونی است.**

**یازدهم. شورای اسلامی کار تأیید کننده اخراج کارگر می‌بایست شرایط قانونی را مطابق قانون تشکیل شورای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ داشته باشد لذا در مواردی همچون، صدور رأی پس از انحلال مذکور در ماده ۴ قانون تشکیل شورای اسلامی کار، یا عدم رعایت نصاب مذکور در ماده ۸ قانون مذکور تصمیم شورای اسلامی کار، فاقد وجاهت قانونی است.**

**مطابق ماده ۲۷ قانون کار مصوب ۳۰/ ۱۰/ ۱۳۶۳ و تبصره یک آن، فسخ قرارداد کار توسط کارفرما منوط به قصور کارگر در انجام وظایف محوله پس از تذکرات کتبی و اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار و یا حسب مورد انجمن صنفی و یا هیأت تشخیص (‌موضوع ماده ۱۵۸ کار) است و آراء متعدد هیأت عمومی از جمله آراء شماره ۱۱۵ مورخ ۱۶/ ۰۳/ ۱۳۸۹، ۵۲۳ مورخ ۱۲/ ۰۸/ ۱۳۸۷، ۱۴۹ مورخ ۱۲/ ۰۳/ ۱۳۸۷، ۱۴۷۳-۱۴۷۴ مورخ ۱۲/ ۱۲/ ۱۳۸۶، ۱۱۵۱ مورخ ۰۴/ ۱۰/ ۱۳۸۶، ۱۸۸ مورخ ۲۸/ ۰۳/ ۱۳۸۵، ۲۰۷ مورخ ۲۸/ ۰۹/ ۱۳۷۷، ۱۵۴ مورخ ۱۱/ ۱۱/ ۱۳۷۶، ۱۱۸ مورخ ۲۴/ ۰۸/ ۱۳۷۶ ، ۱۱۵۲ مورخ ۱۳/ ۰۴/ ۱۳۸۷ نیز دلالت بر لزوم رعایت تشریفات مقرر در ماده ۲۷ قانون کار در مورد اخراج کارگران دارد. در ما نحن فیه هرچند کارفرما تخلف و تذکرات انضباطی بنده را ابلاغ نموده است، مع‌‎ذلک چون دلیل و مدرکی مبنی بر اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار ارائه نشده است و ترتیبات و تشریفات مقرر در ماده ۲۷ قانون کار در خصوص اخراج اینجانب رعایت نگردیده است لذا تقاضای صدور حکم به ورود شکایت و نقض رأی هیأت حل اختلاف کار و اعاده به همان هیأت جهت بررسی مجدد مورد تمنا می باشد**.