

مستفاد از قانون کار جمهوری اسلامی ایران

مصوب 1369

فصله هفتم- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

ماده 139- هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشکلات طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظائر اینها در سطح کارگاه حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد. خواست های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره 1- هر موضوعی که در رابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد. مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد ادامه یابد.

تبصره 2- در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بیطرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان های دسته جمعی به آنها معرفی نماید، نقش این

کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده 140- پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین يك يا چند(شورا يا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از يك طرف و يك يا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمائی منعقد می شود.

تبصره- در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود، متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضاء طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تایید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده 141- پیمانهای دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که:

الف- مزایای کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

ب- با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج- عدم تعارف موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تایید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره 1- وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان بندهای الف و ب مذکور در این ماده در ظرف 30 روز به طرفین پیمان کتبا اعلام نماید.

تبصره 2- نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلائل و مواد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره يك همین ماده اعلام گردد.

ماده 142- در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر يك از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر يك از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمائی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره- در صورتی که هر يك از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت 10 روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده 158) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید.

هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده 143- در صورتی که پیشنهاد هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رییس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت

لزوم هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.
ماده 144- در پیمانهای دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد، هیچ يك از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت درخواست تغییر آنرا بنماید، مگر آنکه شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده 145- فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده 146- در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایای بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.
