فصل هفتم- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

تاریخ صدور : ۱۷ بهمن ۱۳۹۰

متن قانون کار مصوب 29 آبان 1369->فصل هفتم- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

ماده139- هدف از مذاکرات دسته جمعی ، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت ، با توافق طرفین تحقیق می یابد. خواستهای طرح شده از سوی طرفین بای متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره1- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد ، میتواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه‌ای دولت ، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد مذاکرات دسته جمعی باید بمنظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلاف نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره2- 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، بعنوان کارشناس پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است .

ماده140- پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی به منظور تعیین شرایط کار فیمابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیمابین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد میشود.

تبصره- در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود باید 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 تائید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد

ماده141- 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 تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب ، به تائید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره1- وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف 30 روز به طرفین پیمان کتبا" اعلام نماید.

تبصره2- 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. دلایل و موارد مستند باید کتبا" به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

ماده142- در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک 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 یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی ، موضوع اختلاف را سریعا" مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره- در صورتیکه هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد ، می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده158) 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 فورا" به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده143- در صورتیکه پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود. رئیس 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 ه یات وزیران میتواند مدام که اختلاف ادامه دارد ، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده144- در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معین منعقد می گردد ، هیچیک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت ، درخواست تغییر آنرا برنماید ، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاب کند.

ماده145- 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.

ماده146- 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