فصل هفتم

مذاکرات وپیمانهای جمعی کار

ماده ۱۳۹ – هدف از مذاکرات دسته جمعی ،پیگیری ویا حل مشکلات حرفه ای ویا شغلی ویا بهبود شرایط تولید ویا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها ویا از راه تعیین شرایط ونظائر اینها ،در سطح کارگاه ، حرفه ویا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد .خواستهای طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱– هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد ،می تواند موضوع مذاکره قرارگیرد ،مشروط برآنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاستهای برنامه ای دولت ،اتخاذ تصمیم درمورد آنها را منع نکرده باشد .

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق وحل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شوؤن طرفین وبا برخورداری از هرگونه عملی که موجب اختلاف نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره ۲– درصورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می توانند از وزارت کار وا مور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد وبتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند ، به عنوان کارشناس پیمان های دسته جمعی به آنها معرفی نماید، نقش این کارشناس کمک به هردوطرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰– پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی مابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی ویا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف ویک یا چند کارفرما ویا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر ویا فی مابین کانونها و کانونهای عالی کارگری وکارفرمایی منعقد می شود.

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

ماده۱۴۱– پیمان های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که :

الف – مزایائی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد ۰

ب – با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد ۰

ج – عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندها ی الف و ب، به تأیید وزارت کار واموراجتمایی برسد۰

تبصره۱ – وزارت کار وا مور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور در این ماده را ظرف ۳۰روز به طرفین پیمان کتباً اعلام نماید ۰

تبصره۲ – نظر وزارت کار واموراجتماعی درمورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف و ب باید متکی به دلائل قانونی و مقررات جاری کشور باشد دلائل و موارد مستند باید کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد۰

ماده۱۴۲ – در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان های 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 ، هیأت تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمائی ، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره – درصورتیکه هریک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعـلام نظر هیأت تشخیص(موضوع ماده۱۵۸)به هیأت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعـه و تقاضـای رسـیدگی و صدور رأی نماید.هیأت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف درپیمان دسته جمعی رسیدگی ورأی خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می کند.

ماده **۱۴۳**– در صورتیکه پیشنهادات هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طـرفین واقـع نـشود رئـیس اداره کـار واموراجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امـور اجتمـاعی اطـلاع دهـد. درصورت لزوم هیأت وزیران میتواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرمـا اداره نماید.

ماده ۱۴۴– در پیمان های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می گردد، هیچ یک از طرفین نمی تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آنرا بنماید، مگر آنکه شرایط استثنائی به تشخیص وزارت کار و امـور اجتمـاعی ایـن تغییر را ایجاب کند.

ماده ۱۴۵– فوت کارفرما ویا تغییر مالکیت از وی ، در اجرای پیمان دسته جمعی کار مؤثر نمی باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کار فرمای جدید قائم مقام کار فرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶– در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته ویا پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مـزد دارای مزایائی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.