

# قرارداد ج - عدم منوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

## فصل 7- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار - 7

### فصل 7- مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار

139 ماده 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 مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و

ناظائر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می یابد. خواسته های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد.

#### 1 تبصره

هر موضوعی که در روابط 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 سیاست های برنامه ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسائل آمیز اختلافات با رعایت شؤون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

#### 2 تبصره

در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشد می تواند 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 پیمانهای دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دوطرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است.

#### 140 ماده

پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی مابین یک یا چند (شورا یا

انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها ا زسوی دیگر و یا فیما بین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمائی منعقد می شود.

## 1 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 تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

## 141 ماده

پیمانهای 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. ب - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات ومصوبات قانونی دولت مغایر نباشد. ج - عدم تعرض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف وب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

## 1 تبصره

وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف وب مذکور دراین ماده را ظرف 30 روز به طرفین پیمان کتباً اعلام نماید.

## 2 تبصره

نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای الف وب باید متکی به دلالت قانونی ومقررات جاری کشور باشد. دلالت و موارد مستند باید کتباً به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره یک همین ماده اعلام گردد.

## 142 ماده

در صورتیکه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هریک 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 هریک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و

کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

#### 1 تبصره

در صورتیکه هریک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می تواند ظرف مدت ده 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.

#### 143 ماده

در صورتیکه پیشنهاد هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول گزارش طرفین واقع نشد 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 هیات وزیران می تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هرنحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

#### 144 ماده

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

#### 145 ماده

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 کارفرما قدیم محسوب خواهد شد.

#### 146 ماده

در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و پا پس از آن منعقد می نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم الاتبع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشد.

