

شورای عالی کار : (ماده ۱۶۷ ق.ک)

شورای عالی کار در وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تشکیل می شود

وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب قانون کار و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است

اعضای شورایعالی کار عبارتند از : (ماده ۶۷.ق.ک)

- الف - وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی ، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت
- ب - دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان اعضای شورایعالی صنایع انتخاب خواهد شد
- ج - سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان
- د - سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار. شورایعالی کار از افراد فوق تشکیل که به پیشنهاد وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی بقیه اعضا آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آنان بلامانع است

- هر یک از اعضاء شرکت کننده در جلسات شورایعالی کار **دارای یک رای** خواهند بود
- **شورا هر ماه حداقل یک بار** تشکیل جلسه می دهد. در صورت ضرورت، **جلسات فوق العاده** به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود
- جلسات شورا **با حضور هفت نفر از اعضاء رسمیت** می یابد و **تصمیمات آن با اکثریت آراء** معتبر خواهد بود
- شورایعالی کار دارای یک **دبیرخانه دائمی** است :
کارشناسان مسائل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورایعالی کار قرار می دهند (ماده ۱۶۸ - ۱۶۹ ق.ک)

دیون کارگر به کارفرما: (ماده ۴۴ ق.ک)

چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد ، در قبال این دیون وی ،
تنها می توان **مازاد بر حداقل مزد** را به موجب **حکم دادگاه** برداشت نمود

در هر حال این مبلغ نباید از **یک چهارم کل مزد کارگر** بیشتر باشد

❖ **نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر از این قاعده مستثنی و**
تابع مقررات قانون مدنی می باشد

کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید : (ماده ۴۵.ق.ک)

- الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد: مثل سهم بیمه کارگر، مالیات ...**
- ب- هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد**
- ج- اقساط وام هائی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه**
- د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد**
- ه- مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است)**
- و- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است**



ماموریت : (ماده ۴۶ ق.ک)

- به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می شوند **فوق العاده ماموریت** تعلق می گیرد
- این فوق العاده نباید کمتر از **مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه** کارگران باشد
- کارفرما مکلف است **وسیله یا هزینه رفت و برگشت** آنها را تامین نماید
- **مأموریت** به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار **حداقل ۵۰ کیلومتر** از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد **حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید**





مدت ساعت کار : (ماده ۵۱ ق.ک)

- ساعات کار کارگران در **شبانه روز** نباید از **۸ ساعت** تجاوز نماید
- مجموع ساعات کار **هر هفته** از **۴۴ ساعت** تجاوز نکند
(۴۴ ساعت برای ۶ روز کاری در هفته، برابر است با **روزانه ۷ ساعت و ۳۳ صدم ساعت** یا **۷ ساعت و ۲۱ دقیقه**)
- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از **۶ ساعت در روز** و **۳۶ ساعت در هفته** تجاوز نماید

(ماده ۵۲ ق.ک)

انواع کار : (ماده ۵۳ ق.ک)

کار روز کارهائی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ شب می باشد

کار شبانه کارهائی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد

▪ برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪

اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد (ماده ۵۸ ق.ک)

کار مختلط کارهائی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز

و قسمتی از آن در شب واقع شود

▪ در کارهای مختلط ، ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود :

کارگر از فوق العاده ۳۵٪ شب کاری استفاده می نماید

انواع کار : (ماده ۵۴ ق.ک)

کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد ، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می گیرد

• فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست

• در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد

• ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد

انواع کار : (ماده ۵۵.ق.ک)

کار نوبتی کاری است که در طول ماه گردش دارد،
به نحوی که نوبتهای آن یا در صبح یا عصر یا شب واقع می شود

▪ در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند

کار نوبتی (ماده ۵۶ق.ک)

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می کند و

نوبتهای کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪

و چنانچه نوبتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، ۱۵٪

و در صورتیکه نوبتها به صبح و شب و یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵٪

علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

میزان فوق العاده نوبت کاری کارگران

فوق العاده :
(علاوه بر مزد)

ساعات کار :

۱۰٪	۱۴ - ۶	صبح کار
۱۵٪	۲۲ - ۱۴	عصر کار
۲۲,۵٪	۶ - ۲۲	شب کار

کار اضافی (ماده ۵۹ ق.ک)

در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است :

الف - موافقت کارگر

ب- پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

• ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید
(مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین)

• ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک ، سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع است

کار اضافی

فورس ماژور (ماده ۶۰ ق.ک)

ارجاع کار اضافی **با تشخیص کارفرما** به شرط پرداخت اضافه کاری و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و **حداکثر اضافه کاری ۸ ساعت در روز** خواهد بود (مگر در موارد استثنائی با توافق طرفین) :

الف - **جلوگیری** از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است

ب - **اعاده فعالیت کارگاه**، در صورتیکه فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل : سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد

تعطیلات رسمی و تعطیل هفتگی کارگران (ماده ۶۲-۶۳ ق.ک)

علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید

روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد

• در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاه هائی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود **همان روز** در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال **تعطیل یک روز در هفته اجباری است**

مزد تعطیل هفتگی

- کارگرانی که به هر عنوان به ترتیب فوق روزهای جمعه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد
- در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود
- کارگاه هائی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هریک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود

انواع مرخصی کارگران :



- ☐ استحقاقی
- ☐ تحصیلی
- ☐ استعلاجی
- ☐ بدون حقوق
- ☐ اضطراری

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران (ماده ۶۴-۶۵ ق.ک)

- این مرخصی با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، **جمعا یکماه** است
- سایر **روزهای تعطیل** جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد
- برای **کار کمتر از یکسال** مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود
- ❖ مرخصی سالیانه کارگرانی که به **کارهای سخت و زیان آور** اشتغال دارند **۵ هفته** می باشد
- ❖ **استفاده از این مرخصی**، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران (ماده ۶۷-۶۸-۶۹ق.ک)

- میزان مرخصی استحقاقی **کارگران فصلی** بر حسب ماههای کارکرد تعیین می شود
- **تاریخ استفاده از مرخصی** با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود
(در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر تعاون کار و رفاه اجتماعی محل لازم الاجراء است)
- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه **حج واجب**
در تمام مدت کار خویش فقط برای **یک نوبت یک ماه**
به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید

• مرخصی استحقاقی سالانه کارگران

- کارگر نمی تواند بیش از **۹ روز** از مرخصی سالانه خود را **ذخیره** کند
(ماده ۶۶ ق.ک)
- **مرخصی کمتر از یک روز** کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود
(ماده ۳۷ ق.ک)

مرخصی استحقاقی سالانه کارگران

- نحوه استفاده از **مرخصی بدون حقوق** کارگران و مدت آن و شرایط برگشت به کار آنان پس از استفاده از مرخصی :
با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد
(ماده ۷۲ ق.ک)
- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه :
مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی
و در صورت فوت او به ورثه اش پرداخت می شود (ماده ۷۱ ق.ک)



مرخصی استعلاجی (ماده ۷۴ ق.ک)

- مدت مرخصی استعلاجی ، با تأیید سازمان تامین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد
- طول مدت مرخصی استعلاجی با تأیید پزشک معتمد سازمان تامین اجتماعی تا ۲ ماه می باشد و بیش از ۲ ماه مرخصی استعلاجی می بایست توسط کمیسیون پزشکی تامین اجتماعی تأیید شود
- معمولاً در مرخصی استعلاجی ۲/۳ دستمزد (لیست بیمه) از ناحیه تامین اجتماعی به کارگر پرداخت میشود

مرخصی اضطراری (ماده ۷۳ ق.ک)

کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از **سه روز**
مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

الف - ازدواج دائم

ب - فوت همسر، پدر، مادر، فرزندان



شرایط کار زنان

انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است (ماده ۷۵ ق.ک)

برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود

تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است. (ماده ۷۷ ق.ک)

شرایط کار زنان

• **مرخصی بارداری و زایمان** کارگران زن **جمعاً ۹ ماه** است

• **پس از پایان مرخصی زایمان**، کارگر زن **به کار سابق** خود باز می گردد
(این مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود)

• **درموردی که به تشخیص پزشک معتمد سازمان تامین اجتماعی**، نوع کار برای کارگر
باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما **تا پایان دوره بارداری** وی،
بدون کسر حق السعی کار مناسبتر و سبکتری به او ارجاع می نماید

شرایط کار زنان

• **حقوق ایام مرخصی زایمان** طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد (تبصره ۲ ماده ۷۶ ق.ک)

• **سایر مزایای قانونی** در ایام مرخصی زایمان توسط کارفرما پرداخت می شود
(از قبیل : عیدی و پاداش و مانند آن)



شرایط کار زنان (ماده ۷۸ ق.ک)

□ در کارهائی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا **پایان دوسالگی کودک** پس از **هر سه ساعت نیم ساعت** فرصت شیردادن بدهد (این فرصت **جزء ساعات کار** آنان محسوب می شود)

□ همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنان **مراکز مربوط به نگهداری کودکان** ایجاد نماید (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...)

(ضمانت اجرا – ماده ۷۵ ق.ک)

شرایط کار نوجوانان : مواد ۷۹ و ۸۰ و ۸۱ و ۸۲ و ۸۳ و ۸۴.ق. ک)

- به کار گماردن افراد **کمتر از ۱۵** سال تمام **ممنوع** است
- کارگری که سنش **بین ۱۵ تا ۱۸ سال** تمام باشد، **کارگر نوجوان** نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد
- **ساعات کار روزانه** کارگر نوجوان، **نیم ساعت کمتر** از ساعات کار معمولی کارگران است (ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد)
- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی **برای کارگر نوجوان ممنوع** است

شرایط کار نوجوانان :

• **آزمایش های پزشکی** کارگر نوجوان، حداقل باید **سالی یکبار** تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد

• پزشک در باره **تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان** اظهارنظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد

کارآموز و قرارداد کارآموزی

کارآموزان گروه الف :

○ کسانی که **فقط برای فراگرفتن** حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاههای آزاد **آموزش می بینند**

○ کارآموزان این گروه ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راسا به مراکز کارآموزی مراجعه می نمایند

کارگران **گروه الف** که برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:

۱- **رابطه استخدامی** کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی شود و

این مدت از هر لحاظ **جزء سوابق** کارگر محسوب می شود

۲- **مزد** کارگر در مدت کارآموزی از **مزد ثابت** و یا **مزد مبنا** کمتر نخواهد بود

۳- **مزایای غیرنقدی**، **کمکها و فوق العاده ها**ی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیتهای خانوادگی به کارگر پرداخت می شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد

□ چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مراجعه و **مطالبه خسارت** نماید

کارآموز و قرارداد کارآموزی

کارآموزان گروه ب

- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور **فراگرفتن حرفه ای خاص**، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی **توأم با کار اشتغال دارند**، مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد
- کارآموزان مذکور، تابع مقررات مربوط به **کارگران نوجوان** خواهند بود ولی ساعت کار آن **از شش ساعت در روز** تجاوز نخواهد کرد
- **کارآموزی توأم با کار** نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام در صورتی مجاز است که از حدود توانائی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد

قرارداد کارآموزی

این قرارداد علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب ذیل باشد:

الف - **تعهدات** طرفین

ب - **سن** کارآموز

ج - **مزد** کارآموز

د - **محل** کارآموزی

ه - **حرفه یا شغلی** که طبق استاندارد مصوب ، تعلیم داده خواهد شد

و - **شرایط فسخ** قرارداد (در صورت لزوم)

ز - **هر نوع شرط دیگر** که طرفین در حدود مقررات قانونی

ذکر آنرا در قرارداد لازم بدانند



اشتغال اتباع بیگانه :

اتباع بیگانه نمی توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه اولاً دارای **روادید ورود با حق کار مشخص** بوده و ثانياً مطابق قوانین و آئین نامه های مربوطه، **پروانه کار** دریافت دارند

○ اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات بالا نمی باشند :

الف- اتباع بیگانه ای که منحصرأ در خدمت **ماموریت های دیپلماتیک و کنسولی** هستند با تأیید وزارت امور خارجه

ب - **کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته** به آنها با تأیید وزارت امور خارجه

ج- **خبرنگاران** خبرگزاریها و مطبوعات خارجی **به شرط معامله متقابل** و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

روادید با حق کار و پروانه کار

وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با رعایت شرایط ذیل با صدور **روادید با حق کار مشخص** برای اتباع بیگانه موافقت و **پروانه کار** صادر خواهد کرد :

الف- مطابق اطلاعات موجود در وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد

ب- تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار موردنظر باشد

ج- از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود

وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه کار افراد ذیل اقدام نماید :

الف- تبعه بیگانه دارای حداقل ده سال اقامت مداوم در ایران

ب- تبعه بیگانه دارای همسر ایرانی

ج- مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصا کشورهای اسلامی و
پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا
پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه های کشور
وامور خارجه

پروانه کار با رعایت مواد قانون کار حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید و یا تجدید می شود

در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز، مراتب را به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی اعلام کند

تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید، به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تسلیم نماید
وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می کند

■ در مواردی که مصلحت صنایع کشور **اشتغال فوری تبعه بیگانه** را به طور استثنائی ایجاب کند، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی اعلام می نماید و با موافقت وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی برای تبعه بیگانه، **پروانه کار موقت** بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور روادید با حق کار مشخص، صادر خواهد شد

■ مدت **اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه** است و تمدید آن مستلزم تایید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود

■ کارفرمایان مکلفند **قبل از اقدام** به عقد هرگونه قراردادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می شود، نظر وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی را در مورد امکان **اجازه اشتغال تبعه بیگانه** استعلام نمایند

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی:

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 از سوی دیگر و یا فی مابین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی:

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 تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد شد

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی 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 و مصوبات
قانونی دولت مغایر نباشد

ج - عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای فوق به
تأیید وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی برسد

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی:

وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی بایدنظر خود را
در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای الف و ب مذکور
ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان **کتبا** اعلام نماید
نظر وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان
جمعی

با موضوعات بندهای الف و ب فوق
باید متکی به **دلائل قانونی و مقررات جاری** کشور باشد
دلائل و موارد مستند باید **کتبا** به طرفین پیمان ظرف مدت ۳۰ روز اعلام گردد

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی:

در صورتیکه **اختلاف نظر در مورد پیمان دسته جمعی** 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 براساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را **سریعا رسیدگی و اعلام نظر** نماید

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی:

در صورتیکه هریک از طرفین پیمان دسته جمعی
نظر هیات تشخیص را نپذیرد می تواند ظرف مدت **ده روز**
از تاریخ اعلام نظر هیات مزبور
به **هیات حل اختلاف** 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

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی:

در صورتیکه پیشنهاد هیات حل اختلاف
ظرف سه روز مورد قبول هریک از طرفین واقع نشود
رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله
گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم،
به وزارت تعاون کار و رفاه 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

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی:

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** آن را بنماید، مگر آنکه شرایط استثنائی به **تشخیص وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی** این تغییر را ایجاب نماید

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

مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی:

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 مزایائی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند