أسم الشعب

رئاسة الجمهورية

قرار رقم (40)

بناءً على ما اقره مجلس النواب طبقاً لأحكام البند (أولاً) من المادة (61) والبند (ثالثاً) من المادة (73) من الدستور.

قرر رئيس الجمهورية بتاريخ 2015/10/19

إصدار القانون الآتي:

قانون العمل

رقم (37) لسنة 2015

الفصل الاول

(التعاريف)

المادة -1- يقصد بالمصطلحات والعبارات التالية لأغراض هذا القانون المعاني المبينة ازاؤها:

اولاً- الوزارة: وزارة العمل والشؤون الإجتماعية.

ثانياً- الوزير: وزير العمل والشؤون الإجتماعية.

ثالثاً- الدائرة : دائرة التشغيل والقروض.

رابعاً- الجهة المختصة: اية جهة مسؤولة عن تطبيق احكام هذا القانون.

خامساً- العمل: كل جهد إنساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء أكان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي.

سادساً- العامل : كل شخص طبيعي سواء أكان ذكرا أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواءً أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعملٍ فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون.

سابعاً- العامل المضمون: كل شخص يعمل في مشروع عمل جماعي أو فردي أو في قطاع العمل غير المنظم ويدفع مبلغ اشتراك الضمان الواجب دفعه الى صندوق تقاعد وضمان العمال لقاء أي من الضمانات أو الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي يقدمها الصندوق للعامل المضمون.

ثامناً- صاحب العمل: كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملاً او اكثر لقاء اجر اياً كان نوعه.

تاسعاً- عقد العمل: أي إتفاق سواء كان صريحا ام ضمنيا، شفويا أو تحريريا يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر اياً كان نوعه.

عاشراً- العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وانجازه مدة محددة.

حادي عشر- العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولايدخل في طبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولاتزيد مدة انجازه على (6) ستة أشهر.

ثاني عشر- العمل الجبري: كل عمل أو خدمة تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بمحض إرادته.

ثالث عشر- العمل الجزئي: العمل الذي يتم في ساعات عمل تقل عن ساعات العمل اليومية الاعتيادية المنصوص عليها في هذا القانون، سواء كان العمل يؤدي بصورة يومية او لبعض ايام الأسبوع وتحتسب ساعات العمل تلك على أساس اسبوعي أو على أساس المتوسط في مدة استخدام معينة.

رابع عشر- الأجر: كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا أو عينا لقاء عمل أيا كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

خامس عشر- منازعات العمل: أي نزاع ينشأ بين عامل أو مجموعة عمال أو منظمة عمال أو مجموعة منها من جهة صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة أخرى حول حقوق قائمة تتمثل بأحكام هذا القانون أو القوانين النافذة الأخرى الخاصة بالعمل والعمال أو حول قضايا تتعلق بآليات تطبيق أو تفسير عقد عمل فردي أو إتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم. أو نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق بإقتراح تعديل شروط الإستخدام أو إعتماد شروط إستخدام جديدة.

سادس عشر- المفاوضات الجماعية: المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من اصحاب العمل او واحدة او اكثر من منظماتهم من جهة ومنظمة عمال او اكثر، أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال من جهة اخرى لتحديد علاقات العمل او شروطه وتنظيم العلاقات بين هذه الاطراف او منظماتها.

سابع عشر- الاتفاقات الجماعية: جميع الإتفاقات المكتوبة التي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته وأحكام التشغيل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام، التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة ومنظمة واحدة أو أكثر لنقابات العمال أو ممثلي العمال المنتخبين، في حال غياب منظمات العمال، من جهة أخرى.

ثامن عشر- المتدرب: كل شخص في طور الإعداد والتدريب والتأهيل.

تاسع عشر- برامج التدريب: وتشمل التدريب المهني أو التعليمي أو الريادي.

عشرون- العامل الحدث: لأغراض هذا القانون، كل شخص ذكرا كان ام أنثى بلغ (15) الخامسة عشرة من العمر ولم يتم (18) الثامنة عشرة.

حادي وعشرون- الطفل: أي شخص لم يتم (15) الخامسة عشرة من العمر.

ثاني وعشرون- منظمة العمال: منظمة عمالية حرة ذات إستقلال مالي وإداري ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم امام مختلف الجهات وفقا للقانون.

ثالث وعشرون- العامل الأجنبي: كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل، بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص.

رابع وعشرون- المشروع: كل موقع عمل يديره شخص طبيعي، أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر وفق عقد عمل.

خامس وعشرون- التمييز المباشر: أي تفريق أو إستبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد السياسي أو الأصل أو القومية.

سادس وعشرون- التمييز غير المباشر: هو أي تمييز إستبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الإقتصادي أو الوضع الإجتماعي أو الإنتماء والنشاط النقابي ويكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الإستخدام والمهنة.

الفصل الثاني

(الاهداف والسريان)

المادة-2- يهدف هذا القانون الى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كلا منهما وتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الإقتصاد الوطني وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتنظيم عمل الأجانب العاملين أو الراغبين بالعمل في جمهورية العراق وتنفيذ أحكام إتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانونا.

المادة-3- اولاً: تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من هم بحكمهم ما لم ينص البند (ثانيا) من هذه المادة على خلاف ذلك.

ثانياً: لا تسري أحكام هذا القانون على:

أ. الموظفين العموميين المعينين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص.

ب. أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي.

الفصل الثالث

(المبادئ الاساسية)

المادة -4- العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز.

المادة-5- يضمن القانون حق العامل في خدماته العمالية ومدة ممارسة المهنة وتحتسب خدمة العامل المضمون خدمة فعلية لاغراض تحديد الراتب والتقاعد للعامل العراقي عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة والقطاع العام.

المادة-6- حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد أو إنكار الحق في العمل وتنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الاساسية فيه سواء كان في القانون أو التطبيق والتي تشمل:

اولاً: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

ثانياً: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.

ثالثاً: القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

رابعاً: القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة.

المادة-7- الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو (15) خمسة عشر عام.

المادة-8- اولاً: يحظر هذا القانون أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أيا كان السبب وعلى السبب وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال، سواء كان ذلك تمييزا مباشرا ام غير مباشر، في كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بشروط العمل أو وظروفه.

ثانياً: يحظر هذا القانون رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه الى النقابة أو التخلي عن عضويته فيها.

ثالثاً: لا يعتبر تمييزا أي ميزه أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنيا على اساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

المادة-9- اولاً: يحظر هذا القانون العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله، منها:

أ- العمل بالرق أو المديونية.

ب- العمل بالقيود المربوط بها الأشخاص.

جـ- المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري.

د- العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.
ثانياً: لا يعتبر العمل جبريا أو إلزاميا إن تم وفق مايلي:
أ- أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية بشرط ان تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة السلطات العامة، و أن لا يكون هذا الشخص مؤجرا الى لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعا تحت تصرفها.
ب- لانجاز اي أعمال أو خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية وفق أحكام هذا القانون.
ج- أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم.
المادة -10- أولاً: يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الإستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل أو شروط وظروف العمل.
ثانياً: يحظر هذا القانون أي سلوك آخر يؤدي الى إنشاء بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة لمن يوجه اليه هذا السلوك.
ثالثاً: يقصد بالتحرش الجنسي وفق أحكام هذا القانون اي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهينا لمن يتلقاه. ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمنا، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته.
المادة-11- أولاً: للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الإستخدام والمهنة.
ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او باحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة.
المادة-12- إذا عهد صاحب العمل الرئيسي الى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها من الباطن وكان ذلك في ظروف عمل واحدة، وجب على من عهد إليه بالعمل ان يساوي بين عماله وعمال صاحب العمل الرئيسي في جميع الحقوق، ويكون كلا منهما متضامنا مع الآخر في ذلك.
المادة-13- من أجل تحديد ما إذا كان أي شخص مستخدما من قبل شخص آخر، على المحكمة، أن تحدد طبيعة العلاقة بين الأطراف بالإسترشاد بالوقائع المتصلة بأداء العمل والأجر المدفوع للعامل، رغما عن كيفية وصف العلاقة في اي ترتيب مخالف، تعاقديا ام غير تعاقدي، قد يكون متفقا عليه بين الأطراف.
المادة-14- أولاً: تمثل الحقوق الواردة في أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولاتؤثر تلك الاحكام على اي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب اي قانون آخر، او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.
ثانياً: يقع باطلاً كل شرط في عقد او اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن اي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.
ثالثاً: عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا.
المادة -15- تحتسب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي وتعد السنة لاغراض هذا القانون (365) ثلاثمائة وخمسة وستين يوماً ويعد الشهر (30) ثلاثين يوما0

المادة -16- اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وعقوده وسجلاته ووثائقه، وتعتمد اللغة الكردية الى جانب اللغة العربية في اقليم كوردستان، ولايجوز الاحتجاج في مواجهة العامل بأي مستند محرر بلغة اجنبية حتى وان كان موثقاً بتوقيعه.

الفصل الرابع

(التشغيل والتدريب المهني)

الفرع الاول

التشغيل

المادة-17- أولاً: تشكل بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة العليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن كل من الوزارات المعنية وعن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلا، تتولى رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني.

ثانياً: يحدد قرار تشكيل اللجنة وسير عملها وعدد أعضائها بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة -18- تُنْشِئ الوزارة أقسام تشغيل عامة موزعة بشكل مناسب بحيث يسهل على أصحاب العمل الإتصال بهم وتقدم تلك الأقسام خدماتها مجانا وتحدد الوزارة نظام عملها وإختصاصاتها بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة -19- يتولى قسم التشغيل في الدائرة مايأتي:-

اولاً: تقديم خدمات تشغيل العمال والباحثين عن عمل وأصحاب العمل مجاناً وحسب الفرص المتاحة.

ثانياً: التعاون مع القطاعات العام والخاص والمختلط والتعاوني المعني بتنظيم سوق العمل لتحقيق العمالة الكاملة والمحافظة عليها وتطوير الموارد البشرية.

ثالثاً: مساعدة العمال لايجاد العمل الذي يتناسب ومهاراتهم المهنية وقدراتهم العقلية والبدنية ومساعدة أصحاب العمل لإيجاد العمال المناسبين للأعمال التي ستوكل لهم.

رابعاً: تسجيل الباحثين عن العمل، وبيان مؤهلاتهم المهنية، وخبراتهم ورغباتهم واجراء مقابلات معهم وتقييم قدراتهم البدنية والمهنية، ومساعدتهم للحصول على التوجيه والإرشاد المهني أو اعادة التدريب.

خامساً: الحصول على معلومات دقيقة من صاحب العمل عن الوظائف الشاغرة التي اخبر القسم بها، والمتطلبات الواجب توافرها في العمال المطلوبين.

سادساً: ترشيح الباحثين عن العمل العراقيين الذين تتوافر فيهم المهارات المهنية والقدرات العقلية والبدنية للأعمال المتاحة لهم ولغيرهم من العمال غير العراقيين اذا توافرت فيهم المؤهلات التي تتوافق ومواصفات العمل المطلوب مع مراعاة أحكام المادتين (30) و (31) من هذا القانون.

سابعاً: منح الباحث عن العمل وثيقة تسمى (بطاقة التشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به ونوع العمل الذي طلبه.

ثامناً: احالة الباحثين عن العمل والشواغر من قسم تشغيل الى اخر، في حالة تعذر ايجاد العمل المناسب للباحث عن العمل او في حالة تعذر ملء الشاغر بالصورة المناسبة من القسم الاصلي او اذا تطلبت ظروف اخرى هذا الاجراء بموافقة الباحث عن العمل.

تاسعا: اعداد بيانات دورية بالتعاون مع المنظمات ذات العلاقة والادارات والنقابات وتوفير المعلومات المتاحة حول وضع سوق العمل وتطوراته المتوقعة، على صعيد الدولة، أو الصناعات او المهن او المناطق المختلفة بتوفير هذه المعلومات وجمعها وتحليلها بانتظام ودقة للقطاع العام ولمنظمات العمال واصحاب العمل المعنية.

عاشراً: اتخاذ الاجراءات المناسبة لتسهيل ما يأتي:

أ- انتقال القوى العاملة الوطنية في مختلف انواع المهن.
ب- انتقال القوى العاملة الوطنية الى المناطق التي توجد فيها فرص عمل مناسبة.
ج- الانتقال المؤقت للقوى العاملة الوطنية من منطقة الى اخرى ، لتوفير عرض العمل والطلب عليه.
د- انتقال القوى العاملة من بلد الى آخر والذي يكون مصرحاً به من الحكومات على اساس مبدأ المعاملة بالمثل.
المادة-20- أولاً: تقوم الوزارة بتشكيل لجنة ثلاثية الأطراف تسمى لجنة التشاور الثلاثي تتألف من ممثلين عن الوزارة والوزارات المعنية وممثلين عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلا.
ثانياً: تتحمل الوزارة مسؤولية الدعم الإداري لإجراءات المشاورات الثلاثية كما تجري ترتيبات مناسبة مع المنظمات الممثلة باللجنة لتمويل أي تدريب ضروري لأعضاء هذه اللجنة.
المادة -21- يلتزم صاحب العمل بما يأتي :
اولاً: ابلاغ قسم التشغيل في منطقته عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لاتزيد على (10) عشرة ايام من حدوث الشاغر، وعلى قسم التشغيل ابلاغ الباحثين عن العمل بذلك، وفقاً للاجراءات الآتية:
أ- يقدم صاحب العمل طلباً الى قسم التشغيل في منطقته يبين فيه نوع العمل المطلوب والمواصفات التي يشترط توافرها في الباحث عن العمل.
ب- يلبي قسم التشغيل الطلب في حالة توافر العامل المطلوب من بين المسجلين في سجلاته ، فاذا لم يتوافر يقوم القسم بالاتصال بالاقسام الاخرى لغرض تلبية الطلب.
ج- تبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح او الاعتذار عن تلبية الطلب خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود طلب صاحب العمل وتسجيله في القسم المختص.
ثانياً: لصاحب العمل تشغيل العمال مباشرةً عند اعتذار أقسام التشغيل.
المادة -22- للباحث عن العمل حق رفض العمل الذي رشح له إن كانت هناك أسباب موضوعية تحول دون قبوله العمل أو لعدم تناسب العمل مع مهنته ودرجة مهارته، وبخلاف ذلك يسقط حقه في التسلسل وله ان يتقدم بطلب جديد ويمنح تسلسل جديد بذلك.
المادة -23- أولاً: تتولى الوزارة إصدار التراخيص الخاصة بإنشاء مكاتب التشغيل الخاصة على أن لا تتقاضى تلك المكاتب أي عمولة أو أجر من العامل لقاء تشغيله.
ثانياً: تحدد أحكام وشروط إنشاء المكاتب الخاصة المشار اليها في هذه المادة بما في ذلك أسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنويا وحالات إلغاء الترخيص وكيفية إدارتها وآلية الإشراف على عمل تلك المكاتب بموجب تعليمات يصدرها الوزير بهذا الخصوص.
المادة-24- اولاً: يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (21) من هذا القانون بالحبس مدة لاتقل عن (3) ثلاثة اشهر ولا تزيد على (6) ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار أو بأحدى هاتين العقوبتين وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكب المخالفة في شأنهم.
ثانياً: تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة اذا تكررت المخالفة.
الفرع الثاني
(التدريب المهني)
المادة- 25- اولاً: يهدف التدريب المهني الى ما يأتي:

أ- تدريب من هم في سن ماقبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص.
ب- اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لمابعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات واعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.
ثانياً: تحدد الاتفاقات الجماعية حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني.
المادة – 26- اولاً: تقدم مراكز التدريب المهني العامة والخاصة برامج التدريب المهني الى قسم التشغيل وفقاً لاحكام هذا القانون، ويتولى قسم التشغيل تقديم النصح حول انواع مهارات برامج التدريب، وتنظيم التشغيل بعد التدريب.
ثانياً: تؤدي برامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني الى تهيئة كفاءات مهنية وتشكل بقرار من الوزير لجنة مختصة بالتنسيق مع منظمات العمال واصحاب العمل لاضافة مهن جديدة وفق متطلبات سوق العمل وتزويد اقسام التشغيل بهذه البرامج لتقديم النصح والتوجيه للعاطلين حول انواع مهارات برامج التدريب وتنظيم التشغيل بعد التدريب.
ثالثاً: أ- على الشركات الخاصة والمنظمات غير الحكومية المختصة بالتدريب الحصول على اجازة من وزارة العمل وان تخضع للتفتيش والمراقبة والتقويم لبيان مدى صلاحياتها للتدريب وتحدد بتعليمات تصدر عن الوزير.
ب- يفرض رسم على المركز التدريبي الذي يقدم طلبا لمنحه اجازة فتح مركز تدريبي مقداره (1,000,000) مليون دينار عراقي وتسجل ايراداً لدائرة التدريب المهني بالاضافة الى تحمله تكاليف لجان الكشف والتقييم، وتستثنى من احكام هذه الفقرة منظمات العمال ومنظمات المجتمع المدني التي تقوم بتقديم خدمات التدريب مجانا.
رابعاً: للباحثين عن العمل الإلتحاق ببرامج التدريب مجانا.
خامساً: تحدد المهن التي تخضع للتدريب ومدة التدريب لكل مهنة والبرامج النظرية والعملية التي يجب ان تدرس وتطبيق معايير الجودة في التدريب ونظام الاختبار والشهادة التي تمنح والبيانات التي يجب ان تسجل فيها بتعليمات يصدرها الوزير.
المادة -27- أولاً: تنظم علاقة المتدرب في برامج التدريب، بموجب عقد مكتوب يتضمن أهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب، ويشمل ذلك التدريب في مواقع العمل، بموجب تعليمات يصدرها الوزير.
ثانياً: تكون دائرة االتدريب المهني مسؤولة عن دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال خلال فترة التدريب على اساس الحد الادنى للأجر، في حالة اصابة المتدرب او وفاته اثناء التدريب او بسببه، وتطبق بحق المتدرب احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .
ثالثاً: على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية وإخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب.
المادة .28 . اولاً .للمتدرب ان ينسحب من برنامج التدريب بارادته المنفردة.
ثانياً . لمركز التدريب انهاء عقد التدريب في اي وقت بسبب عدم التزام المتدرب بالتدريب بشكل كاف أو عدم انضباطه او عدم احرازه لتقدم ملموس وفقاً لتقارير التقويم الدورية.
ثالثاً . ليس لأي من الطرفين في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (اولاً) و(ثانياً) من هذه المادة ان يطالب الطرف الاخر بالتعويض الا اذا تضمن العقد نصاً في ذلك .

المادة .29 . أولا. يعاقب المخالف لاحكام البند (ثالثاً) من المادة (27) من هذا القانون بسحب الإجازة وغرامة لاتقل عن (1000,000) مليون دينار عراقي ولا تزيد على (2000,000) مليوني دينار عراقي .

ثانيا. للوزير بعد إزالة المخالفة من قبل المركز التدريبي ، الموافقة على فتح المركز إستنادا الى طلب مقدم من قبل المركز ويتحمل تكاليف لجان الكشف والتقييم.

الفصل الخامس

تنظيم عمل الاجانب

المادة .30 . يحظر على الادارات واصحاب العمل تشغيل أي عامل اجنبي بأي صفة ما لم يكن حاصلاً على اجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدد بتعليمات يصدرها الوزير .

المادة .31. يحظر على العامل الاجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على اجازة العمل .

المادة.32. أولا- يلتزم صاحب العمل منح العامل الأجنبي الذي استقدمه الى العراق على نفقته تذكرة سفر الى البلد الذي استقدمه منها ما لم يكون قد إنقطع عن العمل قبل إنتهاء مدة العقد لسبب غير مشروع.

ثانيا- يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الأجنبي تجهيز ونقل جثمانه الى موطنه الأصلي أو محل إقامته اذا طلب ذووه ذلك .

المادة .33. للوزير إصدار تعليمات خاصة بإستقدام وتشغيل العمال الأجانب في العراق.

المادة .34. لا يعتبر العامل الأجنبي المقيم بشكل قانوني في العراق من أجل العمل ، في وضع غير قانوني أو غير نظامي لمجرد إنه فقد وظيفته، ولا يتبع فقدان الوظيفة في حد ذاته سحب ترخيص الإقامة أو إذن العمل ، ما لم يكن العامل قد قام بخرق القوانين العراقية.

المادة .35. للوزارة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ، كلا على حدة ، الحق في إقامة الإتصالات وتبادل المعلومات بصورة منتظمة مع الأطراف المناظرة لها في دول العمال الأجانب الأم أو الدول التي قدموا منها وعقد الإتفاقيات الثنائية بهدف متابعة شروط إستخدام وظروف عمل هؤلاء العمال من كلا الطرفين بغية ضمان الإستخدام العادل والمساواة في الفرص والمعاملة.

المادة .36. تعاقب بغرامة قدرها ما بين (3) ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي و (3) ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل كل جهة أو شخص خالف أحكام هذا الفصل.

الفصل السادس

عقد العمل الفردي

الفرع الاول

انعقاد عقد العمل الفردي

المادة .37 . اولا. يبرم عقد العمل ، شفهيا أو تحريريا ، بإتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل والعامل. وفي حالة عقد العمل المكتوب ، يتولى صاحب العمل تنظيم عقد العمل كتابيا ومحررا بثلاث نسخ موقع عليها من قبله ومن قبل العامل ويحتفظ كلا منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى الدائرة. ويجب ان يتضمن عقد العمل بالحد الأدنى البيانات الآتية:

أ. اسم صاحب العمل ونوع المشروع وعنوانه.

ب . اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله و مهنته ومحل اقامته وجنسيته.

جـ. طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه.

د. الأجر واية مزايا أو مكافئات يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة وموعد ومكان أداء الاجر المتفق عليه.

هـ. ساعات العمل وطريقة تقسيمها.

ثانيا. يجوز أن يبدأ عقد العمل بمدة تجربة يتفق عليها الطرفان ، في حال عدم إمتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته في العمل الموكل إليه، على ان لا تزيد مدة التجربة تلك على (3) ثلاثة أشهر من تاريخ مباشرته العمل، ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته.

ثالثاً. لصاحب العمل انهاء العقد خلال مدة التجربة اذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل شريطة ان يخطر العامل بذلك قبل (7) سبعة ايام في الاقل من تاريخ انهاء العقد .

رابعاً. في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب بين العامل وصاحب العمل يقع عليهما طريقة اثبات وجود العقد وتقديم البيانات على اية حقوق ومطالبات لهم بموجب العقد .

المادة . 38 . اولا. يبرم عقد العمل محدداً المدة لتنفيذ عمل معين او تقديم خدمة محددة متعلقة بعمل أو مشروع ينتهي في تاريخ معين أو تاريخ متوقع على ان لاتزيد مدة العقد ذلك على سنة واحدة .

ثانيا. لا يجوز تحديد مدة للعقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة إلا اذا إقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لمدة وعمل معينين.

ثالثاً. يتمتع العامل بعقد عمل محدد المدة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل بعقد عمل دائمي .

رابعا. يكون عقد العمل غير محدد المدة اذا تم تجديده اكثر من مرة واحدة.

المادة . 39 . اولاً . يجوز ابرام عقد عمل جزئي ويخضع لشروط عقد العمل المنصوص عليها في المادة (30) من هذا القانون .

ثانياً. لا تقل ساعات عقد العمل الجزئي عن (12) اثنتي عشرة ساعة ولا تزيد على (24) اربع وعشرين ساعة في الاسبوع .

ثالثاً. يتمتع العامل بالعمل الجزئي بجميع الحقوق ويخضع للواجبات المنصوص عليها في هذا القانون .

رابعاً. تحتسب الحقوق المالية وايام الاجازات السنوية للعمال العاملين بعقد عمل جزئي بما يتناسب بين ساعات العمل والاجر .

المادة . 40 . اذا حضر العامل الى مكان العمل وكان مستعداً لادائه وحالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق عنه الاجر .

المادة . 41 . اولاً. يتمتع صاحب العمل بالحقوق الآتية :

أ. تنظيم نشاط مشروعه.

ب . توزيع مهامات ومسؤوليات العمال.

جـ. اتخاذ القرارات اللازمة بشأن العمل.

د. الإشراف على سير العمل وأداء العمال للمهام الموكلة لهم حسب عقد العمل.

ثانياً. يلتزم صاحب العمل بما يأتي :.

أ. احترام نصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية واحكام هذا القانون وتطبيقها.

ب . توفير وسائل تنفيذ العمل للعامل.

جـ. دفع اجور العامل وفق أحكام هذا القانون.

د . توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل في اثناء العمل.

هـ. توفير الفرص للعامل والوسائل لتطوير معارفه ومهاراته الفنية.
و. تسليم العامل عند مباشرته العمل وصلاً بما سلمه له من وثائق ومستندات واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبة العامل بها مالم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل.
ز. إعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي اداه وللعامل ان يطلب اضافة اي بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة.
ح . اعطاء العامل وثيقة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل شرط ان يكون العامل قد أوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل وفي حالة امتناعه فللعامل اللجوء الى قضاء العمل لألزامه بالحصول على الوثيقة المطلوبة.
ط .بيان مخاطر العمل واطلاع العامل عليها قبل التعاقد.
ي. توفير آلية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال وتظلماتهم وتسهيل الوصول الى تلك الآلية وإستخدامها والتعامل الفوري وبإيجابية مع الشكاوى المقدمة دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوى الى أية عقوبات.
ك. تنظيم إضبارة شخصية خاصة لكل عامل يحفظ فيها صورة عن قرار تعيينه وجميع الوثائق والمستندات والشهادات والمعلومات المتعلقة به ، كما يضم اليها كل ما يطرأ على وضع العامل من تعديلات في عمله أو أجوره أو مكافآته أو عقوباته و ما سوى ذلك، على ان يحتفظ بالملف لمدة سنتين على الأقل من تاريخ إنتهاء علاقة العمل.
ل. إعداد تقرير سنوي عن كل عامل من قبل رئيسه المباشر يتضمن بيانات عن سلوكه وكفاءته وإنتاجه ويحدد فيه مستوى كفاءة العامل ويختتم بملاحظات الرئيس المباشر ومقترحاته وتقييمه على أن يحفظ في إضبارة العامل مع إحاطته علما بمضمون التقرير. على ان لا يقل عدد العمال في المشروع عن (15) خمسة عشر عاملا.
م. تقديم نسخة من تقرير رسمي حول الحقوق الأساسية الممنوحة للعمال في المشروع ، أو اية معلومات ذات صلة بشروط التشغيل وظروف العمل، الى الدائرة عند طلب الدائرة تلك المعلومات ، على أن يقوم صاحب العمل بتزويد الدائرة بذلك البيان خلال فترة أقصاها شهر واحد من تاريخ إستلام الطلب.
ن. ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة ونفس ظروف العمل سواء كانت على صعيد الأجور أوالمخصصات أو العلاوات أو المكافئات أو التدريب المهني أوفرص التقدم الوظيفي.
س. توفير السلع والخدمات اللازمة للعمال في الأماكن النائية بأسعارمدعومة .
المادة .42 . اولا. يتمتع العامل بالحقوق الآتية :
أ. تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه.
ب . التمتع بفترات راحة يومية واسبوعية وفقاً لنصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية واحكام هذا القانون.
جـ. المساواة في الفرص و المعاملة في التشغيل والإستخدام، بعيدا عن أي شكل من أشكال التمييز.
د. بيئة عمل خالية من التحرش.
هـ. الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل.
و . الاستفادة من برامج التدريب المهني.
ز. اعلامه واستشارته حول الامور ذات التأثير المباشر على عمله.
ح . العمل في ظروف آمنة وبيئة عمل صحية.

ط. المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه.
ي. الاضراب ، وفق احكام هذا القانون.
ك. حرية تأسيس النقابات والإنتماء اليها.
ثانياً. يلتزم العامل بما يأتي :.
أ. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة طبقا لعقد العمل وأحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذه ، وأنظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل وأن يبذل في ذلك عناية الشخص بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون.
ب. الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعة في عهدته وعدم الإحتفاظ لنفسه بأي سجلات أو سندات أو أوراق تخص العمل.
ج. عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله.
د. اتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية.
هـ. الإلتزام بمواعيد الحضور والإنصراف وفترات الراحة حسب ما ينصعليه نظام العمل.
و. ان لا يحضر الى العمل في حالة سكر بيّن او تحت تأثير المخدرات.
ز. ان لا يحمل السلاح في مكان العمل الا اذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك ويكون مرخصا له قانوناً.
ح. عدم التمارض بقصد التخلص من العمل .
ط. عدم استقبال اي شخص في مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل.
ي. الإمتناع عن قبول أية عمولة أو غيرها من الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل الا بعلمه وموافقته ، على ان توضع تلك الأموال في صندوق خاص وتوزع بالتساوي على العمال بإشراف صاحب العمل ، وتعتبر تلك الأموال من متممات الأجر.
ك. ان لايؤدي عملاً للغير في الساعات المخصصة للعمل.
ل. ان لايستخدم ماكنة او جهازاً او آلة لم يكلف بأستعمالها من صاحب العمل.
م. ان لايعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل والجهة النقابية المختصة لأمور نقابية بحتة.

الفرع الثاني

انتهاء عقد العمـل

المادة .43. اولاً. ينتهي عقد العمل في احدى الحالات الآتية :
أ. وفاة العامل ، وعلى صاحب العمل أن يصرف لاسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين بشرط ان يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل.
ب. اذا حكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لأكثر من سنة واحدة أما اذا كان الحكم أقل من سنة فيعاد الى عمله دون أن يستحق اجور المدة التي قضاها بالتوقيف او الحبس.
ج. في حالة وفاة صاحب العمل اذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد ولايمكن اكمال العقد مع ورثته.
د. في حالة تصفية المشروع بموجب حكم قضائي بات او في حالة تصفيته اختيارياً مع مراعاة حكم البند (ثالثاً) من هذه المادة.
هـ. اذا اتفق الطرفان كتابة على انهائه.
و. بأنتهاء مدة العقد ، إذا كان العقد محدد المدة.

ز.بتنفيذ العمل او تقديم الخدمة ، إذا كان العقد لعمل محدد او خدمة معينة.
ح . استقالة العامل شرط ان يوجه إخطارا الى صاحب العمل قبل (30) ثلاثين يوماً في الاقل من انهاء العقد فإذا ترك العامل العمل بدون توجيه الاخطار او قبل انتهاء المدة المنصوص عليها في العقد يدفع تعويضاً الى صاحب العمل يعادل اجر مدة الانذار او المتبقي منها.
ط .في حالة القوة القاهرة.
ثانياً.لصاحب العمل انهاء عقد العمل في احدى الحالات الآتية :.
أ. إذا أصيب العامل بمرض اقعده عن العمل ولم يشف منه خلال (6) ستة أشهر من تاريخ الاصابة به وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.
ب. إذا أصيب العامل بعجز اقعده عن العمل وبلغت نسبته (75%) خمسة وسبعين من المئة فأكثر من العجز الكلي وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.
ج. إذا اكمل العامل سن التقاعد ، ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.
د. إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير.
هـ. عندما يرتكب العامل سلوكاً مخلاً بواجباته بموجب عقد العمل.
و. اذا انتحل العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة.
ز . اذا كان العامل تحت التجربة ولم يظهر كفاءة مقبولة خلالها.
ح . اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة اضرت بالعمل أو بالعمال أوبالانتاج بقرار قضائي بات.
ثالثاً. لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مشروعه او ايقافه عن العمل أو تصفيته الا بعد استحصال موافقة الوزير.
المادة . 44. أولا: عند توافر احدى الحالات المنصوص عليها في البند (ثانيا) من المادة (43) من هذا القانون على صاحب العمل انذار العامل تحريريا بأنهاء العقد وفي حالة عدم انذاره يتم تعويضه بدل هذا الانذار ويجب ان لا تقل فترة الانذار عن (30) ثلاثين يوماً.
المادة .45. يستحق العامل الذي انهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر (2) اسبوعين عن كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل بأستثناء احكام الفقرة (ب) من البند (اولاً) والفقرات (هـ) و(و) و(ح) من البند (ثانياً) من المادة (43) من هذا القانون.
المادة . 46 . اولاً.للعامل الطعن بقرار انهاء خدمته امام لجنة انهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير او امام قضاء العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه بأنهاء خدمته ويعد متنازلاً عن هذا الطعن اذا لم يقدمه خلال هذه المدة واذا اختار احد هذين الطريقين سقط حقه في الاخر.
ثانياً.يكون قرار لجنة انهاء الخدمة قابلاً للطعن فيه امام محكمة العمل خلال (30) ثلاثين يوما من تاريخ التبلغ به او اعتباره مبلغاً.
ثالثاً. يقع على صاحب العمل عبء اثبات انهاء خدمة العامل عند طعن العامل بقرار انهاء خدمته امام لجنة انهاء الخدمة او امام قضاء العمل.

المادة . 47. اولاً. اذا وجدت لجنة انهاء الخدمة او المحكمة ان انهاء خدمة العامل لم تستند الى احد الاسباب المنصوص عليها في المادة (43) من هذا القانون فعليها أن تقرر اعادة العامل الى عمله ودفع اجوره كاملة عن مدة انهاء عقد العمل.

ثانياً. إذا قررت لجنة انهاء الخدمة او المحكمة تعذر اعادة العامل الى عمله ينهى عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة او قرار المحكمة ودفع تعويض الى العامل يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (45) من هذا القانون.

ثالثاً. في المشاريع التي تستخدم اقل من (5) خمسة عمال بصورة منتظمة يعد عقد العمل منتهياً من تاريخ انهائه الفعلي اذا قررت لجنة انهاء الخدمة او المحكمة ذلك ، شرط أن يدفع صاحب العمل الى العامل مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للتعويض المنصوص عليه في البند (ثانياً) من هذه المادة.

المادة . 48. اولا. لا ينتهي عقد العمل بسبب احدى الحالات الآتية :.

أ. العضوية في نقابة او المشاركة في نشاطات نقابته خارج اوقات العمل او خلال اوقات العمل بموافقة صاحب العمل تحريرياً.

ب . السعي الى الحصول على صفة ممثل للعمال او ممارسة هذه الصفة او سبق ممارستها.

جـ. رفع شكوى أو اقامة دعوى ضد صاحب العمل تظلماً بالقوانين.

د . عند تمتع العامل بأحدى اجازاته القانونية.

هـ. التميز في الإستخدام والمهنة سواء كان مباشرا أم غير مباشر.

و. التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث موثق وفق أدلة ثبوتية رسمية.

ثانياً. أ. يقع باطلاً انهاء عقد العمل استناداً لأي سبب من الاسباب المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة وفي هذه الحالة على لجنة انهاء الخدمة او للمحكمة ان تقرر اعادة العامل الى عمله ودفع اجوره عن المدة السابقة.

ب . اذا لم يطلب العامل اعادته الى عمله او قررت اللجنة او المحكمة ان اعادة العامل غير ممكنة او غير عملية او غير ملائمة فتقرر صرف تعويض عادل له على ان لايقل التعويض عن ضعفي المبلغ المنصوص عليه في البند (ثانياً) من المادة (47) من هذا القانون.

المادة . 49 . اولا. للعامل انهاء عقد العمل بارادته المنفردة دون سابق انذار في احدى الحالات الاتية :

أ . إذا اخل صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في هذا القانون او في النظام الداخلي للعمل او في عقد العمل الفردي.

ب . إذا ارتكب صاحب العمل جناية او جنحة ضد العامل او احد افراد اسرته في اثناء العمل او خارجه.

جـ . إذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر ولم يعمل على إزالته.

ثانياً. للعامل ان يطلب من لجنة انهاء الخدمة او من المحكمة تعويضاً وفقاً لما هو منصوص عليه في الفقرة (ب) من البند (ثانياً) من المادة (48) من هذا القانون.

المادة -50- عند دمج المشروع او نقل ملكيته للورثة أو التنازل عنه الى الغير او بيعه او تأجيره او أواستثماره بالكامل او اي جزء منه ، يعد صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقاً لأحكام هذا القانون، ويبقى صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع

صاحب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة والتي ترتبت عليه قبل نقل المشروع ولغاية انتقاله .

المادة .51. اولا . لاتسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي (3) ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها ، ولا تسمع دعوى المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن فعل جرمي بعد انقضاء (5) خمس سنوات من تاريخ نشوئه.

ثانياً.تبدأ المدة المحددة لسماع الدعوى للمطالبة بالحقوق من التاريخ الذي يستحق فيه الحق الا انه لايمكن اعادة المطالبة بأموال دفعها صاحب العمل للابراء من حق بعد سقوطه.

المادة . 52 . يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن (3) ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة او بغرامة لاتقل عن (500000) خمسمائة الف دينار ولا تزيد على (1000000) مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة أحكام هذا الفصل.

الفصل السابع

الفرع الاول

الاجور

المادة . 53 . اولاً.تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية بأستثناء ماينص عليه عقد العمل.

ثانياً.يجوز دفع الاجور بصكوك او حوالات مصرفية شرط ان يكون ذلك وفق إتفاق جماعي أو قرار تحكيم ، أو بموافقة العامل المعني خطيا عند عدم وجود مثل هذا الإتفاق أو القرار، مع حق العامل في إبطال هذا الإذن في أي وقت.

ثالثا. تدفع الأجور عند نهاية الأسبوع اذا كان الدفع أسبوعيا وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهريا في مكان العمل أو أقرب مكان اليه على ان يكون أقصى حد لتأخير دفع الأجور مدة أقصاها (5) خمسة أيام.

رابعا. يحظر دفع الأجور على شكل سندات إذنية أو قسائم ، أو وفق أي شكل آخر يحل محل العملة العراقية أو ما يتم الإتفاق عليه في عقد العمل.

خامسا. المساواة بين اجر المرأة والرجل على عمل من ذي قيمة متساوية.

المادة . 54. اولاً. تدفع الاجور الى العامل مباشرة ويجوز تحويله الى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفان كتابة او دفعه لوكيل العامل.

ثانياً.عند وفاة العامل تدفع جميع مستحقاته الى خلفه وفقاً للقانون.

المادة . 55. اولاً.يحظرعلى صاحب العمل :

أ- تقييد حرية العامل بأي شكل في التصرف بأجره.

ب- اجبار العامل على شراء منتجات العمل او المتاجر، او السلع التي يستوردها.

المادة.56. يعد باطلا كل تنازل عن الأجور المقررة للعامل بموجب أحكام هذا القانون ولايجوز الحجز عليها الا بموجب حكم قضائي بات.

المادة . 57 . اولاً.لا يجوز إستقطاع أجر العامل الا في الحالات التي يقرها القانون من بين عدة أمور منها:

أ- النفقة الشرعية.

ب- المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

ج- إشتراكات النقابة العمالية وفقا لأحكام قانون التنظيم النقابي.

ثانيا- لا يجوز أن يزيد مجموع الإستقطاعات على (20%) عشرين بالمئة من أجر العامل اذا كان ما يتقاضاه اقل من (3) ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر و (30%) ثلاثين بالمئة من أجر العامل اذا زاد أجره عن ذلك الحد ، ولا تسري هذه النسب على إقتطاع ديون النفقة الشرعية.

ثالثا- لا تخضع لأية فائدة الديون المترتبة لصاحب العمل في ذمة العامل.

المادة . 58 . اولاً. عند إفلاس المشروع أو تصفيته وفق قرار قضائي بات يعامل العمال كدائنين ممتازين ويستحقون عند ذلك الامتيازات الآتية :.

أ. الاجور عن (3) الثلاثة اشهر السابقة لآنتهاء خدمته.

ب. أجور العطل الرسمية خلال السنة التي انتهت فيها خدمته والسنة التي سبقتها.

جـ. المبالغ المستحقة له عن الانواع الاخرى من الاجازة قبل انتهاء العمل.

د. مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعمال.

ثانياً. تقدم الامتيازات المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة على الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك امتياز ديون الدولة.

ثالثاً. تدفع الديون التالية قبل تسديد الديون المترتبة بذمة صاحب العمل للعامل :

أ. الديون الناشئة عن التزام صاحب العمل بأعالة اسرته عن النفقة المترتبة بذمته وفقاً للقانون.

ب . الديون المتعلقة بأدارة عقارات صاحب العمل المعسر او المفلس بما في ذلك الرسوم القانونية ومصاريف الادارة.

رابعاً. تعطى المبالغ المستحقة للعامل او لمن يخلفه في حقوقه بمقتضى احكام هذا القانون اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة وتستوفى بكاملها مباشرةً قبل جميع الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة بأستثناء ديون النفقة.

المادة . 59- أولا . يجب اعلام العامل عن العناصر المكونة لاجره قبل التعاقد معه وخصوصاً المخصصات وآلية احتساب بدل العمل الاضافي وغيرها من الزيادات او الاستقطاعات ومدد الدفع وطريقته ومكان ويوم دفعه ويجب ابلاغه بالمعلومات ذاتها كلما طرأ تغيير على عناصر اجره.

ثانيا. يجب تزويد العامل ببيانٍ خطيٍ مفصلٍ بأجره كلما دفع له موثقا فيه مدة العمل المستحق عنه الأجر والمخصصات وبدل العمل الإضافي وغيرها من الزيادات أو الإستقطاعات إن وجدت.

المادة .60 . يجب اجراء تسوية نهائية للأجر من اليوم التالي لأنهاء عقد العمل ، واذا كان انهاء عقد العمل من طرف العامل فيجب دفع اجوره المستحقة خلال (7) سبعة ايام من تاريخ تركه العمل.

المادة . 61- اولاً. يلتزم صاحب العمل بمسك سجل للأجور وساعات العمل الإضافي تدرج فيه تفاصيل اجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه وصافي الاجور التي له على ان يكون هذا السجل خالياً من اي فراغ او شطب او تحشية وان يخضع الى رقابة وتدقيق مفتشي العمل في الوزارة.

ثانياً. لاتبرأ ذمة صاحب العمل من دين الاجر الا بتوقيع العامل في سجل الاجور ولايعد توقيعه فيه دون اي تحفظات تنازلاً منه عن أي حق من حقوقه.

الفرع الثاني

تحديد الاجور

المادة .62 . اولاً. يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط ان لايقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل وفي جميع الاحوال لايجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الادنى للأجر المقرر قانوناً.

ثانياً. يقصد بالحد الادنى للاجر ، الأجر المقرر قانوناً او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي ، ايهما اكثر.

المادة .63 .اولاً. تشكل بقرار من الوزير لجنة تتولى اقتراح الحد الادنى لاجر العامل بصورة دورية من :

أ. مدير عام دائرة التشغيل والقروض رئيساً

ب . معاون مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عضوا

جـ. معاون مدير عام دائرة التدريب المهني. عضواً

د . ممثل عن وزارة التخطيط 0 عضواً

هـ. ممثل عن منظمة اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً. عضواً

و . ممثل عن منظمة العمال الاكثر تمثيلا. عضواً

ز. عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بالجوانب المختلفة لسياسة الاجور يختارهما الوزير.

ثانياً. يعرض الوزير مقترح اللجنة على مجلس الوزراء.

ثالثاً. يراعى عند تحديد الحد الادنى للأجر ما يأتي :.

أ. احتياجات العمال وعائلاتهم.

ب . المستوى العام للأجور في الدولة.

جـ. تكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها.

د . العوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الانتاجية والرغبة في تحقيق نسبة عالية من العمالة والمحافظة عليها.

رابعا. يستحق العامل المشمول باحكام هذا القانون زيادة سنوية دورية في الاجور من تاريخ استحقاقها عند اتمامه سنة عمل كاملة لدى صاحب العمل ذاته ، وتحدد نسبة هذه الزيادة وفق مؤشرات سوق العمل ولكل مشروع بإتفاق الأطراف ذوي العلاقة.

خامسا. يعدل الحد الادنى للاجر من وقت لاخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الاخرى ، وتجرى المراجعة الدورية كل (2) سنتين.

المادة . 64 . يعاقب بغرامة لاتقل عن ضعف الحد الادنى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الاحكام المتعلقة بالاجور المنصوص عليها في هذا القانون واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الادنى للاجر فيلتزم المخالف بالاضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه ، بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الادنى.

المادة . 65 . اولاً. يعلق صاحب العمل في مكان بارز من المشروع اعلاناً وافياً يعلم العمال بالاجور المطبقة في مشروعه على ان لاتقل عن الحد الادنى للأجور المقررة قانوناً.

ثانياً. لأي عامل تقاضى اجراً اقل من الاجر الذي يستحقه فله استرداد الفرق بين ما تقاضاه وما يستحقه.

ثالثاً. اذا ادعى العامل بان صاحب العمل دفع له اجراً اقل من الاجر المتفق عليهء في مشروعه فعلى صاحب العمل عبء اثبات انه دفع للعامل الاجر ذلك.

الفصل الثامن

ساعات العمل

المادة .66. يقصد بساعات العمل الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بإلتزاماته المحددة في عقد العمل ولاتدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه.

المادة .67. اولاً. لا تزيد ساعات العمل اليومية على (8) ثماني ساعات في اليوم أو (48) ثمان وأربعون ساعة في الأسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون.

ثانياً. في الاعمال التي تؤدى بدوامين وفي الاعمال المتقطعة لايجوز ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (10) عشر ساعات على ان لا تزيد ساعات عمله الفعلية على (8) ثماني ساعات في اليوم.

ثالثاً. تخفض ساعات العمل اليومية في الاعمال الخطرة والمرهقة أوالضارة بالصحة وتحدد هذه الاعمال والحد الاقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير باقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

رابعاً. يستثنى من احكام هذه المادة مايأتي :.

أ. المشاريع التي لا يعمل بها سوى افراد اسرة صاحب العمل.

ب . الاشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف والادارة.

جـ. الاشخاص المستخدمين باعمال تتطلب السرية.

د . العمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية أو التكميلية التي تؤدى خارجالحدود المقررة لساعات العمال في المشروع.

هـ. عمال الحراسة.

و . الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم.

ز . عمال الزراعة.

خامساً. يصدر الوزير تعليمات يحدد فيها ساعات عمل الحالات المنصوص عليها في البند (رابعاً) من هذه المادة.

المادة . 68 . اولاً. يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة راحة او اكثر لايقل مجموعها عن نصف ساعة ولاتزيد على ساعة ويحدد صاحب العمل مواعيدها عن طريق إعلانات تلصق في أماكن ظاهرة في أماكن العمل على ان لا تزيد ساعات العمل المتصلة على (5) خمس ساعات.

ثانياً. يمنح كل عامل فترة راحة لاتقل عن (11) احدى عشرة ساعة متواصلة بين كل يومي عمل تحسب من نهاية يوم العمل الفعلي وبداية يوم العمل التالي.

ثالثاً. يمنح العامل في المشاريع التي لايمكن ان يتوقف العمل فيها لاسباب فنية او بسبب طبيعة الانتاج أو العمل الذي يؤديه فترة راحة او اكثر لايقل مجموعها عن نصف ساعة.

رابعاً. أ. في الاعمال ذات الدوامين لايجوز ان تقل فترة الراحة بينهما عن (1) ساعة ولا تزيد على (4) اربع ساعات ويمكن تحديد ذلك في عقود العمل الجماعية.

ب . العمال الذين يعملون باكثر من دوام فيستحقون فترة راحة (11) احدى عشرة ساعة متواصلة بين نهاية الدوام الاول وبداية الدوام الثاني.

خامساً . لايجوز تشغيل العامل السائق بالقيادة المتواصلة لأكثر من (4) اربع ساعات دون فترة راحة وتحدد مدتها بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة . 69. اولاً. يعد العمل :

أ . عملاً نهارياً اذا تم بين الساعة (6) السادسة صباحاً و(9) التاسعة ليلاً.

ب . عملاً ليلياً اذا تم بين الساعة (9) التاسعة ليلاً و (6)السادسة صباحاً.

جـ. عملاً مختلطاً اذا تم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي وبالعكس على ان لا تزيد في هذه الحالة مدة العمل الليلي على (3) ثلاث ساعات.

ثانياً. لايجوز ان تزيد ساعات العمل في الاحوال التالية على مايأتي :

أ. (7) سبع ساعات في العمل الليلي.

ب . (7) سبع ساعات ونصف في العمل المختلط.

ثالثاً. لايجوز تشغيل العامل في الاعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل لأكثر من (30) ثلاثين يوماً متواصلة في كل نوبة.

المادة -70- اولاً. يستحق العامل راحة اسبوعية لاتقل عن (24) اربع وعشرين ساعة متواصلة بأجر ويكون يوم (الجمعة) العطلة الاسبوعية ويجوز تبديله بيوم آخر في الاسبوع.

ثانياً. ينظم صاحب العمل مواعيد حصول العمال على الراحة الاسبوعية في يوم واحد لجميع العمال كلما كان ذلك ممكناً او بالتناوب شرط ان يحدد لكل عامل موعداً ثابتاً لراحته الاسبوعية.

ثالثا. لصاحب العمل بالإتفاق مع العمال تشغيلهم ايام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية على ان يدفع لهم اجورهم وفقاً لقواعد العمل الاضافي وان يمنحهم يوم راحة في الاسبوع التالي.

المادة . 71. اولاً. لا يجوز ان تزيد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (67) من هذا القانون الا في احدى الحالتين الاتيتين :

أ. حالة وقوع حادث او احتمال وقوعه او اذا كان العمل من اجل الاصلاح الاضطراري للآليات او المعدات او في حالة القوة القاهرة على ان تكون الزيادة على قدر الضرورة اللازمة لتجنب توقف العمل الاعتيادي للمشروع.

ب. اذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة شرط ان لايزيد مجموع ساعات العمل الاسبوعية على (56) ست وخمسين ساعة وان لا يؤثر ذلك على حق العامل في منحه يوم راحة كتعويض عن راحته الاسبوعية.

ثانيا. في الحالات الاستثنائية التي لايمكن تطبيق نص المادة (67) من هذا القانون عليها يمكن ان يصبح الاتفاق بين منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل على زيادة ساعات العمل اليومية لفترة زمنية محددة ملزم شرط ان لايزيد متوسط عدد ساعات العمل الاسبوعي على عدد الاسابيع المشمولة بالاتفاق (48) ثمان واربعين ساعة.

ثالثا- للوزارة بعد التشاور مع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل ذات العلاقة ان تمنح :

أ. الاستثناءات الدائمة المسموح بها في الاعمال التحضيرية والتكميلية المنصوص عليها في الفقرة (د) من البند (رابعا) من المادة (67) من هذا القانون الواجب القيام بها خارج اوقات العمل المعتاد في المشروع ، او لفئات العمال الذين تتطلب اعمالهم ان تكون متقطعة.

ب . الاستثناءات المؤقتة المسموح بها لمواجهة الحالات الاستثنائية لضغط العمل.

وتمنح هذه الاستثناءات في احدى الحالات الاتية :

(1) مواجهة ضغط عمل غير اعتيادي بسبب الاعياد او الاعمال الموسمية او غير ذلك.

(2) إصلاح او صيانة الاجهزة او الادوات والالات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل في المشروع.

(3) تفادي تعرض المواد او المنتجات للتلف.

(4) أجراء الجرد السنوي أوالحسابات الختامية او الاستعداد لتصفية الموسم وافتتاح الموسم الجديد.

رابعا. على الوزارة عند منح هذه الاستثناءات النص على الحد الاقصى للساعات الاضافية في كل حالة ، ومقدار بدل العمل الاضافي الذي يجب ان يكون بزيادة مقدارها 50% من الأجر الإعتيادي اذا كان العمل نهارياً ولا يقل عن ضعف الاجر اذا كان العمل ليلياً او اذا كان العمل خطرا ومرهقا او ضاراً وتعويض العامل بيوم راحة في احد ايام الأسبوع إذا إشتغل في يوم راحته الاسبوعية.

خامساً. يخضع العمل الاضافي الى مايأتي :.

أ. لايجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب على ساعة واحدة يومياً.

ب . لايجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال التحضيرية والتكميلية للاعمال الصناعية او في حالة مواجهة الاعمال غير الاعتيادية على (4) اربع ساعات يومياً.

جـ. لايجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافية في الاعمال غير الصناعية على (4) اربع ساعات يومياً.

د . لايجوز ان تزيد ساعات العمل في النقل على الطرق كامل وقت القيادة ، بما فيه ساعات العمل الاضافي على (9) تسع ساعات في اليوم و(48) ثمان واربعين ساعة في الاسبوع ، وتخفض الساعات الاجمالية لاعمال القيادة في حال القيادة في الحالات الصعبة.

هـ . يشترط عدم تشغيل اي عامل اكثر من (40) اربعين ساعة عمل اضافي لمدة (90) تسعين يوماً و(120) مئة وعشرين ساعة عملاً اضافياً لمدة (1) سنة ويحدد الوزير بتعليمات هذه الاعمال والوقت الاجمالي الذي يطبق على السائقين المعنيين.

سادسا. يقصد بالعمل الإضافي وفق أحكام هذا القانون أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو الساعات الزائدة على العمل اليومي أو أيام الأعياد والعطلات الرسمية المقرة قانونا.

المادة . 72. أولا. اذا توقف العمل كلياً او جزئياً نتيجة ظروف استثنائية او قوة قاهرة فعلى صاحب العمل دفع اجور العمال عن فترة التوقف لغاية (30) ثلاثين يوماً ولصاحب العمل تكليف العامل بعمل اخر مشابه او بعمل اضافي غير مدفوع الاجر كتعويض عن الوقت الضائع على ان لا يزيد العمل الاضافي غير المدفوع على (2) ساعتين في اليوم و (30) ثلاثين يوماً في السنة.

ثانياً. اذا كان توقف العمل بسبب صاحب العمل فعليه دفع اجور العمال كاملة عن فترة التوقف وله تشغيل العامل بعمل اضافي مدفوع الاجر ضمن الحدود المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة.

المادة . 73. يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الفصل بغرامة لاتقل عن (250000) مئتين وخمسين الف دينار ولا تزيد على(500000) خمسمائة الف دينار وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

الفصل التاسع

الاجازات والأعياد والعطل الرسمية

المادة . 74 . اولاً. أ. يتمتع العمال بأستراحة في ايام الاعياد والعطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها اجراً كاملاً.

ب . يتمتع العامل براحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل.

ثانيا. يجوز تشغيل العامل خلال ايام الاعياد او العطلات الرسمية عدا الراحة الاسبوعية لأحد الاسباب المنصوص عليها في البند (ثالثا) من المادة (71) من هذا القانون بأجر مضاعف إضافة الى أجره.

ثالثاً. لا تحتسب من ضمن الاجازة السنوية ايام الاعياد والعطلات الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل بأجازته.

رابعاً. يستحق العامل الذي يعمل بعقد عمل محدود المدة او العامل المتدرب اجازة سنوية مدفوعة الاجر بكاملها بقدر استحقاقه عن مدة العقد وقبل انتهائه.

المادة . 75. اولا. يستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته اجازة بأجر تام لمدة (21) واحد وعشرين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل.

ثانياً. يستحق العامل في الاعمال الخطرة اوالمرهقة اوالضارة اجازة بأجر تام لمدة (30) ثلاثين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل.

ثالثاً. يضاف الى اجازة العامل السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته وكما يأتي :

أ. (2) يومان لـ (5) للخمس السنوات الأُوَلى.

ب . (2) يومان لـ (5) للخمس السنوات الثانية.

جـ. (3) ثلاثة ايام لكل (5) خمس سنوات خلال خدمته اللاحقة.

رابعاً. يستحق العامل اجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء.

خامساً. تحسب ايام انقطاع العامل عن العمل لاسباب خارجة عن ارادته كالمرض أو الاصابة أو الحوادث أو الوضع من ضمن مدة خدمته ويستحق عنها الاجازة السنوية.

سادساً. تحسب ايام الاجازة السنوية ايام عمل فعلية لاغراض هذا القانون.

المادة . 76. اولاً. يستحق العامل الذي تمتع بالاجازة المنصوص عليها في المادة (75) من هذا القانون اجراً عن كامل مدتها لايقل عن معدل اجوره التي تقاضاها خلال اخر(6) ستة أشهر من عمله.

ثانياً. يستثنى من حكم البند (اولاً) من هذه المادة مخصصات النقل والطعام والخطورة.

ثالثاً. تدفع المبالغ المنصوص عليها في البندين (اولاً) و (ثانياً) من المادة (75) من هذا القانون للعامل قبل تمتعه بالاجازة.

رابعاً. يستحق العامل تعويضاً نقدياً عن الايام التي لم يتمتع بها من اجازته السنوية عند انتهاء عقد عمله ويحسب مبلغ التعويض في هذه الحالة على اساس اخر اجر تقاضاه العامل.

المادة -77- اولاً. للعامل ان يتمتع بالاجازة السنوية دفعة واحدة او على شكل دفعات.

ثانيا. يجوز تجزئة الإجازة السنوية ، إذا إقتضت متطلبات العمل أو مصلحة العامل ذلك ، الى مدة لا تقل إحداها عن (14) أربعة عشر يوما متصلة ويتم التمتع بالمتبقي من المدة بالكيفية التي يتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية.

المادة.78. أولا- يحدد النظام الداخلي للعمل أوقات تمتع العمال بإجازاتهم السنوية وبخلافه فللعامل حق التمتع بإجازته السنوية في الوقت الذي يتفق فيه مع صاحب العمل مع مراعاة البند (ثانيا) من المادة (77).

ثانيا- على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع بإجازته السنوية المنصوص عليها في هذا القانون.

ثالثا- في حال إنتهاء عقد العمل ولم يتمتع العامل بإجازته السنوية خلال سنة العمل تلك فعلى صاحب العمل تعويض العامل بكامل أجره عن مدة الإجازة التي لم يتمتع بها إضافة الى أجره عن العمل الذي اداه في تلك الفترة.

المادة .79. اولاً. لايجوز للعامل ان يمارس اي عمل مأجور خلال تمتعه باجازته السنوية.

ثانياً. يقع باطلاً كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في التمتع بالحد الادنى للاجازة السنوية بأجر او التنازل عنها لقاء تعويض او لأي سبب آخر.

المادة . 80- اولاً . يستحق العامل اجازة مرضية بأجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (30) ثلاثين يوماً عن كل سنة عمل.

ثانياً. يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب حكم البند (اولاً) من هذه المادة لغاية (180) مئة وثمانين يوماً.

ثالثاً. اذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفد استحقاقه من الاجازات المرضية بأجر ، تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

رابعاً. يرجع صاحب العمل على دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه الى العامل المضمون عن اجور اجازاته المرضية التي دفعها اليه بما يزيد على (30) ثلاثين يوماً في السنة وفق احكام البندين (اولاً) و (ثانياً) من هذه المادة.

المادة . 81- اولاً. تمنح الاجازة المرضية استناداً الى تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل او عن جهة طبية رسمية.

ثانياً. تعد مدة التمتع بالاجازة المرضية خدمة فعلية لاغراض هذا القانون والقوانين الاخرى.

المادة . 82 . اولاً. يستحق العامل اجازة بأجر تام لاسباب شخصية في احدى الحالات الآتية :

أ. زواج العامل (5) خمسة ايام.

ب . زواج ابن او ابنة العامل (1) يوم واحد.

جـ . وفاة الزوج او الزوجة او الاب او الام او الابن او الابنة او الاخ او الاخت او احد والدي الزوج او الزوجة (5) خمسة ايام.

ثانيا. للعاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها التمتع باجازة لمدة (130) مائة وثلاثون يوما بأجر تام للعدة التي تقضيها وفق القانون.

ثالثاً. يمنح العامل اجازة حج بدون اجر ولمرة واحدة طوال خدمته وحسب طلبه.

رابعاً. يستحق العامل اجازة بأجر تام للقيام بالواجبات الرسمية او العامة لممارسة حق الانتخاب او للحضور امام المحكمة كشاهد او خبير وفي الحالات الاخرى المنصوص عليها في القانون او في عقد العمل الجماعي.

خامسا. يستحق العامل اجازة بأجر تام للقيام بالواجبات النقابية على ان ينص على ذلك في الاتفاق الجماعي المطبق.

سادسا. لصاحب العمل, عند الضرورة, منح العامل بناء على طلبه إجازة بدون اجر.

المادة -83- يعاقب كل من يخالف الاحكام المتعلقة بساعات العمل والاجازات المنصوص عليها في هذا القانون بغرامة لا تقل عن (50000) خمسين الف دينار ولا تزيد على (100000) مائة الف دينار وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

الفصل العاشر

حماية المرأة العاملة

المادة . 84. على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل.

المادة . 85. أولا. يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل إضافي أو أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضراً بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل.

ثانيا. يحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة 67 (ثالثا) من هذا القانون.

المادة . 86 . اولا. لايجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا او بسبب قوة قاهرة أو المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة قاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقعاً على ان لا يتم تكرار ذلك.

ثانيا.تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لاتقل عن (11) احدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة مالا يقل عن (7) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (9) التاسعة ليلاً والساعة (6) السادسة صباحاً.

ثالثا.لايسري حكم البند (اولا) من هذه المادة على الفئات الاتية :

أ.العاملات في اعمال ادارية او تجارية.

ب.العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية.

جـ.العاملات في خدمات النقل والاتصالات.

المادة . 87 . اولا. تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (14) اربعة عشر اسبوعا في السنة.

ثانيا. للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل (8) ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة.

ثالثا. تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع إلزاما بما تبقى من هذه الإجازة على أن لا تقل مدة تلك الاجازة عن (6) ستة أسابيع بعد الوضع .

رابعا. تمدد مدة إجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية بعد الولادة.

خامسا. للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة مدة لاتزيد على(9) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع اوبعده وتكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانيا) من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

سادسا- يضمن للام العاملة في نهاية اجازة الحمل والوضع والأمومة العودة الى نفس عملها اوعمل مساوي له وبنفس الاجر.

المادة 88.لايجوز للام العاملة اثناء اجازة الحمل والوضع ان تشتغل بعمل مأجور لدى الغير.

المادة.89.للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع باجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لاتزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ويعد عقد العمل موقوفا خلال هذه المدة.

المادة.90.لايجوز للعاملة الاستفادة من اجازة الامومة الخاصة لرعاية طفلها في غير اغراضها واذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بهذه الاجازة بعمل مأجور لدى الغير اعتبرت الاجازة ملغاة ولصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك.

المادة.91.اولا.يسمح للعاملة المرضع بفترتي ارضاع اثناء يوم العمل لاتزيد على ساعة واحدة وتعد فترة الارضاع من وقت العمل.

ثانيا. يعفى من العمل ، العامل او العاملة من له أو لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج الطفل المريض الى رعاية ، مدة لا تزيد على (3) ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للاجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل.

المادة .92. اولاً. على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل.

ثانيا. يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور للحضانة بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير.

المادة .93. لاتطبق احكام هذا الفصل على العاملات في وسط عائلي لايعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ.

المادة .94. يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار.

الفصل الحادي عشر

حماية الاحداث

المادة.95. اولا . يحظر تشغيل الاحداث ، أو دخولهم مواقع العمل ، في الاعمال التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل بها بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم.

ثانيا. تقوم الوزارة وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل ذات العلاقة بالمراجعة الدورية وكلما دعت الحاجة لقائمة الاعمال التي ينطبق عليها حكم البند (اولا) من هذه المادة وتشمل هذه الاعمال على سبيل المثال لا الحصر ما يأتي :

أ . العمل تحت الارض وتحت سطح الماء وفي المرتفعات الخطرة والاماكن المحصورة.

ب . العمل بآليات ومعدات وادوات خطرة او التي تتطلب تدخلاً يدوياً او نقلاً لاحمال ثقيلة.

جـ. العمل في بيئة غير صحية تعرض الاحداث للمخاطر او تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية او الضجيج او الاهتزاز الذي يضر بصحتهم.

د . العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او في بعض ظروف العمل الليلي.

ثالثا. يحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية أو المختلطة.

المادة .96. اولاً . لايجوز تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح بها الابعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه.

ثانيا. تصدر شهادة اثبات اللياقة البدنية للحدث لعمل ما وفقاً لما يأتي :

أ. شروط تشغيل محددة.

ب . عمل محدد او مجموعة اعمال محددة لها نفس المخاطر الصحية تصنف كمجموعة من الجهة المختصة.

المادة . 97 . اولا. تبقى لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن (18) الثامنة عشرة.

ثانيا. يخضع الاحداث للفحوصات الطبية المتكررة كل سنة في الاقل عند استمرار تشغيلهم.

ثالثا. يجب تكرار الفحوصات الطبية للياقة العمل حتى بلوغ العامل سن (21) الحادية والعشرين في الاقل في الاعمال التي تقرر الجهة المختصة انها تتضمن مخاطر صحية عالية.

رابعا . لايجوز ان يتحمل العامل الحدث او والديه أي تكاليف عن الفحوصات الطبية المنصوص عليها في البندين
(ثانياً) و (ثالثاً) من هذه المادة.
خامسا. يقصد بالجهة المختصة لاغراض هذا الفصل الوزارة المسؤولة عن العمل او الوزارة المسؤولة عن الصحة او كلتيهما.
المادة . 98 . اولا. لايجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ (16) السادسة عشرة من العمر على (7) سبع ساعات يوميا.
ثانيا . يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر مدة لاتقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لايزيد على (4) اربع ساعات.
المادة . 99- يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية بأجر مدة (30) ثلاثين يوماً في السنة.
المادة . 100 . اولاً . على صاحب العمل الذي يُشغل احداث يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخةمن الاحكام الخاصة بحمايتهم في مكان بارز وواضح في لوحة الإعلاناتفي مقر العمل.
ثانيا. على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بالاحداث يتضمن اسماؤهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم.
المادة . 101 . على صاحب العمل وضع الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل الحدث للعمل المنصوص عليها في المادة (96) من هذا القانون في ملف واعطائه لمفتشي العمل للاطلاع عليه او اعطاء مفتش العمل رقم السجل الذي حفظت فيه هذه الشهادة.
المادة . 102 . اذا وجدت علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لايجوز تشغيله بموجب احكام هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع اجوره المتفق عليها وبتعويضه في حال اصابته اثناء العمل او من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ .
المادة . 103 . لاتسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على (15) خمس عشرة سنة ويعملون في وسط عائلي تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ التي تنتج من اجل الاستهلاك المحلي ولاتستخدم عمالاً بأجر.
المادة . 104 . تحدد بتعليمات يصدرها الوزير الاعمال التي تضر بصحة الأحداث وسلامتهم وأخلاقهم والأعمال الخطرة ودرجات الحرارة غير الاعتيادية أو الضجيج أو الاهتزاز.
المادة . 105. يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الفصل بعقوبة لاتقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار.
الفصل الثاني عشر
حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية
المادة . 106. اولاً . تطبق احكام هذا الفصل على اعمال مقالع المواد الانشائية والمناجم والمواد المعدنية وبوجه خاص مايأتي:
أ . عمليات البحث والتنقيب والكشف عن المواد المعدنية والحجرية ، بما في ذلك المجوهرات وعمليات استخراجها او تصنيعها.
ب . عمليات استخراج او تركيز او تصنيع الرواسب المعدنية سواء أكانت على سطح الارض ام في باطنها.
جـ . كل ما يستتبع العمليات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند من اعمال بناء وتشييد مصانع وتركيب اجهزة.

ثانيا. لايجوز تشغيل العامل ، في الصناعات والمهن والاعمال المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة ، الابعد اجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه ، وثبوت لياقته الصحية للعمل الذي سوف يكلف به.

ثالثا. يجب قبل انهاء عقد عمل العامل ، لأي سبب من الاسباب ، ان يجدد الفحوصات الطبية المهنية عليه ، للتأكد من عدم اصابته بمرض مهني.

رابعاً. يجري الفحص على العمال المشمولين بأحكام هذا الفصل في اثناء ساعات العمل دون تحملهم مصاريف الفحص.

خامساً. تخضع الحالات المنصوص عليها في البندين (ثانياً) و(ثالثاً) من هذه المادة لمراقبة تفتيش العمل 0

المادة . 107 . على صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر في مقر العمل ما يأتي :

اولا. نظام داخلي للعمل في المشروع يبين فيه اوقات العمل وفترات الراحة على ان تبلغ نسخة منه الى تفتيش العمل.

ثانيا. التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروع.

المادة . 108 . اولا . أ. يحظر دخول اماكن العمل وملحقاتها على غير العمال والموظفين المكلفين بالعمل في اماكن المنجم او المقلع او المكلفين بمراقبتها وتفتيشها وحراستها وممثلي النقابات العمالية.

ب . يحظر على العمال دخول الاماكن المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند في غير الاوقات المحددة للعمل الا اذا كانوا يحملون ترخيصاً بذلك.

ثانيا. يمسك صاحب العمل سجلاً باسماء الاشخاص الذين يدخلون اماكن العمل بسبب اعمالهم والتأشير عليها عند خروجهم.

المادة . 109 . اولا. مدة العمل اليومي في الاعمال والمهن والصناعات المنصوص عليها في البند (اولا) من المادة (100) من هذا القانون هي (7) سبع ساعات ولا يجوز في جميع الاحوال ابقاء العامل في موقع العمل اكثر من (8) ثماني ساعات في اليوم.

ثانيا. استثناءً من حكم البند (اولا) من هذه المادة يجوز بصفة مؤقتة وفي حالات الضرورة استمرار العمل لمنع وقوع حادث او لتلافي خطر وقوعه او اصلاح ما نشأ عنه وفقاً لمايأتي :

أ. ابلاغ تفتيش العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ او المتوقع خلال (24) اربع وعشرين ساعة من بدء العمل.

ب . اعتبار مدة العمل الزائدة عما هو منصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة عملاً اضافياً يجري تعويضه وفق احكام هذا القانون.

المادة . 110 . على صاحب العمل :

اولا. وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وفقا للتعليمات والبيانات الصادرة عن الوزارة .

ثانيا. اتخاذ التدابير الاتية :

أ. اصدار التوجيهات و الاوامر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك.

ب . منع وجود العمال في مناطق الانفجارات الابعد زوال الخطر عنها.

جـ تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة لمخاطر كل عمل.

د . وضع علامات دالة على الاماكن التي يتوقع حدوث اخطار فيها.

هـ . توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولي للطوارئ.

و . تفتيش اماكن العمل دورياً للتأكد من حسن تطبيق التدابير المنصوص عليها في هذا البند.

المادة . 111 . يتحدد ما يتحمله العامل من بدل أجور النقل ووجبات الطعام والسكن في المناطق النائية والبعيدة عن العمران بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة .112 .يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن (10) عشرة ايام ولا تزيد على (3) ثلاثة اشهر أو بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية المنصوص عليها في هذا الفصل.

الفصل الثالث عشر

الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل

الفرع الاول

الصحة والسلامة المهنية

المادة .113. يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية إدارة تخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية بما يضمن نشر ثقافة السلامة وحماية العمال ، في مواقع العمل المختلفة ، من الأمراض المهنية وإصابات العمل.

المادة .114 . اولا. يعد التعاون بين صاحب العمل أو الادارة والعمال او ممثلي العمال في المشروع عنصراً اساسياً في الاجراءات المتخذة لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية على مستوى المشروع ومكان العمل.

ثانيا- لتحقيق ما هو منصوص عليه في البند (أولا) من هذه المادة يجب مراعاة ما يأتي:

أ. توفير بيئة عمل لائقة وصحية وسهلة وسليمة وآمنة.

ب. تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية.

ج. نشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين العاملين وتقليص الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل.

د. توفير مستلزمات الإسعافات الطبية الأولية في مواقع العمل.

هـ. ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية ، لكافة العمال بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل على ان يتم تضمينها جميع الحوادث والاصابات والامراض المهنية والتي تقع في اثناء العمل او ترتبط به.

و. إبلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث واصابات العمل والامراض المهنية حال حصولها واشعار المركز بذلك ويتضمن الاشعار بيانات عن المشروع وصاحب العمل والشخص المصاب وطبيعة الاصابة او المرض المهني ومكان العمل وظروف الحادث وفي حالة المرض المهني تثبت ظروف التعرض للمخاطر الصحية وفق استمارة موحدة ومعممة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ويعد تقرير سنوي للمركز بالحوادث والاصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن 50 خمسين فاكثر.

ز. اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة وسلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة واجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية واجهزة الضغط والمصاعد الكهربائية وادوات الرفع وملحقاتها من جهات مختصة ومخولة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

ح. توفير معدات للوقاية الشخصية المناسبة للعمال ولايتحمل أي منهم تكاليف مالية عنها .

ط. التأكد من سلامة الآلات والمعدات المضرة (المراجل، المصاعد، والرافعات ... وغيرها) من خلال تقارير تثبت صلاحيتها للعمل بأمان من جهات يخولها رسميا المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وتنظم بتعليمات يصدرها الوزير.

ي. للمركز منح اجازات صحة وسلامة مهنية للمشروع بعد توافر كافة اشتراطات السلامة وفحص العمال مقابل رسوم تحدد بتعليمات يصدرها الوزير.

ك. الاشراف على تنظيم التعامل مع خطة الطوارئ.

المادة -115- أولا- تكون الوزارة مسؤولة من خلال المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية عن إعداد سياسة وطنية وتقوم بتطويرها ومراجعتها بمدد منتظمة بالتشاور مع أصحاب العمل والعمال أو منظماتهم الأكثر تمثيلا.

ثانيا. تشمل اعمال الجهة الوطنية المسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية الاهداف المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة وفقاً لما يأتي :

أ . تحديد وتقويم المخاطر المهنية الناشئة في مكان العمل فيما يخص الصحة والسلامة المهنية مع إجراء قياسات ملوثات بيئة العمل وأخذ نماذج من موقع العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنيتين على أن يبلغ صاحب العمل أو من يمثله بذلك.

ب . مراقبة العوامل التي تؤثر على صحة وسلامة العمال في بيئة العمل وممارساته بما في ذلك المرافق الصحية والاكشاك واماكن المبيت التي يوفرها صاحب العمل.

جـ . تقديم النصح حول تخطيط وتنظيم العمل بما في ذلك تصميم مكان العمل واختيار الاليات والمعدات الاخرى والمواد المستعملة وصيانتها في العمل.

د . المشاركة في تطوير برامج تحسين ممارسات العمل وفحص وتقويم النواحي الصحية للمعدات الجديدة.

هـ . تقديم النصح حول الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ومعدات الوقاية الشخصية.

و. مراقبه صحة العمال وإصابات العمل والأمراض المهنية.

ز. تكيّف العامل مع العمل.

ح . الاسهام في اجراءات التأهيل المهني.

ط . التعاون مع الجهات ذات العلاقة في توفير المعلومات والتعليم والتدريب في مجالات الصحة والسلامة المهنية ودراسة علاقة العمال بالبيئة.

ي . تنظيم التعامل مع حالات الطوارئ والاسعافات الاولية.

ك . المشاركة في تحليل حوادث واصابات العمل والامراض المهنية ومعرفة اسبابها.

المادة . 116 . يكون صاحب العمل مسؤولا عن توفير الحد الادنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال والمعدات الموجودة فيها حسب التعليمات الصادرة من الوزير بعد التشاور بين منظمات واصحاب العمل الاكثر تمثيلاً للعمال.

المادة . 117. اولا . على صاحب العمل احاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها.

ثانيا. على صاحب العمل تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها.

المادة . 118 . اولا . على صاحب العمل القيام بما يأتي :

أ . اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم.

ب . توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على ان لا يقتطع أي مبلغ من اجور العامل بدل توفيرها.

جـ.توفير الاسعافات الطبية الاولية بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة.
ثانيا. يعد المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية تعليمات تحدد فيها الوسائل والادوات الوقائية وشروط وطريقة استخدامها يصدرها الوزير.
المادة- 119- على العمال الإلتزام بما يلي:
أ. إتباع الأوامر والتعليمات المتعلقة بإجراءات الوقاية والسلامة المهنية وأن يستخدموا الوسائل الوقائية المناسبة.
ب. عدم إدخال أي من المؤثرات العقلية الى موقع العمل أو الحضور الى موقع العمل وهم تحت تأثيرها.
جـ. التقيد بالتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل.
د. التقيد بمواعيد الفحص الطبي الدوري وفق ما يقرره طبيب المشروع أو الجهة الطبية المختصة.
هـ. إرتداء معدات الوقاية الشخصية.
و. الإبتعاد عن موقع العمل في حالة وجود خطر حقيقي.
ز. التعاون مع صاحب العمل لتمكينه من تحقيق الإلتزامات الملقاة على عاتقه.
المادة - 120 . اولا. على صاحب العمل ان يضمن السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله.
ثانيا. لايشكل عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة المهنية سبباً لاعفاء صاحب العمل من الالتزامات المحددة في هذا المجال.
ثالثا. لا يتحمل العامل تكاليف توفر بيئة العمل الصحية والامنية بما في ذلك الرعاية الطبية وتكلفة الادوية الموصوفة والفحوص الدورية والمختبرية والاشعة والفحوص الاخرى.
المادة .121 . اولا . على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل وعليه اذا زاد عدد عماله على(50) خمسين عاملا ان يستخدم ممرضاً ملماً في شؤون الاسعاف الاولي وان يتعاقد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية والعلاجات التي يحتاجونها في اثناء العمل دون مقابل.
ثانياً. يحدد للطبيب الخاص المنصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة دوام يومي لايقل عن ساعتين في اليوم اذا زاد عدد العمال على (100) مئة عامل.
ثالثا. اذا زاد عدد العمال على (500) خمسمائة عامل يعين صاحب العمل طبيب مقيم في المشروع وانشاء مستوصف خاص يتوافر فيه جميع وسائل المعاينة والاسعاف والعلاج ويتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينة اطباء مختصين او عمليات جراحية مع مراعاة احكام المادة (74) من هذا القانون بالنسبة للاجازة المرضية.
رابعا. لاصحاب العمل في عدد من المشاريع ضمن المنطقة او البلدية انشاء مستوصف عام بهدف تقديم الخدمات المنصوص عليها في البند (ثالثاً) من هذه المادة.
المادة . 122- اولا. على صاحب العمل توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (118) و(121) من هذا القانون.
ثانيا. يقوم مفتشو العمل بإبداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع.
ثالثا. للوزارة ان تقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمل آلة او اكثر في حال امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية أو مَنَعَ لجان التفتيش المختصة من دخول موقع العمل أو عرقل عملها ،

وحتى زوال سبب الغلق او الايقاف وذلك بعد انذاره بازالة المخالفة ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف، وتتولى لجنة التفتيش المختصة إعداد تقريرا خطيا حول المخالفة.

المادة -123- على ممثلي العمال في المشروع التعاون مع صاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية وتزويد ممثلي العمال بالمعلومات الكافية حول الإجراءات التي قام بها صاحب العمل لضمان الصحة والسلامة المهنية ولهم إستشارة منظماتهم حول هذه المعلومات شرط عدم قيامهم بإفشاء الاسرار التجارية.

المادة -124- أولا – تطبق الاحكام الخاصة باصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين.

ثانيا – أ – تتولى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال، تنفيذ ما جاء بالبند (اولا) من هذه المادة.

ب – على صاحب العمل ان يدفع الى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضا عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون وفق ما يلي:

1. 50% خمسين من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا سببت الاصابة للعامل عجزا جزئيا.
2. 100% مئة من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا نتج عن الاصابة عجز آلي او ادت الى الوفاة.

المادة .125 .يعاقب بغرامة لا تقل عن (500000) خمسمئة الف دينار ولا تزيد على (1000000) مليون دينار أو بالحبس مدة لاتقل عن (1) شهر واحد ولا تزيد على (6) ستة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفرع 0

الفرع الثاني

تفتيش العمل

المادة . 126- تخضع المشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون الى تفتيش العمل تحت اشراف وتوجيه الوزارة.

المادة .127 .اولاً.يتولى قسم تفتيش العمل المهام الاتية :

أ. تأمين إنفاذ أحكام هذا القانون والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم اثناء قيامهم بالعمل.

ب .تقديم المعلومات والارشادات الفنية الى العمال واصحاب العمل حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقات الدولية.

جـ.اعلام الوزارة بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون.

د. توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق بأي إنتهاك لحقوقهم الواردة في هذا القانون مع إعلام العمال وعلى نطاق واسع حول كيفية استخدام تلك الآلية. ولقسم تفتيش العمل إعداد لائحة إسترشادية في كيفية تقديم العمال لتلك الشكاوى وما يجب ان تتضمنه من معلومات وطريقة ايصالها الى قسم التفتيش في الدائرة.

ثانياً. يشترط في المهام التي يكلف بها مفتشو العمل ان لا تتعارض مع قيامهم بمهامهم الاساسية او تؤثر بأي شكل من الاشكال على مهمتهم وحيادهم في علاقتهم مع العمال او اصحاب العمل.

المادة -128- اولاً.تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل وممثل عن اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً وممثل عن العمال الاكثر تمثيلاً ويرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك.

ثانياً.لايعين مفتش العمل الا من كان حاصلاً على شهادة جامعية اولية في الاقل ذات اختصاص وناجحاً في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض.

ثالثا.يؤدي مفتش العمل وممثل العمال وممثل اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً قبل ممارسة عمله امام الوزير او من يخوله اليمين القانونية الاتية :

(اقسم بالله العظيم ان أقوم بواجبي بأمانة وحياد وان لا افشي سراً من اسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد تركي لها).

رابعاً.تستعين لجنة التفتيش بالخبراء والمختصين من اصحاب المؤهلات العلمية.

المادة -129.اولا .تخول لجان التفتيش المهام الآتية :

أ.الدخول بحرية ودون سابق انذار في اي وقت من النهار او الليل الى مكان العمل الخاضع للتفتيش.

ب . أجراء اي فحص او استفسار تعده ضرورياً للتأكد من عدم وجود مخالفة لاحكام هذا القانون وبخاصة ما يأتي :

(1) التحقيق مع صاحب العمل او عمال المشروع كلاً على انفراد او بحضور شهود حول اي أمور تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون.

(2) الاطلاع على اي كتب او سجلات او مستندات اخرى يكون الاحتفاظ بها واجباً بمقتضى احكام القوانين و التعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون ويمكن اخذ نسخ او نماذج من هذه الوثائق.

(3) التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة بموجب احكام هذا القانون.

جـ.اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله بذلك.

د.الطلب من صاحب العمل خطياً التنفيذ العاجل فيما يأتي :

(1) احداث تغييرات خلال مدة زمنية محددة في التراكيب او التجهيزات الالية تكون ضرورية لتنسجم مع الاحكام القانونية المتعلقة بسلامة وصحة العمال.

(2) اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة وصحة العمال.

ثانياً.اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لايحتمل امهالاً بما في ذلك توقيف العمل كلياً او جزئياً او اخلاء مكان العمل.

ثالثا.اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لأتخاذ الاجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين.

رابعا.على لجنة التفتيش ابلاغ صاحب العمل او ممثله بوجودها في المشروع خلال الزيارة التفتيشية الا اذا اعتبروا ان هذا الابلاغ قد يؤثر على قيامهم بمهامهم.

المادة -130-اولاً.تلتزم قوى الامن الداخلي بتلبية طلب لجان تفتيش العمل بمؤازرتهم في اثناء قيامهم بمهامهم.

ثانياً . يزود ممثلو لجان التفتيش ببطاقات موقعة من الوزير تثبت هويتهم وصفتهم وعلى الممثل ان يحمل بطاقته في اثناء قيامه بمهمته كما عليه ان يبرزها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء.

المادة .131 .يحظر على لجنة تفتيش العمل ما يأتي :
اولاً.تحقيق أية فائدة مباشرة او غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم.
ثانياً. افشاء الأسرار التي يطلعون عليها خلال قيامهم بواجباتهم حتى بعد تركهم العمل ويتعرضون للمساءلة القانونية عند افشائها.
المادة 132 . على لجنة تفتيش العمل ان تتعامل بسرية تامة مع مصدر أية شكوى قدمت لها حول أية مخالفة لاحكام القانون وان لا تصرح لصاحب العمل او ممثله بان زيارة التفتيش هي ناتجة عن هذه الشكوى.
المادة . 133. اولاً. تعد الدائرة ومنظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال الاكثر تمثيلاً كلا على حدة تقريراً كل (90) تسعين يوماً ترفعه الى الوزارة.
ثانياً.تصدر الدائرة تقريراً سنوياً يتضمن ما يأتي :
أ . الانظمة والتعليمات المتعلقة باعمال قسم التفتيش.
ب . العاملين في قسم التفتيش.
جـ. احصائية عن عمل لجان التفتيش تتضمن مايأتي :
(1) اماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.
(2) الزيارات التفتيشية.
(3) المخالفات والعقوبات المفروضة.
(4) الحوادث الصناعية.
(5) الامراض المهنية واصابات العمل.
(6) المشاريع المتوقفة عن العمل جزئياً او كلياً.
د . البيانات عن مستويات الاجور السائدة.
هـ. اقتراحات لتطوير عمل التفتيش.
المادة . 134. اولاً. للوزير توجيه إنذار الى صاحب العمل المخالف قبل إحالته الى المحكمة المختصة.
ثانيا. للوزير إستنادا الى تقرير لجنة التفتيش ان يقرر إحالة صاحب العمل المخالف الى محكمة العمل المختصة وفق أحكام هذا الفصل، أو تحريك دعوى جزائية ضد صاحب العمل المخالف بناءً على توصية لجنة التفتيش المستندة الى تقرير الزيارة التفتيشية.
ثالثا. يعد تقرير لجنة التفتيش مع شهادة المفتش دليلا تتخذه المحكمة عند إصدار قرارها ما لم يثبت لها خلاف ذلك.
المادة .135. يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن شهر واحد أو بغرامة لاتقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار كل من منع لجنة تفتيش العمل من دخول اماكن العمل ومن أداء واجباتها كما هو منصوص عليه في هذا القانون أو عرقل عملها.
الفصل الرابع عشر
قواعد انضباط العمل
المادة - 136- اولاً. على صاحب العمل المشمول باحكام هذا القانون الذي يستخدم بشكل منتظم (10) عشرة عمال فأكثر ان يعد قواعد داخلية عن الحالات الاتية :
أ . ساعة فتح المشروع وساعات العمل وبدئه والاستراحة اليومية والاسبوعية.
ب . مقدار الاجر ومقدار اجر العمل الاضافي.

جـ. اجراءات الصحة والسلامة المهنية.
د. التزامات العمال وقواعد الانضباط.
هـ. الاجازات السنوية والاجازة الخاصة.
و. الاسماء والعناوين الوظيفية للمشرفين على العمل.
ثانياً. تصدر الوزارة انظمة داخلية نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل ، ويمكن للدائرة مساعدة صاحب العمل باعداد هذه الانظمة اذا طلب صاحب العمل ذلك.
ثالثاً. على صاحب العمل ان يعد نظاماً داخلياً بعد التشاور مع ممثلي العمال في المشروع ان وجدوا ، وذلك خلال (3) الثلاثة اشهر التالية لافتتاح المشروع ، او خلال (3) ثلاثة اشهر من تنفيذ احكام هذا القانون اذا كان المشروع موجوداً اصلاً .
رابعاً. على صاحب العمل ان يعرض الانظمة الداخلية قبل بدء تنفيذها على الدائرة أو على القسم القانوني للمصادقة عليها ، او عند تعديلها على ان يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها النهائية او المعدلة خلال (30) ثلاثين يوماً من تقديمها اليه ، والا اعتبرت الانظمة الداخلية موافقاً عليها بانقضاء تلك المدة.
خامساً. يعلق صاحب العمل الانظمة الداخلية في مكان بارز في موقع العمل بعد المصادقة عليها وعليه المحافظة عليها في حالة جيدة ومقروءة.
سادساً. يقع باطلاً اي نص في الانظمة الداخلية ينتقص من حقوق العمال المنصوص عليها في هذا القانون او في الاتفاق الجماعي.
المادة . 137. اولاً. يكون العامل مسؤولاً امام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله او بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر او غير مباشر.
ثانياً. على صاحب العمل اثبات خطأ العامل ، ويحدد التعويض الذي يجب على العامل دفعه بقرار قضائي الا اذا اتفق الطرفان على تسويته بطريقة ودية.
ثالثاً. يقصد بـ (الاخلال بالواجبات) المنصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة الاضرار الناتجة عمدا او عن اهمال فادح او نتيجة خطأ جسيم.
المادة . 138. اولاً. لايجوز لصاحب العمل اتخاذ اية عقوبة انضباطية بحق العامل عن اية مخالفة قام بها بعد مضي (15) خمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل او احد ممثليه بذلك.
ثانياً. اذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات او اخل بالتزاماته بموجب عقد العمل ، تطبق بحقه احدى العقوبات الآتية :
أ. الانذار ويكون باشعار العامل تحريرياً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات عمله مستقبلاً.
ب. ايقافه عن العمل مدة لاتزيد على (3) ثلاثة ايام.
جـ. حجب الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي استوجبت الاجراء الانضباطي لمدة لاتزيد على (180) مئة وثمانين يوماً.
د. تنزيل الدرجة ويستتبعه تنزيل اجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل.
هـ. الفصل من العمل.
ثالثاً. يجب ان تتناسب العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل.
رابعاً. لايجوز لصاحب العمل فرض اكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها.
المادة . 139. يحظر فرض الغرامات على العامل ، الا اذا نص الاتفاق الجماعي المطبق على خلاف ذلك.

المادة . 140. لا يجوز فرض العقوبة الانضباطية على العامل الا بعد منحه فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال وفي حالة كون العقوبة غرامة فيكون مبلغها لصندوق ضمان وتقاعد العمال.

المادة .141. لا يجوز فرض عقوبة الفصل الا في احدى الحالات الآتية :

اولاً. اذا ارتكب العامل مخالفة جسيمة نشأ عنها ضرر مادي جسيم بصاحب العمل.

ثانياً. اذا افشى العامل سراً من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر جسيم وبادلة ثابتة بصاحب العمل.

ثالثاً. اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحته وفي هذه الحالة على صاحب العمل ارسال انذار خطي للعامل بفسخ عقد العمل دون اشعار في حال تكرار هذا السلوك.

رابعاً. اذا وُجِد العامل اكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حالة سكر بيّن او تحت تأثير مخدر ، وفق تقرير صادر عن طبيب مختص، وتم انذاره عنها لأكثر من مرة.

خامساً. اذا اتى العامل اكثر من مرة بسلوكٍ لا يأتلف وشرف العمل ، على ان يكون قد تم انذاره على هذا السلوك سابقاً.

سادساً. اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او على احد رؤسائه او زملائه في العمل في اثناء العمل او خارجه.

سابعاً. اذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع (10) عشرة ايام متصلة او (30) ثلاثين يوماً متقطعة خلال سنة العمل.

ثامناً. اذا ارتكب العامل اثناء العمل جناية او جنحة بحق احد زملائه في العمل وحكم عليه من اجلها بحكم قضائي بات.

تاسعاً . اذا حكم على العامل بالحبس مدة تزيد على (1) سنة واحدة واكتسب الحكم درجة البتات.

المادة .142 . اذا قام صاحب العمل بانذار العامل خطياً بعد (5) خمسة ايام متصلة او (20) عشرين يوما متقطعا من غيابه من دون عذر مشروع ، فلصاحب العمل فصل العامل بعد مرور (5) خمسة ايام اضافية من الغياب المتصل او (10) عشرة ايام اضافية من الغياب المتقطع.

المادة -143- أولا. لا يجوز إنهاء عقد عمل أي عامل بسبب خطأ إرتكبه ما لم تنص أحكام هذا القانون على ذلك، إلا إذا تكرر هذا الخطأ مرة أو عدة مرات، وكان صاحب العمل قد وجه إليه إنذارا خطيا مسبقا بهذا الشأن، مع الأخذ بنظر الإعتبار أحكام المادة (43) ثانيا من هذا القانون.

ثانيا. لا يجوز إنهاء عقد عمل أي عامل بسبب أداء غير مرض لعمله ، ما لم يكن صاحب العمل قد أعطاه التعليمات اللازمة وإنذارا خطيا وإستمر العامل بعدها بأداء واجباته في العمل بصورة غير مرضية لمدة (30) ثلاثين يوما من تاريخ ذلك الإنذار.

ثالثا. للعامل الحق في أن يساعده ممثل العمال أو النقابة أو أي شخص آخر يختاره للدفاع عن نفسه ضد إدعاءات تخص سلوكه أو أداءه والتي قد تؤدي الى إنهاء عقد عمله.

رابعا. لصاحب العمل إستشارة ممثلي العمال قبل إتخاذ قرار نهائي بشأن إنهاء أي عقد عمل.

المادة .144. يصدر قرار فرض العقوبة كتابة ويبلغ به العامل ولا يحق للعامل الادعاء بعدم التبلغ بعد مضي (10) عشرة ايام من صدور القرار ووضعه في لوحة الاعلانات او في محل العمل.

المادة . 145 . اولاً . للعامل الطعن بقرار فرض العقوبة لدى محكمة العمل المختصة خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغه بالقرار ويكون قرار المحكمة الصادر في هذا الشأن باتاً .

ثانياً. اذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل ، تكون مدة تقديم الطعن بها امام محكمة العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغ العامل بقرار الفصل ويكون قرار المحكمة خاضعاً للطعن تمييزاً امام محكمة التمييز الاتحادية خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه.

ثالثاً . يقع على صاحب العمل عبء اثبات المخالفات التي تم فرض العقوبة بناءً عليها على العامل اثناء النظر فيها امام المحكمة المختصة.

الفصل الخامس عشر

الاتفاقات والمفاوضات الجماعية

المادة . 146 . اولا. للنقابات والاتحادات أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون ، في حال غياب منظمات العمال ، ابرام اتفاقات عمل جماعية نيابة عن منتسبيها مع صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.

ثانيا. تتكون اطراف المفاوضة الجماعية من المنظمات العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين ، في حال غياب منظمات العمال ، وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو منظماتهم.

المادة . 147 . اولا. تهدف المفاوضات الجماعية الى:

أ- التعاون بين منظمات العمال وأصحاب العمل، أو منظماتهم ، لتحقيق التنمية الإجتماعية للعمال.

ب- تحسين شروط وظروف العمل.

جـ – تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل.

د- تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال.

هـ – تسوية نزاعات العمل التي قد تنشأ بين العمال وأصحاب العمل.

ثانيا. للأطراف المتفاوضة حرية تحديد مستوى التفاوض دونما اي تدخل من جهة أخرى ، وفق أي مستوى يراه الأطراف مناسبا لإجراء مفاوضاتهم كأن تكون على مستوى المشروع أو مستوى قطاع أو جزء منه أو مستوى إقليم أو محافظة أو مستوى وطني.

ثالثا. لا يجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية الناتجة عن مفاوضة على مستوى المشروع نصوصاً اقل نفعاً من تلك التي تتضمنها الاتفاقات على مستوى اعلى تشمل نفس المشروع الا اذا نصت هذه الاتفاقات على خلاف ذلك.

المادة- 148. اولا. لا يجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض ، عندما يقدم له طلبا خطيا للتفاوض من نقابة أو أكثر تمثل اكثر من (20%) عشرين بالمئة من عمال المشروع الذين سيشملهم الاتفاق الجماعي.

ثانيا. في حال عدم تمثيل نقابة أو أكثر في المشروع النسبة المحددة في البند (أولا) من هذه المادة جاز للوزارة ، وبطلب اي من الطرفين المتفاوضين، تنظيم إقتراعا سريا لـ 60% ستين من المئة على الاقل من عمال المشروع غير الممثلين بتلك التنظيمات النقابية لتتحقق من نسبة العمال الذين يؤيدون التفاوض ويخولون النقابات إجراء ذلك نيابة عنهم. فإن تجاوزت نسبة العمال المؤيدين منهم للتفاوض 50% خمسين من المئة من عدد المشاركين في الإقتراع عندها سيكون صاحب العمل ملزما بالتفاوض .

ثالثا. يتم التفاوض بين ممثلي التنظيم النقابي في المشروع والنقابة المعنية وبين صاحب العمل.

رابعا. إذا كانت هناك أكثر من نقابة تمثل عمال المشروع فيجوز ان تتفق بعض أو جميع هذه النقابات فيما بينها على تمثيل منتسبيها من عمال المشروع عبر تقديم إستدعاء مشترك لإجراء التفاوض ، وفي هذه الحالة لا يجوز لصاحب العمل أن يرفض التفاوض.

خامسا. في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع يكون التفاوض بين صاحب العمل وثلاث من عمال المشروع المنتخبين ، وفق تعليمات يصدرها الوزير بهذا الخصوص ، بحضور ممثلين إثنين عن اتحاد نقابات العمال الأكثر تمثيلا أو منظمة عمال أخرى يختارها عمال المشروع.

سادسا. للنقابات المشمولة بأحكام البند (رابعا) من هذه المادة ، دونما اي تدخل من طرف آخر ، اتخاذ الترتيبات اللازمة لضمان التمثيل المشترك في عملية التفاوض كلا عن العمال الذين تمثلهم. كأن تخول نقابة أو أكثر في المشروع نقابة أخرى في نفس المشروع وبصورة خطية للتفاوض عن مجموع تلك النقابات مع صاحب العمل ، أو أن تتفق النقابات في المشروع فيما بينها على تحديد نسبة مشاركة ممثلي كل منها في فريق التفاوض المشترك مع صاحب العمل وفق نسب تمثيل كل منها لعمال المشروع أو اي طريقة تراها النقابات مناسبة لها وتضمن تمثيل أعضائها في عملية التفاوض.

سابعا- في حال عدم إتفاق النقابات على تقديم إستدعاء مشترك للتفاوض جاز لأي نقابة التفاوض عن اعضائها.

المادة -149- أولا. على الطرف الذي يرغب بالتفاوض أن يوجه الى الطرف الآخر طلبا خطيا يعلمه فيه عن رغبته بإجراء التفاوض ويذكر فيه المواضيع التي يرغب بإجراء التفاوض حولها .

ثانيا – يجب على الطرف الذي إستلم طلب التفاوض أن يبلغ موقفه الى الطرف الآخر وبصورة خطية خلال فترة أقصاها (7) سبعة ايام من تاريخ إستلام الطلب المذكور .

ثالثا- على النقابة المعنية وصاحب العمل إجراء مفاوضات جماعية بحسن نية لإبرام اتفاق جماعي خلال (14) اربعة عشر يوما من تاريخ إستلام رد الطرف الآخر خطيا ، على ان لا تتجاوز مدة التفاوض ثلاثين يوما من تاريخ بدئ التفاوض .

رابعا- تلتزم الأطراف المتفاوضة ومنظماتهم بتقديم ما يلزم من بيانات ومعلومات تتعلق بالمواضيع المتفاوض عليها ، كلا للطرف الاخر ، لضمان حسن سير المفاوضات الجماعية، وللطرفين المتفاوضين طلب هذه البيانات كلا من منظمته.

المادة-150- أولا- يدون الإتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقا للشروط والقواعد الخاصة بإتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون.

ثانيا- إن لم تسفر المفاوضة عن إتفاق بين الطرفين، فلأي منهما الطلب من الدائرة خطيا اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون.

ثالثا- في حال وجود إتفاقية عمل جماعية موقعة عندها يتعين على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديده قبل إنتهاء مدته بثلاثة أشهر فإذا انتهت تلك المدة دون الاتفاق على التجديد يستمر العمل بالاتفاق مدة ثلاثة أشهر أُخرى ويستمر التفاوض بهدف تجديده. أما إذا انقضت المدة الأخيرة دون التوصل الى إتفاق، فيجوز لأي من طرفي الإتفاق الطلب من الدائرة خطيا اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون.

المادة .151 . اولا . يكون الاتفاق الجماعي ملزماً قانوناً لاطرافه ولكل من وقع الاتفاق نيابة عنه.

ثانيا. يشمل الاتفاق الجماعي حكما جميع عمال المشروع الذين مثلتهم نقابة أو أكثر ، تمثل على الأقل 50% خمسين من المئة من عمال المشروع ، في المفاوضة الجماعية التي ادت الى ابرام هذا الاتفاق.

ثالثا. في حالة قيام صاحب العمل بتوفير ظروف عمل افضل للعمال غير النقابيين فتمتد هذه الظروف تلقائياً لتشمل العمال النقابيين.

المادة .152- أولا- في حال عدم تمثيل النقابة أو مجموع النقابات في المشروع النسبة المشار اليها في المادة 151 (ثانيا) ، عندها يجوز للنقابة أو مجموعة النقابات المعنية ان تطلب توسيع نطاق الاتفاق ليشمل العمال غير النقابيين في المشروع او الذين ينتمون لنفس المجموعات او الفئات المهنية التي يشملها الاتفاق ، وفي حالة رفض صاحب العمل هذا الطلب للنقابة او النقابات المعنية ان تطلب من الوزارة تنظيم اقتراع سري في المشروع ، ويعد الاتفاق شاملا لجميع العمال اذا كانت اكثر من (50%) خمسين من المئة من أصوات المشاركين في الإقتراع السري تؤيد توسيع نطاق الاتفاق على أن لا يقل عدد المشاركين في الإقتراع عن 60% ستين من المئة من عدد العمال الكلي في المشروع ، مع ضرورة ان تؤمن الوزارة مشاركة أغلبية العمال غير النقابيين في الإقتراع المذكور.

ثانيا. في حال عدم حصول الحد الأدنى من الأصوات التي تؤيد توسيع نطاق الإتفاق طبقا لأحكام البند (أولا) من هذه المادة، عندها يشمل الإتفاق الجماعي على مستوى المشروع جميع العمال الذين مثلتهم النقابة أو مجموع النقابات في المفاوضة الجماعية التي أدت الى إبرام هذا الإتفاق.

ثالثا. للمنظمات النقابية وأصحاب العمل ومنظماتهم ، من غير طرفي أتفاق العمل الجماعي ، الإنضمام الى الإتفاق بعد تسجيله في الدائرة، ويكون الإنضمام بطلب موقع من الطرفين ويقدم الى الدائرة لتسجيله.

رابعا. تسري أحكام الإتفاق الجماعي على العمال الملتحقين بالعمل بعد سريان الاتفاق.

المادة -153- أولا ـ لأي من الاطراف ان يقدم طلباً للوزارة لاصدار قرار بشمول الاتفاق جميع عمال القطاع المهني ، بعد مراعاة ما يأتي:

أ. يشمل الاتفاق الجماعي عدداً من العمال واصحاب العمل تعده الوزارة المختصة او الجهة غير المرتبطة بوزارة كافياً للتمثيل.

ب . ان طلب شمول نطاق الاتفاق قد قدم من منظمة او اكثر للعمال او اصحاب العمل هي طرف في الاتفاق.

ثانيا . تقوم الدائرة بالاعلان عن الطلب لتوسيع نطاق شمول الاتفاق ودعوة الاطراف المعنية لتقديم ملاحظاتها خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه.

ثالثا. لقرار الشمول الصادر بمقتضى هذه المادة ان يحدد نطاق الاتفاق في أقليم او محافظة معنية ، او قد يوسع الاتفاق ليصبح على نطاق وطني.

المادة .154 . اولا. يمكن ان ينص اتفاق العمل الجماعي من بين أمور أخرى على مايأتي :

أ. اسماء واماكن اقامة اطراف الاتفاق.

ب . نطاق الاتفاق.

جـ. تاريخ دخول الاتفاق حيز التنفيذ.

د . مدة الاتفاق على ان لا تقل عن (1) سنة واحدة.

ثانيا. يمكن ان يشمل الاتفاق الجماعي احكاماً من بين أمور أخرى تتعلق بمايأتي :

أ. الاجور المفروضة من اصحاب العمل وآلية تحديد هذه الاجور.

ب . ساعات العمل ، وايام العطل مدفوعة الاجر واجور العمل الاضافي وأية حقوق اخرى.

جـ. مدة التجربة.

د . القواعد والعقوبات الانضباطية.

هـ. تنظيم ممارسة المهنة وبرامج التدريب المهني.

و . اجراء تحسين ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية.

ز. اجراءات مراجعة وتعديل وانهاء الاتفاق الجماعي او أي جزء منه.
ح. حقوق النقابات.
ط. حقوق ممثلي العمال.
ي. العلاقات بين صاحب العمل او اصحاب العمل والنقابات.
ك. آلية تطبيق الاتفاق الجماعي.
ل. اجراءات تسوية النزاعات.
ثالثا. لا يجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب احكام هذا القانون او القوانين الاخرى.
رابعا. لا يجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي.
خامسا. لايجوز ان يتضمن الاتفاق الجماعي نصوصاً تخالف احكام هذا القانون.
المادة . 155. اولا. يسجل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة أقصاها (30) ثلاثون يوما من تاريخ إيداعه لديها من قبل الأطراف المعنية وتزود نسخة من الاتفاق تتضمن تاريخ تسجيله.
ثانيا. للدائرة إخطار طرفي الإتفاق خطيا بأي تناقضات أو مخالفات يتضمنها إتفاق العمل الجماعي مع أحكام هذا القانون خلال مدة (30) ثلاثين يوما من تاريخ إيداع الإتفاق لديها .
ثالثا. على صاحب العمل وضع الاتفاق الجماعي المتعلق بمشروعه في موقع ظاهر في مكان العمل.
المادة -156- اولا. ينتهي الاتفاق الجماعي في احدى الحالات الاتية :
أ. باتفاق الطرفين.
ب. بانتهاء مدته اذا كان محدد المدة.
جـ. بانهائه من احد الاطراف بعد مرور (3) ثلاث سنوات على نفاذه اذا كان غير محدد المدة او كانت مدته اكثر من (3) ثلاث سنوات بشرط اشعار الطرف الاخر بذلك قبل (90) تسعين يوماً من انتهاء المدة.
د. في حالة غلق المشروع اذا كان الاتفاق على مستوى المشروع.
ثانيا. لا ينتهي الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع اذا انتقلت ملكيته او أي جزء منه الى مالك جديد.
الفصل السادس عشر
منازعات العمل الجماعية والفردية
المادة . 157. أولا : أذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة تتمثل بتطبيق أحكام هذا القانون والقوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل والعمال أو إتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم فيحق لأي من الطرفين المتنازعين أو كلاهما إحالة النزاع الى الدائرة للبت فيه وإصدار القرار المناسب حيال النزاع المعروض عليها خلال (14) اربعة عشر يوما من تاريخ إستلام الدائرة إشعارا خطيا بذلك سواء كان ذلك النزاع فرديا بين العامل وصاحب العمل ، أو كان جماعيا بين مجموع العمال أو منظماتهم من جهة وصاحب عمل أو أكثر أو منظماتهم من جهة ثانية ولم يتضمن إتفاق العمل الجماعي آليات حل النزاع.
ثانيا. يكون قرار الدائرة ملزما لطرفي النزاع.
ثالثا. في حالة عدم التوصل الى حل النزاع وفق أحكام البند (أولا) من هذه المادة أو عدم قناعة أي من طرفي النزاع بمضمون قرار الدائرة حيال موضوع النزاع ، جاز لأي منهما اللجوء الى محكمة العمل لحل ذلك النزاع.

رابعا: على محكمة العمل الفصل بموضوع النزاع خلال (30) ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الشكوى ويكون قرار المحكمة باتا.

المادة . 158 اولا. لأي من اطراف النزاع الجماعي ، سواء كان نزاعا حول حقوق قائمة أو مصالح مستقبلية ، ان يسلم الى الدائرة اشعاراً خطياً بوجود النزاع وعليها تقديم نسخ من هذا الاشعار لباقي اطراف النزاع.

ثانيا. يتضمن الاشعار المنصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة البيانات الاتية:

أ. اسماء وعناوين اطراف النزاع.

ب . موضوع النزاع والوقائع والظروف التي ادت الى نشوئه.

جـ. أي اجراءات اتخذت لحل هذا النزاع ان وجدت.

المادة . 159 . اولا. تقوم الدائرة عند تسلمها اشعاراً بالنزاع بتعيين وسيط ممن له خبرة في القضايا العمالية ليقوم بمهام الوساطة بين الطرفين المتنازعين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول الى اتفاق لتسوية النزاع ، على ان يقوم الوسيط باجراء الاتصالات اللازمة مع الاطراف لعقد اجتماع بينهم للإطلاع على حيثيات النزاع خلال مدة لا تزيد على (5) خمسة ايام من تاريخ ابلاغ الدائرة بالنزاع إن كان ذلك النزاع حول مصالح مستقبلية تتعلق بإقتراح من أجل تغيير شروط الإستخدام او إعتماد شروط إستخدام جديدة.

ثانيا. يجب ان يكون الوسيط المشار اليه في البند أولا من هذه المادة ذا خبرة في موضوع النزاع وأن لا يكون له مصلحة فيه أو سبق له المشاركة بأي شكل من الأشكال في بحث النزاع أو محاولة تسويته.

ثالثا . يتمتع الوسيط بكافة الصلاحيات اللازمة للإطلاع على أوجه النزاع وعلى مستندات الطرفين ذات الصلة بالموضوع وأوجه النزاع وأسبابه وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع النزاع من الطرفين.

رابعا. على الوسيط سماع اقوال الاطراف المتنازعة وتقديم المساعدة لهم بهدف ايجاد تسوية للنزاع ، وفي حالة التوصل الى تسوية النزاع تدرج شروط هذه التسوية في محضر الاجتماع وتكون باتة وملزمة لكل الاطراف.

خامسا . إذا لم يتمكن الوسيط من تقريب وجهات النظر وجب عليه أن يقدم للطرفين المتنازعين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

سادسا. إذا قبل الطرفان المتنازعان التوصيات التي قدمها الوسيط وجب عليه عندها تثبيت ذلك في إتفاق خطي يوقعه الطرفان.

سابعا . إذا قبل أحد الطرفين توصيات الوسيط ورفضها الآخر ، وجب على من رفضها بيان أسباب هذا الرفض ويجوز للوسيط في هذه الحالة منح الطرف الرافض مهلة لا تزيد على (3) ثلاثة ايام لتعديل موقفه. فإذا إستجاب الطرف الرافض وعدل موقفه بإتجاه قبول هذه التوصيات جرى تثبيت ذلك في إتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط ويكون عندها الإتفاق باتا وملزما للطرفين المتنازعين.

ثامنا . إذا توافق الطرفان على قبول بعض توصيات الوسيط دون بعضها الاخر عندها يتم تثبيت ما تم الموافقة عليه بإتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط وتنطبق على ما لم يتم التوافق عليه أحكام هذا القانون فيما يتعلق بالتحكيم الإختياري.

تاسعا. اذا لم تنته الوساطة الى حل مقبول من الطرفين كلا أو جزءا وجب على الوسيط تقديم تقرير بذلك الى الدائرة يتضمن ملخصا للنزاع والتوصيات المقترحة وموقف الطرفين منها وذلك خلال مدة (14) اربعة عشر يوما من تاريخ إنعقاد الجلسة الأولى.

عاشرا. عند فشل إجراءات الوساطة بين الطرفين المتنازعين فللوسيط أن يقترح على الطرفين التقدم بطلب خطي الى الدائرة لحل النزاع عن طريق التحكيم الإختياري.

المادة .160-أولا. تشكل بقرار من الوزير هيئة التحكيم للنظر في نزاعات المصالح المستقبلية.
ثانيا. تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها خلال مدة شهرين من تاريخ أول جلسة لها.
ثالثا. لهيئة التحكيم ، بعد الإتفاق مع أطراف النزاع ، تمديد مدة الفصل بموضوع النزاع خلال مدة لا تزيد على شهرين إضافيين إذا لم يتم التوصل الى تسوية للنزاع خلال المدة المبينة في الفقرة (ثانيا) من هذه المادة.
رابعا. لهيئة التحكيم أن تقرر سماع الشهود وإستضافة الخبراء في موضوع النزاع وزيارة المشروع والإطلاع على جميع الوثائق الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.
خامسا. يحرر قرار التحكيم بثلاث نسخ حيث تسلم نسخة لكل طرف من أطراف النزاع وترسل النسخة الثالثة الى الدائرة مع ملف النزاع خلال مدة أقصاها ثلاثة أيام من تاريخ صدور القرار.
سادسا. تتولى الدائرة تسجيل الحكم خلال مدة أقصاها (30) ثلاثون يوما من تاريخ إستلامها قرار التحكيم، ويكون لطرفي النزاع أو من يمثلهما حق الحصول على نسخة من هذا الحكم متضمنا تاريخ تسجيله.
سابعا. لأي من طرفي النزاع الطعن بقرار هيئة التحكيم أمام محكمة العمل خلال مدة (14) اربعة عشر يوما من تاريخ تبليغهما خطيا بذلك إذا وقع خطأ جوهري في القرار أو في الإجراءات التي تؤثر في صحة القرار ، أو إذا كان القرار قد صدر بغير بينة تحريرية أو بناء على إتفاق باطل أو إذا كان القرار قد خرج عن حدود الاتفاق.
ثامنا. يكون قرار هيئة التحكيم ملزما للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد إكتسابه الدرجة القطعية.
تاسعا. تطبق أحكام قانون المرافعات العراقي في كل ما يخص تشكيل هيئات التحكيم وآليات عملها واتخاذ القرارات.
المادة -161- اولاً: يحل النزاع الجماعي المتعلق بالمصالح المستقبلية بالتحكيم في أي من الحالات الاتية:
أ- اذا اتفق جميع اطراف النزاع على احالته للتحكيم.
ب- بناءً على طلب المنظمة العمالية او احد اطراف النزاع اذا كان النزاع حول المفاوضات او الخروج بأول اتفاق جماعي خاص بالعمال الذين تمثلهم هذه النقابة.
جـ – اذا تعلق النزاع بخدمة يهدد انقطاعها الحياة او السلامة او الصحة العامة للسكان او بعضهم.
ثانياً: على الوزارة التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلا لتحديد الخدمات الأساسية المشار اليها في الفقرة (جـ) من البند (أولا) من هذه المادة.
ثالثاً: اذا لم تتوصل الأطراف المتنازعة، في مواقع عمل الخدمات الأساسية المشار اليها في الفقرة (جـ) من البند (أولا) من هذه المادة، الى اتفاق عندها يحق للوزارة عرض النزاع على محكمة العمل للبت فيه وعلى المحكمة ان تقوم بتحديد موعد للنظر في النزاع وذلك خلال (48) ثماني واربعين ساعة من تاريخ ورود الطلب.
رابعاً: تبت محكمة العمل في النزاع خلال (7) سبعة ايام من تاريخ انتهاء المدة المنصوص عليها في البند (ثالثا) من هذه المادة.
خامساً: يكون قرار محكمة العمل خاضعاً للطعن تمييزاً امام محكمة التمييز خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ التبلغ به او اعتباره مبلغاً.
سادساً: تبت محكمة التمييز بالطعن خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ وروده اليها ويكون قرارها باتاً.
المادة -162- اولاً: اذا تم انهاء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل الى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي، اللجوء الى الإضراب السلمي

لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية إذا تم إنهاء إجراءات حل النزاع دون التوصل الى إتفاق.

ثانياً: على المنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع، التي تنوي اجراء اضراب ان ترسل اشعاراً خطياً الى الوزارة والطرف الاخر قبل موعد هذا الاضراب بـ (7) سبعة ايام في الاقل.

ثالثاً: يجب أن يتضمن الإشعار الأسباب التي دعت الى الإضراب والمدة الزمنية المحددة لذلك.

رابعاً: لايجوز اجراء الاضراب بهدف مراجعة او تعديل شروط اتفاق جماعي نافذ.

خامساً: يجب ان يكون الاضراب سلمياً.

سادساً: لا يجوز للمنظمة العمالية المشتركة بالنزاع إعلان الإضراب طالما لم تنته إجراءات حله وفق أحكام هذا القانون.

سابعاً: لا يحوز للعمال ومنظماتهم النقابية الإضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة أو السلامة أو الصحة العامة لجميع السكان أو بعضهم.

ثامناً: لا يجوز للعمال المضربين عرقلة حرية العمل او القيام باي فعل يكون من شأنه ان يمنع اي عمال اخرين او صاحب العمل او من يمثله من الالتحاق بمكان العمل وممارسة عملهم المعتاد سواء كان بالفعل او بالتهديد او العنف او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بالممتلكات.

المادة- 163- أولاً: لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم في أثناء مدة الإضراب.

ثانياً: لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العمال بأي عقوبة كانت بسبب ممارستهم الإضراب أو الدعوة اليه طالما تم وفق أحكام هذا القانون.

ثالثاً: لا يجوز لصاحب العمل إبدال العمال المضربين بآخرين يشغلهم بصورة دائمة أو مؤقتة.

رابعا: لا يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمشروع أو تقليص حجمه أو نشاطه في أثناء مراحل حل النزاع.

خامساً: يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيه.

المادة- 164- أولاً: للوزارة خلال الاضراب ان تعقد اجتماعاً بحضور الاطراف بهدف حل النزاع واذا لم يحضروا هذا الاجتماع تفرض عليهم غرامة مالية لاتقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار.

ثانياً: لا يمنع إنعقاد الإجتماع أو الدعوة اليه حق العمال ومنظماتهم النقابية في الإستمرار بالإضراب.

الفصل السابع عشر

(قضاء العمل)

المادة -165- تشكل محكمة عمل او اكثر في كل محافظة ممايأتي:

اولاً: قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الاعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف.

ثانياً: ممثل عن الاتحاد العام الاكثر تمثيلاً للعمال.

ثالثاً: ممثل عن اتحاد اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً.

المادة- 166- أولاً: تختص محكمة العمل بالنظر فيما يأتي:

أ- الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتشريعات الاخرى.

ب- القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البداءة بها.
جـ – الدعاوى والمسائل الاخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها.
ثانياً: يعفى العامل المدعي أو منظمته النقابية من دفع رسوم اقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي.
ثالثاً: تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة.
رابعاً: تؤول مبالغ الغرامات التي تفرضها محاكم العمل على اصحاب العمل وفقاً لاحكام هذا القانون الى صندوق ضمان وتقاعد العمال.
المادة- 167- تشكل بقرار من مجلس القضاء الأعلى هيئة ثلاثية في محكمة التمييز تسمى هيئة قضايا العمل للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون.
المادة – 168- اولاً: تكون احكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة.
ثانياً: يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلاً للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال (30) ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه.
ثالثاً: لمحكمة التمييز تصديق او نقض الحكم المميز او الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لاحكام هذا القانون.
رابعاً: للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال (10) عشرة ايام من اليوم التالي لتبليغه.
المادة -169- على صاحب العمل ازالة اثار المخالفة التي حكم من اجلها خلال (60) ستين يوماً من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات، واذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب احكام هذا القانون.
الفصل الثامن عشر
(أحكام عامة وختامية)
المادة-170- أولاً: على اقسام العمل في الاقاليم والمحافظات غير المنتظمة في اقليم بالتنسيق مع اصحاب العمل ونقابات العمال تزويد كل عامل ببطاقة عمل مجانا وفق نموذج عام تعده الوزارة استنادا الى قاعدة بيانات وطنية تسجل فيها جميع المعلومات الاساسية الموجودة في اضبارته. ويجب ان تتضمن بطاقة العمل صورة حديثة للعامل على ان يتضمن رقم الضمان الاجتماعي، بالنسبة للعمال المشمولين بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي او اي قانون نافذ ينوب عنه وان تكون مصدقة بختم وتوقيع مدير القسم.
ثانياً: على العامل اعادة بطاقة العمل الصادرة بموجب هذا القانون الى قسم العمل عند تعيينه بصفة موظف على الملاك الدائم في دوائر الدولة او القطاع العام او المختلط، واخطار دائرته بذلك لغرض احتساب خدمته العمالية، الا اذا كان تعيينه لاول مرة فعليه عندئذ أن يقدم تعهد يؤيد فيه عدم سبق اشتغاله لدى اية جهة.
المادة-171 – تلغى القوانين والقرارات الاتية:
اولاً- قانون رقم 30 لسنة 1998 ، قانون الغاء بطاقة العمل في القطاع الخاص ذي الرقم 64 لسنة 1983.
ثانياً– قرار مجلس قيادة الثورة 368 في 1990/9/9 السماح بتشغيل الاحداث الذين لاتقل اعمارهم عن الثانية عشرة من العمر في مشاريع القطاع الخاص والمختلط والتعاوني.
ثالثاً– قرار مجلس قيادة الثورة المرقم 600 في 1980/4/27 عدم احتساب مدة ممارسة المهنة لاغراض التقاعد عند التعيين.

رابعاً– قرار 1057 في 1980/7/5 احتساب مدة ممارسة المهنة التي تجيز القوانين النافذة احتسابها لاغراض تحديد الراتب للمواطن العربي الذي اكتسب الجنسية.

خامساً– امر سلطة الائتلاف رقم 89 في 2004/5/30

سادساً– الغاء القرار 480 لسنة 1989.

المادة -172- يلغى قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وتبقى الانظمة والتعليمات والانظمة الداخلية الصادرة بموجبه نافذة بما لايتعارض واحكام هذا القانون لحين صدور ما يحل محلها او يلغيها.

المادة – 173- يصدر الوزير تعليمات وانظمة داخلية لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون.

المادة- 174- ينفذ هذا القانون بعد مضي (90) تسعين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

فؤاد معصوم

رئيس الجمهورية

الأسباب الموجبة

تأكيداً للمبادئ التي نص عليها الدستور من ان العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة ، وان الدولة تسعى الى توفير اوسع الضمانات الاجتماعية وايجاد قانون ينظم العلاقة بين العمال واصحاب العمل وفق اسس اقتصادية وان الدولة تكفل حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية والانضمام اليها ولكون العراق قد صادق على العديد من اتفاقيات العمل العربية والدولية، ولايجاد قانون ينسجم مع احكام هذه الاتفاقيات ولادخال مبادئ واحكام جديدة في هذا القانون ولمضي مدة طويلة على سريان قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وكون أغلب أحكامه لاتنسجم وطبيعة المرحلة الراهنة فضلاً عن تعارضها مع الكثير من معايير العمل الدولية التي صادقت عليها حكومة جمهورية العراق والعمل على توسيع ثقافة العمل وأخلاقياته لضمان الانسجام والتكامل بين الحقوق والواجبات كقاعدة للأنطلاق نحو العمل اللائق، ولايجاد غطاء قانوني للعاملين بعقود في دوائر الدولة والقطاع العام وجعل خدمتهم مضمونة لاغراض منحهم الحقوق التقاعدية، ولاحترام المبادئ والحقوق الاساسية للعمال التي نصت عليها المواثيق والمعاهدات الدولية المتمثلة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية والقضاء على جميع اشكال العمل الجبري وتشغيل الاطفال والمساواة في الاجر والحد الادنى لسن العمل ومنع التميز في الاستخدام والمهنة والتدريب المهني ومن اجل تنظيم عملية التدريب المهني ما قبل التشغيل واعادة التدريب والاخذ بمبدأ الاتفاقات الجماعية لتحديد حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني، ولتنظيم عمل المرأة العاملة وعمل الاحداث وعمل الاجانب في العراق وتحديد اوقات العمل واجور العمال واجازاتهم، وتوحيد احكام العمل النقابي مع احكام وقواعد العمل وبما اخذت به التشريعات الحديثة واللجوء الى التفاوض والتحكيم والحلول السلمية قبل اللجوء الى الاضراب السلمي الذي اجازه القانون وتحديد كيفية حل المنازعات الجماعية والفردية التي تنشأ بين منظمة عمالية او اكثر واصحاب العمل وتشكيل محكمة العمل في جميع المحافظات وتحديد اختصاصاتها والطعن باحكامها، شرع هذا القانون.

نشر بجريدة الوقائع العراقية: العدد(4386) 26 محرم 1437هـ/ 9 تشرين الثاني 2015م/ السنة السابعة والخمسون.