

بأسم الشعب

مجلس الرئاسة

بناء على ما اقره مجلس النواب وصادق عليه مجلس الرئاسة واستناداً الى احكام البند (أولاً) من المادة (61) والبند ( ثالثاً) من المادة (73) من الدستور  
صدر القانون الاتي :

رقم ( ) لسنة - 2013

قانون

العمل

الفصل الاول

التعريف

المادة . 1 . يقصد بالمصطلحات والعبارات التالية لأغراض هذا القانون المعاني المبينة ازائها :

اولاً. الوزارة : وزارة العمل والشؤون الإجتماعية 0

ثانياً. الوزير : وزير العمل والشؤون الإجتماعية 0

ثالثاً. الدائرة : دائرة العمل والتدريب المهني 0

رابعاً- المحكمة : محكمة العمل.

خامساً - الجهة المختصة : اية جهة مسؤولة عن تطبيق احكام هذا القانون 0

سادساً - العمل : كل جهد إنساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء كان

بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو جزئي أو موسمي 0

سابعاً. العامل : كل شخص طبيعي سواء كان ذكراً أو أنثى يعمل بتوجيه واطراف صاحب

عمل وتحت إدارته سواء كان يعمل بعقد مكتوب أو شفوي ، صريح أو

ضمني ، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعملاً فكرياً أو

جسدياً لقاء اجر ايأ كان نوعه 0

ثامنا . صاحب العمل : كل شخص طبيعي او معنوي يُشغل ، بموجب عقد عمل ، عاملاً او

اكثر لقاء اجر اياً كان نوعه 0

تاسعا- عقد العمل : أي اتفاق سواء كان صريحاً ام ضمناً ، شفويًا أو تحريريًا ، يقوم

بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل

لقاء اجر اياً كان نوعه0

عاشرا. العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وانجازه مدة محددة 0

حادي عشر- العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولايدخل في طبيعته

فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا تزيد مدة انجازه على (6) ستة أشهر 0

ثاني عشر. العمل الجزئي : العمل الذي يتم في ساعات عمل تقل عن ساعات العمل

اليومية الاعتيادية المنصوص عليها في هذا القانون ، سواءا كان العمل يؤدي بصورة يومية

او لبعض ايام الأسبوع وتحتسب ساعات العمل تلك على أساس اسبوعي أو على أساس

المتوسط في فترة استخدام معينة.

ثالث عشر. العمل الموسمي: العمل الذي يتم إنجازه في مواسم دورية متعارف عليها.

رابع عشر- العمل الجبري : كل عمل أو خدمة تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي

عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لادائه بمحض ارادته0

خامس عشر . الاجر : ويشمل الأجر الأساسي أو الأدنى والمخصصات والمكافئات

وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو

غير مباشرة ، نقداً أو عينا ، مقابل إستخدامه له.

سادس عشر . الاجر الاساسي : معدل ما يدفع الى العامل عن العمل الذي يؤديه في

مدة معينة من الزمن او على اساس القطعة او الانتاج ويشمل العلاوة السنوية ولا

يدخل فيه جميع انواع متممات الاجر والمخصصات بكل انواعها 0

سابع عشر- منازعات العمل : أي نزاع ينشأ بين عامل أو مجموعة عمال أو منظمة

عمال أو مجموعة منها من جهة مع صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو

منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة أخرى حول حقوق قائمة أو مصالح مستقبلية.

ثامن 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 0

تاسع عشر. الاتفاقات الجماعية : جميع الاتفاقات المكتوبة التي تنظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته واحكام التشغيل والتي تعقد بين منظمة او اكثر من المنظمات النقابية العمالية ، أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال ، من جهة وبين صاحب عمل او مجموعة من اصحاب العمل او منظمة او اكثر من منظماتهم 0

عشرون المتدرب : كل شخص لايزال في دور الاعداد والتدريب والتأهيل 0

إحدى وعشرون . العامل الحدث : كل شخص طبيعي بلغ (15) الخامسة عشرة من العمر ولم يبلغ (18) الثامنة عشرة 0

إثنا وعشرون . الطفل : أي شخص طبيعي لم يبلغ (15) الخامسة عشرة من العمر 0

ثلاث وعشرون . منظمة العمال : منظمة عمالية حرة ذات إستقلال مالي وإداري لها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين شروط و ظروف عملهم وتمثيلهم امام مختلف الجهات 0

أربع وعشرون . العامل الاجنبي : كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل ، بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص ، ويشمل ذلك أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا. 0

خمس وعشرون . المشروع : كل مشروع عمل يديره شخص طبيعي أو معنوي يشغل عاملا أو أكثر وفق عقد عمل.

ست وعشرون. التمييز المباشر : أي تفریق أو إستبعاد أو تفضیل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد السياسي أو الأصل أو القومية.

سبع وعشرون. التمييز غير المباشر: هو أي تمييز إستبعاد أو تفضیل يقوم على أساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الإقتصادي أو الوضع الإجتماعي أو الإلتناء أو النشاط 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 : أ- تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل بهدف حماية حقوق كلا منهما والحماية من التمييز عموما وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية والمساواة بين الجنسين.

ب- مساعدة العمال في ايجاد العمل الذي يتناسب وقدراتهم الفكرية والجسدية وتدريبهم ،

ج- مساعدة أصحاب العمل في إيجاد العمال المناسبين للعمل الذي سيوكل لهم،

د- حماية التنظيمات النقابية العمالية ،

هـ- تنظيم عمل الاجانب العاملين أو الراغبين بالعمل في جمهورية العراق،

و- تنفيذ أحكام إتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانونا.

المادة . 3 . اولاً. تسري احكام هذا القانون على جميع العاملين في جمهورية العراق ما لم ينص البند (ثانيا

) من هذه المادة على خلاف ذلك :

ثانياً . لاتسري احكام هذا القانون على :

أ. موظفي دوائر الدولة والقطاع العام المعينين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص 0

ب. افراد القوات المسلحة ومنتسبي قوى الامن الداخلي 0

### الفصل الثالث

#### المبادئ الاساسية

المادة . 4 . حرية العمل مصونة ولايجوز تقييد او انكار الحق في العمل وتنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الاساسية في العمل سواءا كان في القانون أو تطبيق والتي تشمل:

اولاً. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية 0

ثانياً. القضاء على جميع اشكال العمل الجبري او الالزامي 0

ثالثاً . القضاء الفعلي على عمل الاطفال 0

رابعاً. القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

المادة .5. الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو (15) خمس عشرة سنة.

المادة 6. أولا - يحظر هذا القانون أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أيا كان السبب وعلى وجه الخصوص التمييز المباشر أو غير المباشر في الإستخدام والمهنة في كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بشروط وظروف العمل.

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

ثالثا- لا يعتبر تمييزا أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنيا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

المادة 7. أولا- يحظر هذا القانون العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله على سبيل المثال لا الحصر

:

أ- العمل بالرق أو المديونية.

ب- العمل بالقيود المربوط بها الأشخاص.

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

د- العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.

ثانيا- لا يعتبر العمل جبريا أو إلزاميا إن تم وفق ما يلي:

1. 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.

2. لإنجاز اي أعمال أو خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية وفق أحكام هذا القانون.

3. أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة ، كحريق أو فيضان أو مجاعة أو وباء أو مرض وبائي أو غزو من حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية ، وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم.

المادة 8. يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الإستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل أو شروط وظروف العمل.

ثانيا - 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 على الجنس ويمس كرامة الاناث والذكور ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهينا لمن يتلقاه. ويؤدي رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمناً ، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته.

المادة 9. أولاً- للعامل حق اللجوء الى المحكمة للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من أشكال التمييز أو التحرش في الإستخدام والمهنة أو العمل الجبري.

ثانياً- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على خمسمائة الف ديناراً او باحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد 5 ، 6 ، 7 ، 8 من هذا القانون.

المادة 10 . عند بيع أو إستثمار المشروع بصورة كلية أو جزئية أو دمجها او نقل ملكيته للورثة او بيعه او تأجيرها او التنازل عنه الى الغير ، 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 0

المادة 11 . أولاً . 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 0

ثانياً. تبدأ الفترة المحددة لسماع الدعوى للمطالبة بالحقوق من تاريخ إكتشاف ما يستوجب إستحقاق الحق الا انه لايمكن اعادة المطالبة بأموال دفعها صاحب العمل للابراء من حق بعد سقوطه 0

المادة 12 . أولاً- تمثل الحقوق الواردة في أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال و لاتؤثر تلك الاحكام على اي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب اي قانون آخر ، او عقد عمل ، او اتفاق او إقرار اذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون 0

ثانياً. يقع باطلاً كل شرط في عقد او اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن اي حق من الحقوق

المقررة له بموجب احكام هذا القانون 0

ثالثاً. عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق أحكام إتفاقيات العمل العربية والدولية

ذات الصلة التي جرى المصادقة عليها قانوناً.

المادة 13. 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 أن يساوي بين عماله وعمال صاحب العمل الرئيسي في جميع الحقوق، ويكون كلا منهما متضامناً مع الآخر في ذلك.

المادة 14. من أجل تحديد ما إذا كان أي شخص مستخدماً من قبل شخص آخر ، على المحكمة ، أن تحدد طبيعة العلاقة بين الاطراف بالإسترشاد بالوقائع المتصلة بأداء العمل والأجر المدفوع للعامل، رغماً عن كيفية وصف العلاقة في أي ترتيب مخالف ، تعاقدياً كان أم غير تعاقدية ، قد يكون متفقاً عليه بين الأطراف.

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 يوماً

0

المادة 16 . اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وعقوده وسجلاته ووثائقه ، وتعتمد اللغة الكردية الى جانب اللغة العربية في اقليم كردستان ، ولايجوز الاحتجاج في مواجهة العامل بأي مستند محرر بلغة اجنبية حتى وان كان موثقاً بتوقيعه 0



## الفصل الرابع التشغيل والتدريب المهني

### الفرع الاول التشغيل

المادة . 17. تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء لجنة عليا لتخطيط وتشغيل القوى العاملة برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن كل من الوزارات المعنية وعن منظمات العمال الاكثر تمثيلاً لهم ومنظمة اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً لهم تتولى رسم السياسة العامة للتشغيل والتدريب المهني 0

المادة . 18 . يتولى مكتب التشغيل في الدائرة ماياتي .:

اولاً. تقديم خدمات تشغيل للعمال والباحثين عن العمل وأصحاب العمل مجاناً وحسب الفرص المتاحة 0

ثانياً. التعاون مع القطاعات العام والخاص والمختلط والتعاوني المعني بتنظيم سوق العمل لتحقيق العمالة الكاملة والمحافظة عليها وتطوير الموارد البشرية 0

ثالثاً. مساعدة العمال في ايجاد عمل مناسب ومساعدة اصحاب العمل في ايجاد العمال المناسبين.

رابعاً . تسجيل طالبي العمل ، وبيان مؤهلاتهم المهنية ، وخبراتهم ورغباتهم واجراء مقابلات معهم وتقويم قدراتهم الجسدية والمهنية ، ومساعدتهم للحصول على التوجيه والتدريب المهني أو اعادة التدريب 0

خامساً . الحصول على معلومات دقيقة من صاحب العمل عن الشواغر التي اخبر المكتب بها ، والمتطلبات الواجب توافرها في العمال المطلوبين .

سادساً . ترشيح طالبي العمل العراقيين الذين تتوافر فيهم المهارات والقدرات العقلية و الجسدية المناسبة للاعمال المتاحة لهم ولغيرهم من العمال غير العراقيين اذا توافرت فيهم المؤهلات التي تتوافق ومواصفات العمل المطلوب مع مراعاة احكام المادتين ( 32 ) و ( 33 ) من هذا القانون 0

سابعاً . منح طالب العمل وثيقة تسمى ( بطاقة التشغيل ) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به ونوع العمل الذي طلبه 0

ثامناً . احالة طالبي العمل والشواغر من مكتب تشغيل الى اخر ، في حالة تعذر ايجاد العمل المناسب لطالب العمل او في حالة تعذر ملء الشاغر بالصورة المناسبة من المكتب الاصلي او اذا تطلبت ظروف اخرى هذا الاجراء بموافقة طالب العمل 0

تاسعاً . اعداد بيانات دورية بالتعاون مع المنظمات ذات العلاقة والادارات والنقابات وتوفير المعلومات المتاحة حول وضع سوق العمل وتطوراتهِ 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 0

عاشراً . اتخاذ الاجراءات المناسبة لتسهيل ما يأتي :

- أ. انتقال القوى العاملة الوطنية في مختلف انواع المهن 0
- ب . انتقال القوى العاملة الوطنية الى المناطق التي توجد فيها فرص عمل مناسبة 0
- ج . الانتقال المؤقت للقوى العاملة الوطنية من منطقة الى اخرى ، لتوفير عرض العمل

والطلب عليه 0

د . انتقال القوى العاملة من بلد الى آخر والذي يكون مصرحاً به من الحكومات على اساس

مبدأ المعاملة بالمثل 0

حادي عشر . التعاون في تشغيل العاطلين عن العمل ومساعدتهم في ايجاد العمل المناسب

لهم 0

ثاني عشر- مساعدة القطاع الخاص والمختلط والتعاوني في التخطيط الاقتصادي

والاجتماعي لضمان سياسة تشغيل افضل 0

المادة .19. يتخذ مكتب التشغيل ، بالتعاون مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ، جميع الترتيبات اللازمة للتشجيع على الإستعمال الكامل لتسهيلاته من قبل العمال وأصحاب العمل ، على أساس طوعي.

المادة . 20. يتكون مكتب التشغيل من مكاتب محلية في المحافظات غير المنتظمة في اقليم والاقليم وفي مناطق جغرافية مناسبة للعمال واصحاب العمل 0

المادة . 21. أولاً. تستعين الوزارة في مجال التشغيل بلجنة استشارية ثلاثية الاطراف تتألف من ممثلين عنها وعن العمال واصحاب العمل تتولى تقديم المقترحات والتوصيات اليها في هذا الشأن 0

ثانياً . يشترك في اللجنة الاستشارية عدد من ممثلي الوزارات المعنية وممثلين عن العمال واصحاب العمل بعد التشاور مع منظمات العمال واصحاب العمل الاكثر تمثيلاً 0

ثالثاً . يحدد عدد اعضاء اللجنة الاستشارية ومهامها واجتماعاتها وسير العمل فيها بتعليمات يصدرها الوزير 0

المادة . 22. أولاً . لكل طالب عمل التسجيل لدى مكتب التشغيل في منطقته 0

ثانياً . يتلقى طالب العمل المسجل لدى مكتب التشغيل المساعدة وخدمات التشغيل مجاناً 0

المادة . 23. أولاً- يلتزم صاحب العمل الذي ينوي إستخدام مكاتب التشغيل العامة بابلاغ مكتب التشغيل في منطقته عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لاتزيد على (10) عشرة ايام من حدوث الشاغر ، وعلى مكتب التشغيل ابلاغ طالبي العمل بذلك ، وفقاً للاجراءات الآتية:

أ . يقدم صاحب العمل طلباً الى مكتب التشغيل في منطقته يبين فيه نوع العمل

المطلوب والمواصفات التي يشترط توافرها في طالب العمل 0

ب . يلبي مكتب التشغيل الطلب في حالة توافر العامل المطلوب من بين المسجلين في سجلاته ، فاذا لم يتوافر يقوم المكتب بالاتصال بالمكاتب الاخرى لغرض تلبية الطلب 0

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 0

ثانياً. صاحب العمل غير ملزم قانوناً بتشغيل المرشحين الذين تقترحهم مكاتب التشغيل.

ثالثاً. لصاحب العمل تشغيل العمال مباشرة عند إعتذار مكاتب التشغيل رسمياً وبصورة تحريرية عن ذلك.

رابعاً. على صاحب العمل إبلاغ مكتب التشغيل العام المختص بأي توظيف في غضون (72) إثنان وسبعون ساعة.0

المادة . 24. لطالب العمل الحق برفض 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 0

المادة . 25. أولاً . يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة ( 23 ) من هذا القانون بالحبس مدة لا تقل 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 0

ثانياً . تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند (أولاً ) من هذه المادة اذا تكررت المخالفة 0

الفرع الثاني

التدريب المهني

المادة . 26. اولاً. يهدف التدريب المهني الى ما يأتي :

أ . تدريب الشباب ما قبل التشغيل 0

ب . اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل والمعرضين للبطالة 0

ج . تطوير المهارات واعدادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية 0

ثانياً . تحدد الاتفاقات الجماعية حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق

بالتدريب المهني 0

المادة . 27. اولاً . تقدم مراكز التدريب المهني العامة والخاصة ببرامج التدريب المهني الى مكتب التشغيل

وفقاً لاحكام هذا القانون ، ويتولى مكتب التشغيل تقديم النصح حول انواع ومحتوى

برامج التدريب ، والإرشاد حول التشغيل بعد التدريب 0

ثانياً . يجب ان تؤدي برامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني العامة والخاصة ،

قدر الإمكان ، الى تهيئة كفاءات مهنية وطنية وتشكل الجهة المختصة لجنة

استشارية بالتنسيق مع منظمات العمال واصحاب العمل لتحديد معايير المهارات

والمؤهلات المهنية ، وانواع ومدد البرامج ، ومناهج التدريب ، ومتطلبات الإختبار،

وشروط التحاق المتدرب بالتدريب وانواع شهادات المهارة التي تمنح 0

ثالثاً- أ- للوزارة المعنية تدريب عمالها لدى الشركات الخاصة والمنظمات غير الحكومية

المختصة بالتدريب بتمويل منها 0

ب . على الشركات والمنظمات غير الحكومية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا

البند الحصول على اجازة من وزارة العمل وان تخضع للتفتيش والمراقبة والتقويم

لبيان مدى صلاحيتها للتدريب 0

رابعاً. لايجوز تقديم برامج التدريب المهني الممولة من الوزارة او الوزارة المعنية الا من تلك

الجهات ويتم التعاقد لتقديم هذه البرامج بناء على طلب يقدم لهذا الغرض على ان تدار

هذه البرامج من مكتب التشغيل.

خامساً. للعاطلين عن العمل الالتحاق ببرنامج تدريب مهني مجاناً بتمويل من الوزارة او الوزارة المعنية خلال المدة التي يسجلون فيها كعاطلين عن العمل 0

سادساً. للوزير منح المتدربين مكافأة خلال فترة تدريبهم يتم تحديد مقدارها بموجب تعليمات يصدرها لهذا الغرض.

المادة . 28. اولاً. تنظم علاقة المتدرب في برنامج تدريب مهني ممول من الوزارة او الوزارة المعنية مع الجهة التي تقوم بالتدريب ، بموجب عقد مكتوب يتضمن أهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المتدرب والجهة المدربة ويشمل ذلك التدريب في موقع العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير 0

ثانياً . تكون دائرة العمل والتدريب المهني مسؤولة عن دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال خلال فترة التدريب على اساس الحد الأدنى للأجر ، في حالة اصابة المتدرب او وفاته اثناء التدريب او بسببه ، وتطبق بحق المتدرب احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال 0

ثالثاً. على مراكز التدريب المهني العامة والخاصة التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية 0

المادة . 29. اولاً. للمتدرب ان ينسحب من برنامج التدريب بارادته المنفردة 0

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 التقييم الدورية 0

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 0

المادة . 30. للنقابات العمالية الحق في ترشيح العمال الى مراكز التدريب على أن لا تستوفي أي بدلا منهم مقابل ذلك.

المادة . 31- يعاقب المخالف لاحكام البند ( ثالثاً ) من المادة ( 21 ) من هذا القانون بغرامة لاتقل عن (250000) مئتين وخمسين الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار مع غلق مركزه الخاص بالتدريب المهني 0

## الفصل الخامس تنظيم عمل الاجانب

المادة . 32. يحظر على الادارات واصحاب العمل تشغيل أي عامل اجنبي بأي صفة ما لم يكن حاصلًا على اجازة العمل التي تصدرها الوزارة 0

المادة . 33. يحظر على العامل الاجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على اجازة العمل 0

المادة . 34. اولاً. يلتزم صاحب العمل منح العامل الاجنبي الذي استقدمه الى العراق على نفقته تذكرة سفر الى البلد التي استقدمه منها ما لم يكن قد انقطع عن العمل قبل انتهاء مدة العقد لسبب غير مشروع مالم يرد في عقد العمل نص يقضي خلاف ذلك 0

ثانياً. يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الاجنبي تجهيز ونقل جثمانه الى موطنه الاصلي او محل اقامته اذا طلب ذوه ذلك 0 0

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 الاجانب 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. يحظر ممارسة أي تمييز ، سواءا كان مباشرا ام غير مباشر، من قبل أصحاب العمل تجاه العمال الأجانب ويجب ان لا ينطوي إستخدام العمال الأجانب على أي مساس بالحقوق والضمانات الواردة في هذا القانون وقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال كحد أدنى ، إسوة بالعمال العراقيين ، فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل

وترتيبات العمل الإضافي والإجازات مدفوعة الأجر وحق الإنتماء لنقابات العمال والتمتع بالمزايا التي تتيحها الإتفاقيات الجماعية والحد الأدنى لسن العمل وعمل الأحداث والنساء وإجراءات الصحة والسلامة المهنية في موقع العمل والضمان الصحي وضمان التقاعد.

المادة 37. لا يعتبر العامل الأجنبي ، المقيم بشكل قانوني في العراق من أجل العمل ، في وضع غير قانوني أو غير نظامي لمجرد انه فقد وظيفته، ولا يتبع فقدان الوظيفة في حد ذاته سحب تراخيص الإقامة أو إذن العمل ، ما لم يكن العامل قد قام بخرق القوانين العراقية.

المادة 38. تتاح للعامل الأجنبي ، إسوة بالعامل العراقي ، إمكانية إثبات حقوقه أمام المحكمة ، سواء شخصياً أو من خلال من يمثله ، في حال المنازعة في الحقوق المشار إليها في المادة (36) من هذا القانون أو أي حقوق عمل أخرى تترتب على صاحب العمل أثناء فترة تشغيله العامل الأجنبي.

المادة 39 . على مجلس الوزراء اصدار نظام باستقدام وتشغيل العمال الاجانب في العراق بأقتراح من الوزير بالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل 0

المادة 40 . يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن (3) ثلاثة اشهر ولا تزيد على (6) ستة اشهر وبغرامة لاتقل عن (250000) مئتين وخمسين الف دينار ولا تزيد على (1000000) مليون دينار او باحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المادتين ( 32 ) من هذا القانون 0

المادة 41 . عند مخالفة صاحب العمل احكام المادة ( 34 ) من هذا القانون يلزم بدفع مصاريف اعادة العامل الاجنبي الى الجهة التي حددها عقد العمل او الجهة التي ابرم فيها هذا العقد او الجهة التي قدم منها او الى البلد الذي ينتمي اليه بجنسيته اذا تعذرت عودته الى اي من الجهات السابقة 0



## الفصل السادس عقد العمل الفردي

### الفرع الاول انعقاد عقد العمل الفردي

المادة . 42. اولاً. يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة من ثلاث نسخ موقع عليها من قبله والعمال ويحتفظ كلا منهما بنسخة وتودع النسخة الثالثة لدى الدائرة.

ثانياً. يجب أن يتضمن عقد العمل البيانات التالية:

- أ. اسم صاحب العمل ونوع المشروع وعنوانه 0
- ب. اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله و مهنته ومحل اقامته وجنسيته 0
- ج. طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه 0
- د. الاجر الاساسي وايه علاوات او مزايا او مكافأة يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة وموعد ومكان اداء الاجر المتفق عليه 0
- هـ. ساعات العمل وطريقة تقسيمها 0

ثالثاً. ينظم عقد العمل باللغة العربية ، ويعتمد تحرير نسخة أخرى باللغة الكردية الى جانب العقد باللغة العربية في إقليم كردستان، ويراعى تنظيم نسخة من العقد باللغة الانكليزية أو اللغة الأم بالنسبة للعامل الأجنبي.

رابعاً. يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجرية يتفق عليه طرفاه ، في حال عدم إمتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته في العمل الموكل اليه ، على ان لا تزيد فترة التجربة تلك على (3) ثلاثة أشهر من تاريخ مباشرته العمل ، ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة اكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته 0

خامسا. لصاحب العمل انتهاء العقد خلال فترة التجربة اذا تبين له عدم صلاحية العامل لأداء العمل شريطة ان يخطر العامل بذلك قبل (7) سبعة ايام في الاقل من تاريخ انتهاء العقد 0

سادسا. لا يعتبر العقد المحرر وفقا للبند (أولا) من هذه المادة نافذا لمصلحة صاحب العمل إلا اذا إطلع عليه العامل وقام بالتوقيع عليه أو بصمه ويجوز له أن يشرك معه شاهدا للإطلاع والتوقيع أو البصم.

سابعا. يجب على صاحب العمل ، في حالة العامل الذي لا يجيد القراءة والكتابة ، أن يقوم بقراءة العقد بحضور الشاهد الذي يختاره العامل على أن يكون ذلك الشاهد ملما بالقراءة والكتابة.

ثامنا 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 0

المادة . 43. اولاً. يتم إبرام عقد العمل لمدة محددة ، لتنفيذ عمل معين أو لتقديم خدمة محددة متعلقة بعمل أو مشروع ينتهي في تاريخ معين أو تاريخ متوقع ، أو لمدة غير محددة في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة.

ثانياً. يتم إبرام عقد عمل دائمي في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة 0

ثالثاً. يعتبر عقد العمل غير محدد المدة ، دائماً، إذا تم تجديده أكثر من مرة واحدة.

رابعاً . يتمتع العامل بعقد عمل محدد المدة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل بعقد عمل دائمي 0

المادة . 44 . اولاً . يجوز إبرام عقد عمل جزئي ويخضع لشروط عقد العمل المنصوص عليها في المادة ( 42) من هذا القانون 0

ثانياً. لاتقل ساعات عقد العمل الجزئي عن (12) اثنتي عشر ساعة ولا تزيد على (24) اربع وعشرون ساعة في الاسبوع 0

ثالثاً. يتمتع العامل بالعمل الجزئي بجميع الحقوق ويخضع للواجبات المنصوص عليها في هذا القانون 0

رابعاً. تحتسب الحقوق المالية وايام الاجازات السنوية للعمال العاملين بعقد عمل جزئي بما يتناسب بين ساعات العمل والاجر 0

المادة . 45 . اذا حضر العامل الى مكان العمل وكان مستعداً لادائه وحالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق عنه الاجر 0

المادة. 46. أولاً. لا يلزم العامل القيام بعمل يختلف إختلافاً بينا عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون ، على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي إقتضى هذا العمل.

ثانياً. لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك الى تغيير مكان إقامته وذلك ما لم يرد نص صريح يجيز ذلك في عقد العمل.

المادة .47. يلتزم صاحب العمل الذي يقوم بتسيب أي من العمال المتعاقد معهم الى موقع بعيد عن موقع العمل الأولي أو محل إقامة العامل بتوفير السكن المناسب للعامل وكذلك وسائل النقل لتلك المناطق دون مقابل ، وفي حال عدم توفير السكن يمنح العامل بدل نقدي مناسباً عن ذلك شريطة أن لا تتجاوز مدة العمل في موقع العمل المنسب اليه على سنة واحدة.

المادة . 48 . أولاً. يتمتع صاحب العمل بالحقوق الآتية :

أ. تنظيم نشاط مشروعه 0

ب . توزيع مهام ومسؤوليات العمال 0

ج. اتخاذ القرارات اللازمة بشأن العمل 0

د . الإشراف على سير العمل وأداء العمال للمهام الموكلة لهم حسب عقد العمل.0

ثانياً. يلتزم صاحب العمل بما يأتي .:

أ. احترام نصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية واحكام هذا القانون وتطبيقها 0

ب . توفير وسائل تنفيذ العمل للعامل 0

ج . دفع اجور العامل وفق عقد العمل الفردي او الاتفاق الجماعي او أحكام هذا القانون 0

د . توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل 0

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 0

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 0

ح . اعطاء العامل شهادة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل شرط ان يكون العامل قد أوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل ويمتتع على صاحب العمل مطالبة العامل بأي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة مالم تكن هذه المطالبة مبنية على خطأ مادي في الشهادة ذاتها وفي حالة امتناعه فللعامل اللجوء الى المحكمة لألزامه بالحصول على الشهادة المطلوبة 0

ط . بيان مخاطر العمل واطلاع العامل عليها قبل التعاقد 0

ي . تقديم نسخة من بيان رسمي حول الحقوق الأساسية الممنوحة للعمال في المشروع ، أو أية 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 أسبوع واحد من تاريخ إستلام الطلب .

ك. ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة ونفس ظروف العمل سواء كان ذلك على صعيد الأجور أو المخصصات أو العلاوات أو المكافآت أو التدريب المهني أو فرص التقدم الوظيفي.

ل. عدم نقل العمال النقابيين أو تنسيبهم الى موقع عمل آخر أو فصلهم من العمل الا بموافقة النقابة.

م. توفير آلية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال ومنظماتهم إن وجدت وتسهيل الوصول الى تلك الآلية واستخدامها والتعامل الفوري وبإيجابية مع الشكاوى المقدمة دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوى الى أية عقوبات. ويجب ان تسمح الآلية أيضا بتقديم العمال الشكاوى دون ذكر اسماءهم أو عناوينهم في العمل.

المادة . 49. اولاً. يتمتع العامل بالحقوق الآتية :

أ. تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه 0

ب . التمتع بفترات راحة يومية واسبوعية وفقاً لنصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية واحكام هذا القانون 0

ج . المساواة في الفرص و المعاملة في التشغيل والاستخدام دونما أي شكل من

اشكال التمييز .

د . الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل 0

هـ . الاستفادة من برامج التدريب المهني 0

و . اعلامه واستشارته حول الامور ذات التأثير المباشر على عمله0

ز . العمل في ظروف آمنة وبيئة عمل صحية 0

ح . المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه 0

ط . الاضراب ، وفق احكام هذا القانون 0

ي . حرية تأسيس النقابات أو الإنتماء اليها.

ثانياً . يلتزم العامل بما يأتي .:

أ. احترام نصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية المطبقة والالتزام بالنظام الداخلي

للعمل الصادر عن صاحب العمل بما تقتضيه ضرورات العمل 0

ب . الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعه في عهده 0

ج . عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله 0

د . ان لا يؤدي عملاً يضر بصاحب العمل وفقاً لعقد العمل 0

هـ . احترام نظام العمل واتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية 0

و . 0 الإلتزام بمواعيد الحضور والإنصراف وفترات الراحة حسب ما ينص عليه نظام العمل.

ز . ان لا يحضر الى العمل في حالة سكر يبين او تحت تأثير المخدرات 0

ح . ان لا يحمل السلاح في مكان العمل الا اذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك ويكون مرخص له قانوناً 0

ط . عدم التمارض بقصد التخلص من العمل 0

ي . الامتناع عن قبول أية عمولة او غيرها من الوكلاء او 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 متمات الاجر . 0

ك . ان لا يؤدي عملاً للغير في الوقت المخصص للعمل 0

ل . ان لا يستخدم ماكينة او جهازاً او آلة لم يكلف بأستعمالها من صاحب العمل 0

م . ان لا يعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل والجهة النقابية المختصة لأمر نقابية بحتة 0

## الفرع الثاني انتهاء عقد العمل

المادة . 50 . أولاً . ينتهي عقد العمل في احدى الحالات الآتية .:

أ. وفاة العامل 0

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 0

ج . في حالة وفاة صاحب العمل اذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد ولا يمكن اكمال العقد مع ورثته 0

د . في حالة تصفية المشروع بموجب حكم قضائي بات او في حالة تصفيته اختيارياً مع مراعاة أحكام المادة ( 52 ) من هذا القانون . 0

هـ . اذا اتفق الطرفان كتابة على انهاءه بحضور ممثل العمال 0

و . بانتهاء مدة العقد ، إذا كان العقد محدد المدة 0

ز . بتنفيذ العمل او تقديم الخدمة ، إذا كان العقد لعمل محدد او خدمة معينة 0

ح . في حالة القوة القاهرة 0

ثانياً . لصاحب العمل انتهاء 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 0

ب . إذا أصيب العامل بعجز اقعه عن العمل وبلغت نسبته (75% ) خمسة وسبعين من المئة فأكثر من العجز الكلي وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية 0

ج . إذا اكمل العامل سن التقاعد الرسمي 0

د . عندما يرتكب العامل سلوكاً مخالفاً بواجباته بموجب عقد العمل ، شرط ان تكون الإدعاءات الموجهة اليه مستندة الى أدلة ثبوتية ، وإنه قد اتاحت له فرصة الدفاع عن نفسه حيال تلك الإدعاءات بحضور ممثل النقابة. 0

هـ . اذا استخدم في مشروعه بصورة منتظمة اقل من ( 5 ) خمس عمال. 0

و . اذا انتحل العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة 0

ز . اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة اضررت بالعمل أو بالعمال أوبالانتاج بقرار قضائي 0

المادة .51. أولاً: لا يجوز إنهاء عقد عمل أي عامل بسبب خطأ ارتكبه ما لم تنص أحكام هذا القانون على ذلك، الا إذا تكرر هذا الخطأ مرة أو عدة مرات ، وكان صاحب العمل قد وجه إليه إنذاراً خطياً مسبقاً بهذا الشأن ، مع الأخذ بنظر الإعتبار أحكام المادة (50 - ثانياً ) من هذا القانون.

ثانياً. لا يجوز إنهاء عقد عمل أي عامل بسبب أداء غير مرض لعمله ، ما لم يكن صاحب العمل قد أعطاه التعليمات اللازمة وإنذاراً خطياً وإستمر العامل بعدها بأداء واجباته في العمل بصورة غير مرضية لفترة (30) ثلاثون يوماً من تاريخ ذلك الإنذار.

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

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

المادة .52. أولاً- على صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إنهاء أو تعليق جميع أو بعض عقود العمل غير محددة المدة ، لأسباب إقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية كتقليص حجم العمل أو



صيانة نظام الإنتاج أو إستبداله بأخر أو التوقف نهائيا عن العمل وتصفية المشروع ،  
إخطار الوزير وممثلي العمال خطيا بذلك قبل إتخاذ أي إجراء.

ثانيا- يجب أن يتضمن الاخطار جميع المعلومات اللازمة كأسباب إنهاء الاستخدام الذي سيجري وأعداد  
وفئات العمال التي من المرجح ان تتعرض الى ذلك.

ثالثا- على صاحب العمل أن يتيح لممثلي العمال فرصة لإستشارتهم بخصوص التدابير التي ينبغي اتخاذها  
لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام الى أدنى حد ممكن.

رابعا- يشكل الوزير لجنة تتألف من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل  
وتقديم توصياتها بشأنها الى الوزير خلال مدة لا تتجاوز (30) ثلاثون يوما من تاريخ  
إستلام الإخطار.

خامسا- يصدر الوزير قراره بشأن التوصية خلال فترة لا تتجاوز (14) اربعة عشر يوم من تاريخ رفعها  
بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها.

سادسا- لأي طرف متضرر من قرار الوزير الصادر بمقتضى البند (د) من هذه المادة الطعن بالقرار في  
المحكمة خلال فترة عشرة ايام من تاريخ تبليغه بالقرار ، ويعتبر قرار المحكمة قطعيًا وغير  
قابل للطعن.

سابعا - يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقا للفقرة (أ) من هذه المادة بالعودة الى العمل خلال سنة من  
تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل الى طبيعته وأمكن إستخدامهم من قبل صاحب العمل.

المادة 52. لا يجوز للمحاكم النظر في الدعاوى التي قد تؤدي الى توقيف العمل، كدعاوى الإفلاس أو  
الدعاوى القضائية، ما لم تثبت الجهة صاحبة المصلحة في الدعوى بوثيقة رسمية إنها  
إستحصلت موافقة الوزير على ذلك.

المادة 53. أولا. عند توافر احدى الحالات المنصوص عليها في البند ( ثانيا) من المادة ( 50 ) والبنود  
(أولا) و (ثانيا) من المادة (51) من هذا القانون على صاحب العمل انذار العامل بأنهاء  
العقد وفي حالة عدم انذاره يتم تعويضه بدل هذا الانذار ويجب ان لا تقل فترة الانذار عن

(30) ثلاثين يوماً. 0

ثانيا: على صاحب العمل تزويد العامل الذي إنتهى أو أنهى عقد عمله ، بناء على طلبه ، شهادة خطية  
دون اي مقابل تتضمن بيانا بمدة خدمته وعمله وآخر أجر تقاضاه وسبب إنتهاء عقد العمل ، على ان لا  
تتضمن الشهادة أي إشارات قد تسيء الى العامل وتقلل من فرص العمل أمامه.

ثالثاً: لصاحب العمل أن يعفي العامل عن العمل كلياً أثناء مهلة الإخطار أو تقليص فترة عمله الى ما لا يزيد عن اربعة ايام عمل أو (32) إثنان وثلاثون ساعة متقطعة من ايام العمل الاسبوعية مع ما يترتب على ذلك من آثار خصوصاً إستحقاق العامل أجره كاملاً عند مهلة الإخطار.

المادة . 54 . 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 ( د ) و ( و ) و ( ز ) من البند (ثانياً) من المادة ( 50 ) من هذا القانون 0

المادة. 55. أولاً- تشكل بقرار من الوزير لجنة أو أكثر تسمى لجنة انتهاء الخدمة من - :

- أ- حاكم ترشحه وزارة العدل رئيساً
- ب - ممثل عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عضواً
- ج - ممثل منظمة أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً. عضواً
- د - ممثل عن منظمة العمال الأكثر تمثيلاً . عضواً
- هـ - عضو من ذوي الخبرة والإختصاص في مجال علاقات العمل يختاره الوزير. عضواً

ثانياً- تتولى اللجنة دراسة طلبات انتهاء الخدمة والفصل والاسباب المستندة اليها وسائر الظروف المحيطة بها وإصدار القرار المناسب بالموافقة او برفض انتهاء الخدمة اذا تبين لها عدم وجود مبرر له .

ثالثاً- تصدر اللجنة قراراتها بالسرعة الممكنة في القضايا المعروضة عليها في موعد لا يتجاوز سبعة ايام من تاريخ استلامها الطلب.

رابعاً- تتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية.

المادة . 56 . أولاً. للعامل الطعن بقرار انتهاء خدمته امام لجنة انتهاء الخدمة او امام قضاء العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بأنهاء خدمته ويعد متنازلاً عن هذا الطعن اذا لم

يقدمه خلال هذه المدة واذا اختار احد هذين الطريقتين سقط حقه في الاخر 0

ثانياً. يكون قرار لجنة انتهاء الخدمة قابلاً للطعن فيه امام محكمة العمل خلال (30) ثلاثين

يوماً من تاريخ التبليغ به او اعتباره مبلغاً 0

ثالثاً. يقع على صاحب العمل عبء اثبات انتهاء خدمة العامل عند طعن العامل بقرار

انتهاء خدمته امام لجنة انتهاء الخدمة او امام قضاء العمل 0

المادة . 57 . أولاً. اذا وجدت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة ان انتهاء خدمة العامل لم تستند الى احد الاسباب المنصوص عليها في المواد (50) و (52) من هذا القانون فعليها أن تقرر اعادة العامل الى عمله الأصلي ودفع اجوره كاملة من قبل صاحب العمل عن مدة انتهاء عقد العمل 0

ثانياً. إذا قررت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة تعذر اعادة العامل الى عمله ينهي عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة او قرار المحكمة ويدفع تعويض الى العامل يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (54) من هذا القانون 0

ثالثاً. في المشاريع التي تستخدم اقل من (5) خمسة عمال بصورة منتظمة يعد عقد العمل منتهياً من تاريخ انتهائه الفعلي اذا قررت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة ذلك ، شرط أن يدفع صاحب العمل الى العامل مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للتعويض المنصوص عليه في البند ( ثانياً ) من هذه المادة 0

المادة . 58 . اولاً. لاينتهي عقد العمل بسبب احدي الحالات الآتية .:

أ. العضوية في نقابة او المشاركة في نشاطات نقابته خارج اوقات العمل او خلال اوقات العمل بموافقة صاحب العمل تحريراً 0

ب . السعي الى الحصول على صفة ممثل للعمال او ممارسة هذه الصفة او سبق ممارستها 0

ج . رفع شكوى أو اقامة دعوى ضد صاحب العمل تظلماً بالقوانين 0

د . عند تمتع العامل بأحدى اجازاته القانونية 0

هـ . التمييز في الإستخدام والمهنة سواءا كان ذلك التمييز مباشرا ام غير مباشر.0

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

ثانياً. أ. يقع باطلاً انتهاء عقد العمل استناداً لأي سبب من الاسباب المنصوص عليها في

البند ( اولاً ) من هذه المادة وفي هذه الحالة على لجنة انتهاء الخدمة او

للمحكمة ان تقرر اعادة العامل الى عمله ودفع اجوره عن الفترة السابقة 0

ب . اذا لم يطلب العامل اعادته الى عمله او قررت اللجنة او المحكمة ان اعادة  
العامل غير ممكنة او غير عملية او غير ملائمة فنقرر صرف تعويض  
عادل له على ان لا يقل التعويض عن ضعفي المبلغ المنصوص عليه في  
البند (ثانياً) من المادة ( 57) من هذا القانون 0

المادة . 59 . اولا. للعامل انتهاء عقد العمل بآرادته المنفردة دون سابق انذار في احدى الحالتين الآتيتين .:

أ . إذا اخل صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في هذا القانون او في النظام  
الداخلي للعمل او في عقد العمل الفردي 0

ب . إذا ارتكب صاحب العمل جنائية او جنحة ضد العامل او احد افراد أسرته  
اثناء العمل او خارجه 0

ثانياً. للعامل ان يطلب من لجنة انتهاء الخدمة او من المحكمة تعويضاً وفقاً لما هو  
منصوص عليه في الفقرة ( ب ) من البند (ثانياً ) من المادة (58) من هذا  
القانون 0

المادة.60. 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 خالف أحكام هذا الفصل.

## الفصل السابع

### الفرع الاول

#### الاجور

المادة . 61 . اولاً. تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية بأستثناء ماينص عليه عقد العمل  
0

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

ثالثاً. يجوز دفع الاجور من خلال صكوك او حوالات مصرفية او اوامر صرف شريطة أن يكون ذلك وفق إتفاق جماعي أو قرار تحكيم، أو بموافقة العامل المعني خطياً عند عدم وجود مثل هذا الإتفاق أو القرار، مع حق العامل في إبطال هذا الإذن في أي وقت. 0

رابعاً. تدفع الاجور خلال ايام العمل اسبوعياً او شهرياً في أو بالقرب من موقع العمل 0

خامساً. المساواة بين اجر المرأة والرجل على عمل من ذي قيمة متساوية 0

المادة . 62 . اولاً. تدفع الاجور الى العامل مباشرة ويجوز تحويله الى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفين كتابة او دفعه لوكيل العامل ومصادقاً عليه من الدائرة 0  
ثانياً. عند وفاة العامل تدفع جميع مستحقاته الى خلفه وفقاً لأحكام هذا القانون وقانون الأحوال الشخصية.

المادة . 63 . اولاً. يحظر على صاحب العمل تقييد حرية العامل بأي شكل في التصرف بأجره 0

ثانياً. يحظر على صاحب العمل اجبار العامل على شراء منتجات العمل او المتاجر او السلع التي يستوردها 0

ثالثاً. يلتزم صاحب العمل بتوفير السلع والخدمات اللازمة للعمال في الاماكن النائية بأسعار مدعومة بهدف صالح العمال المعنيين وليس الربح. 0

المادة . 64 . لايجوز التنازل عن الاجور ولايجوز الحجز عليها الا بموجب حكم قضائي بات 0

المادة . 65 . أولاً. يجوز اجراء إستقطاعات معقولة من الاجر مع مراعاة تكاليف المعيشة والسكن للعامل وكما يلي :

أ. نفقة الاشخاص الذين يعيلهم العامل قانوناً 0

ب . المبلغ الذي يدين به العامل الى صاحب العمل من مسكن أمنه صاحب العمل للعامل او سلع باعها له او اي قرض او سلفة على الاجر منحها صاحب العمل على اجر العامل موثقة من طرفي العقد خطياً 0

ج . المبالغ التي دفعها صاحب العمل او تعهد بدفعها ذات صلة بأي قرض منحه للعامل لشراء عقار او تجهيزات منزلية موثقة من طرفي العقد خطياً 0

د . المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال 0

هـ . اشتراكات النقابة العمالية 0

ثانياً. لايجوز ان يزيد مجموع الاستقطاعات على (20% ) عشرين من المئة من اجر العامل اذا كان مايتقاضاه اقل من (3) ثلاثة اضعاف الحد الادنى للأجر و(30% ) ثلاثين من المئة من اجر العامل اذا زاد اجره عن ذلك الحد ولاتسري هذه النسب على اقتطاع ديون النفقة 0

ثالثاً. لاتخضع لأية فائدة الديون المترتبة لصاحب العمل في ذمة العامل 0

المادة . 66 . يحظر استقطاع أي مبلغ من اجر العامل بشكل مباشر او غير مباشر لصالح صاحب العمل او ممثله او الوسيط او مقاول العمل بأستثناء ما هو منصوص عليه في الفقرة (ب) من البند ( اولاً ) من المادة ( 65 ) من هذا القانون 0

المادة . 67 . أولاً. عند إفلاس المشروع أو تصفيته قضائياً ، يعامل العمال كدائنين ممتازين ويستحقون عند ذلك الامتيازات الآتية .:

أ . الاجور عن (3) الثلاثة اشهر السابقة لآنتهاء خدمته 0

ب . أجور العطل الرسمية خلال السنة التي انتهت فيها خدمته والسنة التي سبقتها 0

ج . المبالغ المستحقة له عن الانواع الاخرى من الاجازة قبل انتهاء العمل 0

د . مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعمال 0

ثانياً. تقدم الامتيازات المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة على الديون الممتازة

الاخرى بما في ذلك امتياز ديون الدولة 0

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

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

للقانون 0

ب . الديون المتعلقة بأدارة عقارات صاحب العمل المعسر او المفلس بما في ذلك

الرسوم القانونية ومصاريف الادارة 0

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 مباشرة قبل جميع الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك المبالغ

المستحقة لخزينة الدولة باستثناء ديون النفقة 0

المادة . 68 - أولاً. يجب اعلام العامل عن العناصر المكونة لاجره قبل التعاقد معه وخصوصاً الاجر

الاساسي والمخصصات وبدل العمل الاضافي وغيرها من الزيادات او الاستقطاعات

وفترات الدفع وطريقته ومكان ويوم دفعه ويجب ابلاغه بالمعلومات ذاتها كلما طرأ تغيير

على عناصر اجره 0

ثانيا. يجب تزويد العامل ببيانا خطيا مفصلا بأجره كلما دفع له ، موثقاً فيه فترة العمل المستحق عنه الأجر

والمخصصات وبدل العمل الإضافي وغيرها من الزيادات أو الإستقطاعات إن وجدت.

المادة . 69 - يجب اجراء تسوية نهائية للأجر من اليوم التالي لإنهاء عقد العمل ، واذا كان انهاء عقد

العمل من طرف العامل فيجب دفع اجوره المستحقة خلال (7) سبعة ايام من تاريخ تركه

العمل 0

المادة . 70 - أولاً. يلتزم صاحب العمل بمسك سجل للأجور 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 ومفتشي الضمان الاجتماعي 0

ثانياً. لاتبرأ ذمة صاحب العمل من دين الاجر الا بتوقيع العامل في سجل الاجور ولا يعد توقيعه فيه دون اي تحفظات تنازلاً منه عن أي حق من حقوقه 0

## الفرع الثاني

### تحديد الاجور

المادة . 71 - أولاً. يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط ان لا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل وفي جميع الاحوال لايجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الادنى للأجر المقرر قانوناً 0

ثانياً. يقصد بالحد الادنى للاجر ، الأجر المقرر قانوناً او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي ، ايهما اكثر 0

المادة . 72 . أولاً. تشكل بقرار من الوزير لجنة تحديد الأجور تتولى اقتراح معدلات الأجور لمختلف المهن وفي مختلف مشاريع العمل المشمولة بأحكام هذا القانون تتألف من :

أ. مدير عام دائرة العمل والتدريب المهني رئيساً

ب . مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عضواً

ج . ممثل عن دائرة العمل والتدريب المهني 0 عضواً

د . ممثل عن وزارة التخطيط 0 عضواً

هـ . ممثل عن وزارة المالية عضواً

و. ثلاث ممثلين عن منظمة اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً أعضاء



و . ثلاث ممثلين عن منظمة العمال الاكثر تمثيلا 0 أعضاء

ز- عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بالجوانب المختلفة لسياسة الاجور

يختارهما الوزير 0

ثانياً. تجتمع لجنة تحديد الأجور مرة كل ستة أشهر على الأقل بدعوة من رئيسها وعليه أن يدعوها الى إجتماع إستثنائي كلما وجد الوزير حاجة لإجتماعها ، أو عند طلب ثلث اعضائها على الأقل ذلك.

ثالثا- يكتمل نصاب اللجنة بحضور أكثرية عدد أعضائها وتتخذ القرارات والتوصيات بأغلبية عدد الحاضرين.

رابعا- يكون للجنة مكتب دائم في الوزارة يشرف عليه مدير عام دائرة العمل والتدريب المهني ويديره مقرر اللجنة ، ويتولى المكتب تنسيق وتنظيم عمل اللجنة وحفظ الدراسات والإحصاءات الواردة اليها وإعداد جداول الاجتماعات وتدوين محاضر الجلسات والاقترحات والتوصيات.

خامسا- يرفع رئيس لجنة تحديد الأجور اقتراحات وتوصيات اللجنة الى الوزير ويتولى متابعتها والوقوف على ما اتخذ بشأنها من إجراءات ويقدم ذلك بتقرير الى اللجنة في أول اجتماع يعقد لها. سادسا- على مجلس الوزراء البت بمقترحات وتوصيات لجنة تحديد الأجور بعد المصادقة عليها ورفعها الى مجلس الوزراء من قبل الوزير.

المادة 73. تتولى لجنة تحديد الأجور بعد التشاور مع الجهات المختصة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ما يلي:

أولاً- إقتراح سياسة عامة للأجور على ضوء احتياجات العمال وعائلاتهم و المستوى العام للأجور في الدولة وتكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها والعوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الانتاجية والرغبة في تحقيق نسبة عالية من العمالة والمحافظة عليها 0

ثانيا- إقتراح معدلات الحد الأدنى للأجور في المهن والصناعات ومشاريع العمل المختلفة المشمولة بأحكام هذا القانون على صعيد القطر كله أو بحسب المعدلات المختلفة لمستوى المعيشة في المحافظات والمناطق.

ثالثا- إقتراح معدلات الزيادات السنوية الدورية لأجور العمال في المهن والصناعات والصناعات ومشاريع العمل المختلفة المشمولة بأحكام هذا القانون .

المادة 74. يعرض الوزير مقترحات لجنة تحديد الأجور على مجلس الوزراء.

المادة 75. تحدد دوائر الدولة والقطاع العام الحد الأدنى لكل من الاجر اليومي والشهري ، ولها تحديد

اكثر من حد ادنى للأجر حسب المناطق والمهن ، ويكون الاجر على الساعة

(8/1) من الاجر اليومي 0

المادة 76 . يعاقب بغرامة لاتقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف

الاحكام المتعلقة بالاجر المنصوص عليها في هذا القانون واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع

يقل عن الحد الأدنى للاجر فيلتزم المخالف بالاضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه ،

بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الأدنى 0

المادة 77 . اولاً. يعلق صاحب العمل في مكان بارز من المشروع اعلاناً وافياً يعلم العمال بالاجر المطبقة

في مشروعه على ان لاتقل عن الحد الأدنى للأجور المقررة قانوناً 0

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

وما يستحقه 0

ثالثاً. اذا ادعى العامل بان صاحب العمل دفع له اجراً اقل من الاجر المحدد قانوناً في

مشروعه فعلى صاحب العمل عبء اثبات انه دفع للعامل الاجر المحدد قانوناً 0

## الفصل الثامن

### وقت العمل

المادة 78 . يقصد بـ ( وقت العمل ) هو الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد

العمل ولاتدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل

وانتهائه 0

المادة 79 . اولاً. لايزيد وقت العمل اليومي 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 تؤدي 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 0

ثالثاً. يخفض وقت العمل اليومي في الاعمال الشاقة أوالصارة بالصحة وتحدد هذه الاعمال والحد الاقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير باقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية 0

رابعاً. يستثنى من احكام هذه المادة ماياتي .:

- أ. المشاريع التي لا يعمل بها سوى افراد اسرة صاحب العمل 0
- ب . الاشخاص الذين يشغلون مناصب الاشراف والادارة 0
- ج . الاشخاص المستخدمين باعمال تتطلب السرية 0
- د . العمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية أو التكميلية 0
- هـ . عمال الحراسة 0
- و . الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم 0
- ز. عمال الزراعة 0

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

المادة . 80 . اولاً. يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة راحة او اكثر لايقبل مجموعها عن نصف ساعة ولا تزيد على ساعة ويحدد صاحب العمل مواعيدها على ان لا تزيد ساعات العمل المتصلة على (5) خمس ساعات 0

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 0

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 لايقبل مجموعها عن (30) ثلاثين دقيقة 0

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 0

ب . العمال الذين يعملون باكثر من دوام فيستحقون فترة راحة (11) احدى عشرة ساعة متواصلة بين نهاية الدوام الاول وبداية الدوام الثاني 0

خامساً . لايجوز تشغيل العامل السائق بالقيادة المتواصلة لأكثر من (4) اربع ساعات دون فترة راحة وتحدد مدتها بتعليمات يصدرها الوزير 0

المادة . 81 . اولاً. يعد العمل :

أ . عملاً نهائياً اذا تم بين الساعة (6) السادسة صباحاً و(9) التاسعة ليلاً0

ب . عملاً ليلياً اذا تم بين الساعة (9) التاسعة ليلاً و (6)السادسة صباحاً 0

ج . 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

0

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

أ. (7) سبع ساعات في العمل الليلي 0

ب . (7) سبع ساعات ونصف في العمل المختلط 0

ثالثاً. لايجوز تشغيل العامل في الاعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل لأكثر من

(30) ثلاثين يوماً متواصلة في كل نوبة 0

المادة .82. اولاً. يستحق العامل راحة اسبوعية لاتقل عن (24) اربع وعشرين ساعة متواصلة بأجر ويكون

يوم (الجمعة) العطلة الاسبوعية ويجوز تبديله بيوم آخر في الاسبوع 0

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 0

ثالثاً- لصاحب العمل وفقاً للمفاوضة الجماعية مع العمال تشغيلهم ايام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية على ان يدفع لهم اجورهم وفقاً لقواعد العمل الاضافي وان يمنحهم يوم راحة في الاسبوع الذي يليه.0

المادة . 83. أولاً. يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة ( 79 ) من هذا القانون 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 0

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 0

ثانياً. في الحالات الاستثنائية التي لايمكن تطبيق نص المادة ( 79 ) 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 الاسبوع المشمولة بالاتفاق (48) ثمان واربعين ساعة 0

ثالثاً. 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 ( 79 ) من هذا القانون الواجب القيام بها خارج اوقات العمل المعتاد في المشروع ، او لفئات العمال الذين تتطلب اعمالهم ان تكون متقطعة 0

ب . الاستثناءات المؤقتة المسموح بها لمواجهة الحالات الاستثنائية لضغط العمل 0

وتمنح هذه الاستثناءات في احدى الحالات الاتية :

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

0

(2) إصلاح او صيانة الاجهزة او الادوات والالات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل

العمل في المشروع 0

(3) تقادي تعرض المواد او المنتجات للتلف 0

(4) إجراء الجرد السنوي أو الحسابات 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 لا يقل عن ما هو

محدد في هذا القانون.0.

المادة 84. أولا. يعتبر العمل الجاري في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو في الساعات الزائدة على

العمل اليومي ، عملا إضافيا.

ثانيا. يكون أجر العمل الإضافي ضعف أجر العمل إذا كان العمل ليليا أو من الأعمال الشاقة أو الضارة ،

ويكون بزيادة مقدارها 50% من أجر العمل إذا كان العمل نهائيا.

ثالثا. إذا اشتغل العامل في يوم راحته الأسبوعية فيجب تعويضه بيوم راحة في أحد أيام الأسبوع.

رابعا. يخضع العمل الاضافي الى ما يأتي .:

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

ساعة واحدة يوميا 0

ب . لايجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال التحضيرية والتكميلية للاعمال

الصناعية او في حالة مواجهة الاعمال غير الاعتيادية على (4) اربع ساعات يوميا 0

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

ساعات يوميا 0

د . لايجوز ان تزيد ساعات العمل في النقل على الطرق كامل وقت القيادة ، بما فيه وقت 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 0

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 (12) اثني عشر شهراً ويحدد الوزير بتعليمات هذه الاعمال والوقت الاجمالي الذي يطبق على السائقين المعنيين 0

المادة . 85 . اولاً . اذا توقف العمل كلياً او جزئياً نتيجة ظروف استثنائية او قوة قاهرة فعلى صاحب العمل بعد استحصال موافقة الوزارة 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 0

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 0

المادة . 86 . 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 0

## الفصل التاسع الاجازات والأعياد والعطل الرسمية

المادة . 87 . أولاً- أ. يتمتع العمال بأستراحة في ايام الاعياد والعطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها اجراً كاملاً 0

ب . يتمتع العامل براحة اسبوعية ليوم واحد بأجر كامل 0

ثانياً- يجوز تشغيل العامل خلال ايام الاعياد او العطلات الرسمية عدا الراحة الاسبوعية لأحد الاسباب المنصوص عليها في البند ( ثالثاً ) من المادة ( 83 ) من هذا القانون بأجر مضاعف إضافة الى أجره 0

ثالثاً. لا تحتسب من ضمن الاجازة السنوية والمرضية ايام الاعياد والعطلات الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل بأجازته 0

رابعاً- يستحق العامل الذي يعمل بعقد عمل لمدة محدودة او العامل المتدرب اجازة سنوية مدفوعة الاجر بكاملها بقدر استحقاقه عن مدة العقد وقبل انتهائه 0

المادة . 88 . اولاً- يستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته اجازة بأجر لمدة ( 20 ) عشرين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل 0

ثانياً- يستحق العامل في الاعمال الشاقة او المرهقة او الضارة اجازة بأجر لمدة (30) ثلاثين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل 0

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

أ. (2) يومان (5) للخمس السنوات الاولى 0

ب . (2) يومان (5) للخمس السنوات الثانية 0

ج . (3) ثلاثة ايام لكل (5) خمس سنوات خلال خدمته اللاحقة 0

رابعاً. يستحق العامل اجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء 0



خامساً- تحسب ايام انقطاع العامل عن العمل لاسباب خارجة عن ارادته كالمرض أوالاصابة أوالحوادث أوالامومة من ضمن مدة خدمته ويستحق عنها الاجازة السنوية 0

سادساً. تحسب ايام الاجازة السنوية ايام عمل فعلية لاغراض هذا القانون والقوانين الاخرى 0

المادة . 89. اولاً. يستحق العامل الذي تمتع بالاجازة المنصوص عليها في المادة ( 88) من هذا القانون اجراً عن كامل مدتها لايقبل عن معدل اجوره التي تقاضاها خلال اخر(6) ستة أشهر من عمله 0

ثانياً. يستثنى من حكم البند ( اولاً ) من هذه المادة مخصصات النقل والطعام والخطورة 0  
ثالثاً. تدفع المبالغ المنصوص عليها في البندين (اولاً) و (ثانياً) من المادة ( 88) من هذا القانون للعامل قبل تمتعه بالاجازة 0

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 0

المادة . 90. اولاً. للعامل ان يتمتع بالاجازة السنوية دفعة واحدة او على شكل دفعات 0

ثانياً. عند تجزئة الاجازة السنوية يجب ان لايقبل احداها عن (14) اربعة عشر يوماً متصلة تبدأ من تاريخ اخبار صاحب العمل بها دفعة واحدة ويتم التمتع بباقي الاجازة السنوية المدفوعة الاجر بتاريخ اقصاه (18) ثمانية عشر شهراً من نهاية السنة التي استحققت عنها الاجازة 0

المادة . 91 . اولاً . يحدد النظام الداخلي للعمل اوقات تمتع العمال باجازاتهم السنوية واذا لم يوجد نظام داخلي للعمل او لم يتضمن ذلك النظام برمجة اجازات العمل فللعامل الحق في التمتع باجازته السنوية في الوقت الذي يتفق عليه مع صاحب العمل 0

المادة 92. أولاً لايجوز للعامل ان يمارس اي عمل مأجور خلال تمتعه باجازته السنوية 0

ثانياً. يقع باطلاً كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في التمتع بالحد الأدنى للاجازة

السنوية بأجر او التنازل عنها لقاء تعويض او لأي سبب آخر 0

المادة . 93. أولاً . يستحق العامل اجازة مرضية بأجر تام تدفع من صاحب العمل لمدة (30) ثلاثين يوماً

عن كل سنة عمل 0

ثانياً. يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب حكم البند ( أولاً ) من هذه

المادة لغاية ( 180 ) مئة وثمانين يوماً 0

ثالثاً. اذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفد استحقاقه من الاجازات المرضية بأجر

، تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال 0

رابعاً. يرجع صاحب العمل على دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه الى

العامل المضمون عن اجور اجازته المرضية التي دفعها اليه بما يزيد على (30)

ثلاثين يوماً في السنة وفق احكام البندين ( أولاً ) و ( ثانياً ) من هذه المادة .

المادة . 94. أولاً. تمنح الاجازة المرضية استناداً الى تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى

صاحب العمل او عن جهة طبية رسمية 0

ثانياً. تعد مدة التمتع بالاجازة المرضية خدمة فعلية لاغراض هذا القانون والقوانين الاخرى 0

المادة . 95. أولاً. يستحق العامل اجازة بأجر تام لاسباب شخصية في احدى الحالات الآتية :

أ. زواج العامل (5) خمسة ايام 0

ب . زواج ابن او ابنة العامل (1) يوم واحد 0

ج. 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 ، مع الأخذ بنظر الإعتبار منح إجازة

إضافية مدفوعة الأجر للعامل خلال أيام السفر بالنسبة للعمال الذين يكون

محل سكنهم في محافظات بعيدة عن محل العمل أو في دول أخرى بالنسبة

للعمال الأجانب. 0

د . اداء الامتحانات (15) خمسة عشر يوماً 0

ثانياً . للعاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها حق التمتع بإجازة بأجر تام للعدة التي تقضيها. 0

ثالثاً. يمنح العامل اجازة حج بدون اجر ولمرة واحدة طوال خدمته وحسب طلبه 0

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 0

خامساً. يستحق العامل اجازة بأجر تام للقيام بالواجبات النقابية على ان ينص على ذلك في الاتفاق الجماعي المطبق 0

المادة.96. لصاحب العمل ، عند الضرورة ، منح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر عند نفاذ رصيده من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر .

المادة 97. - يعاقب كل من يخالف الاحكام المتعلقة بوقت 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 0

## الفصل العاشر

### شروط وظروف العمل في العقود العامة

المادة . 98 . يقصد بالعقود العامة في هذا الفصل هي العقود التي تبرمها الجهات العامة ، متمثلة بالوزارات أو الدوائر والشركات العامة المرتبطة أو الغير مرتبطة بوزارة أو الحكومات المحلية للأقاليم أو المحافظات ، مع الجهات الأخرى العراقية وغير العراقية لتنفيذ مقاولات المشاريع العامة للدولة.

المادة .99. يجب أن تتوافر في العقود العامة الشروط التالية:

أ. أن يكون احد طرفي العقد جهة عامة 0

ب . ان يتم تنفيذ العقد من جهة عامة او اية جهة مخولة 0

ج. أن يترتب على تنفيذ العقد ما يأتي :-

(1) إنفاق أموال من قبل جهة عامة.

(2) إستخدام عمال من قبل الطرف الثاني في العقد.

د. أن ينصب تنفيذ العقد على ما يأتي .:

(1) انشاء او تغيير او اصلاح او هدم اشغال عامة 0

(2) تصنيع او تجميع او شحن او الاتجار بالمواد او تجهيزات او معدات 0

(3) اداء او تقديم خدمات 0

المادة . 100 . اولاً. يجب أن تنص العقود العامة على الأحكام الواردة في هذا القانون والتشريعات العمالية الأخرى والتعليمات الصادرة بموجبها ، أو الإتفاقات الجماعية ، أو قرارات التحكيم ، أو غير ذلك من إتفاقات معترف بها ، تكون أكثر نفعاً للعامل من تلك المطبقة على ذات الاعمال في مجال الصناعة والتجارة في المنطقة التي ينفذ فيها العمل. وفقاً لما يأتي :-

(1) معدلات الأجور العادية وأجور ساعات العمل الإضافية أو اية تعويضات أخرى التي يتعين دفعها الى مختلف فئات العمال المعنيين.

(2) أسلوب تنظيم ساعات العمل ، بما في ذلك حيثما أمكن:

أ- عدد ساعات العمل التي يمكن إنجازها يوميا ، اسبوعيا أو خلال أي فترة أخرى محددة ويدفع عنها أجر بالمعدل العادي.

ب- متوسط ساعات العمل التي ينجزها عمال يعملون في نوبات متعاقبة على أساس متواصل.

ج - الفترة التي يحسب على أساسها متوسط ساعات العمل، في حالة إحتساب ساعات العمل على أساس المتوسط ، وكذلك الحد الأقصى لعدد ساعات العمل التي تنجز خلال فترة معينة.

(3) الاحكام المتعلقة بالأجازات الاعتيادية والأجازات المرضية.

(4) الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في العمل.

ثانياً. اذا لم تتضمن العقود العامة الاحكام المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة فتعد متضمنة لها حكماً.

المادة 101. تلتزم الجهة العامة المتعاقدة إعلان الأحكام المشار إليها في الفقرة (أولاً) من المادة - السابقة - لضمان إطلاع مقدمي العطاءات على مضمون تلك الشروط.

المادة 102. يجوز للجهات العامة إستقطاع جزء من المبالغ المستحقة للطرف المتعاقد معه بموجب العقد عند تلوّنه في دفع أجور العمال المعنيين المستحقة لهم.

المادة 103. تنطبق أحكام هذا الفصل ايضاً على :-

أ. المشاريع العامة التي يديرها صاحب عمل واحد أو أكثر من القطاع الخاص وفق إتفاقيات التشغيل المشترك أو الإستثمار أو اي صورة أخرى.

ب. الأعمال العامة التي ينفذها متعاقدون من الباطن أو أشخاص يحال اليهم العقد.

المادة 104. للجهة العامة أو الطرف المتعاقد معه إستشارة الوزارة أو منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل فيما يخص تطبيق أحكام هذا الفصل.

المادة 105. تستثنى من أحكام هذا الفصل عقود العمل العامة التي تقل مبالغ تنفيذها عن 25.000.000 (خمسة وعشرون مليون دينار).

المادة 106. تلتزم الجهات العامة بالامتناع عن التعاقد مع اي طرف آخر في حالة عدم مراعاته وعدم تطبيقه أحكام شروط وظروف العمل في العقود العامة.

## الفصل الحادي عشر حماية المرأة العاملة

المادة . 107- على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في مقر العمل 0

المادة . 108- أولا. يحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب البند (ثالثا) من المادة ( 79 ) من هذا القانون.

ثانيا. يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرًا بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل 0

المادة . 109 . اولاً. لايجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا او بسبب قوة القاهرة أو المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة القاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توفقا لم يكن متوقعا على ان لا يتم تكرار ذلك 0

ثانيا. تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لاتقل عن (11) احدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (7) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (9) التاسعة ليلاً والساعة (6) السادسة صباحاً 0

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

أ. العاملات في اعمال ادارية او تجارية 0

ب . العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية 0

ج . العاملات في خدمات النقل والاتصالات 0

المادة . 110 . اولاً. تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (14) اربعة عشر اسبوعا في السنة 0

ثانيا. للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل ( 8 ) ثمانية أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة. 0

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

رابعا. تمدد فترة إجازة ما قبل الولادة بفترة مساوية للفترة 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 0

المادة 111. . لايجوز للام العاملة اثناء اجازة الحمل والوضع ان تشتغل بعمل مأجور لدى الغير 0

المادة . 112 . أولا. للام العاملة المضمونة حق التمتع باجازة امومة خاصة لرعاية طفلها لاتزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره 0

ثانيا. تعتبر إجازة الأمومة المقررة للأم العاملة المضمونة براتب تام للأشهر الستة الأولى وبنصف راتب للأشهر الستة التالية من السنة.

ثالثا. يعد عقد العمل موقوفا خلال مدة إجازة الأمومة.

المادة . 113 . 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 0

المادة.114. يضمن للأم العاملة في نهاية إجازة الحمل والوضع والأمومة العودة الى نفس عملها أو عمل مساوي له وبنفس الأجر.

المادة . 115 . اولاً. يسمح للعاملة المرضع بفترتي ارضاع اثناء يوم العمل لاتزيد على ساعة واحدة بمجموعهما وتعد فترة الارضاع من وقت العمل 0

ثانياً. تعفى من العمل ، العاملة او يعفى العامل التي لها أو له طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج الطفل المريض الى رعاية ، مدة لاتزيد على (3) ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للاجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل 0

المادة . 116 . اولاً. على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل 0

ثانياً. يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها عمالاً أو عاملات لهم أطفال تتراوح أعمارهم بين سن الرضاعة حتى سن الرابعة انشاء دور للحضانة بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير 0

المادة . 117 . لاتطبق احكام هذا الفصل على العاملات في وسط عائلي لايعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ 0

المادة . 118 . يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على ( 500000 ) خمسمائة الف دينار 0

## الفصل الثاني عشر

### حماية الاحداث

المادة. 119. يحظر تشغيل أي عامل لم يبلغ الحد الأدنى لسن العمل المشار اليه في المادة ( 5 ) من هذا القانون.

المادة 120 . اولاً . يحظر تشغيل الاحداث ، أو دخولهم مواقع العمل ، في الاعمال التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل فيها بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم 0

ثانياً- 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 0

ب . العمل بآليات ومعدات وادوات خطرة او التي تتطلب تدخلاً يدوياً او نقلاً لاحمال ثقيلة 0

ج . العمل في بيئة غير صحية تعرض الاحداث للمخاطر او تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية او الضجيج او الاهتزازالذي يضر بصحتهم 0

د . العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او في بعض ظروف العمل الليلي 0

ثالثاً. يحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية أو المختلطة.

المادة . 121 . لايجوز تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح بها الابعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه 0

المادة . 122 . اولاً. لايجوز ان تزيد مدة عمل الأحداث على (7) سبع ساعات يومياً أو (42) إثنان وأربعون ساعة اسبوعياً.

ثانياً . 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 0

المادة . 123 . يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية بأجر مدة (30) ثلاثين يوماً في السنة 0

المادة . 124 . اولاً . على صاحب العمل الذي يُشغل احداث يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحمايتهم في مقر العمل 0

ثانياً- على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بالاحداث يتضمن اسماؤهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم 0

المادة . 125 . 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 0

المادة . 126 . لانسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على (15) خمسة عشرة سنة ويعملون في وسط عائلي تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ التي تنتج من اجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالاً بأجر 0

المادة . 127 . تحدد بتعليمات يصدرها الوزير الاعمال الخطرة ودرجات الحرارة غير الاعتيادية أو الضجيج أو الاهتزاز الذي يضر بصحة الحدث 0

المادة . 128 . يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الفصل بعقوبة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار 0

### الفصل الثالث عشر

#### حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية

المادة . 129 . اولاً . تطبق احكام هذا الفصل على اعمال مقالع المواد الانشائية والمناجم والمواد المعدنية وبوجه خاص ما يأتي :

أ . عمليات البحث والتنقيب والكشف ، عن المواد المعدنية والحجرية ، بما في ذلك المجوهرات وعمليات استخراجها او تصنيعها 0

ب . عمليات استخراج او تركيز او تصنيع الرواسب المعدنية سواء أكانت على سطح الارض ام في باطنها 0

ج . كل ما يستتبع العمليات المنصوص عليها في الفقرتين ( أ ) و (ب) من هذا البند من اعمال بناء وتشبيد مصانع وتركيب اجهزة 0

المادة . 130 . 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 0

ثانيا. التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروع 0

المادة . 131 . اولاً . 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 0  
ثانياً- يمك صاحب العمل سجلاً باسماء الاشخاص الذين يدخلون اماكن العمل بسبب اعمالهم والتأشير عليها عند خروجهم 0

المادة . 132 . اولاً- مدة العمل اليومي في الاعمال والمهن والصناعات المنصوص عليها في البند (اولاً) من المادة (129) من هذا القانون هي (7) سبع ساعات ولايجوز في جميع الاحوال ابقاء العامل في موقع العمل اكثر من (8) ثماني ساعات في اليوم 0  
ثانياً- استثناءً من حكم البند (اولاً) 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 0

ب . اعتبار مدة العمل الزائدة عما هو منصوص عليه في البند (اولاً) من هذه المادة عملاً اضافياً يجري تعويضه وفق احكام هذا القانون 0

المادة . 133 . على صاحب العمل :

اولاً- وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وفقاً للتعليمات والبيانات الصادرة عن الوزارة بعد التشاور مع المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية 0  
ثانياً- اتخاذ التدابير الاتية :

أ. اصدارالتوجيهات و الاوامر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك 0

ب . منع وجود العمال في مناطق الانفجارات الابعد زوال الخطر عنها 0  
ج . تزويد العمال بالملابس والادوات الخاصة بالوقاية من مخاطر المهنة دون اي  
مقابل. 0

د . وضع علامات دالة على الاماكن التي يتوقع حدوث اخطار فيها 0  
هـ . توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولي للطوارئ0  
و . تفتيش اماكن العمل دورياً للتأكد من حسن تطبيق التدابير المنصوص عليها في هذا  
البند0

المادة . 134 . اولاً. يتحدد ما يتحمله العامل من بدل مقابل وجبات الطعام بقرار من الوزير0

ثانياً. لايجوز تنازل العامل عن تناول وجبات الطعام لقاء أي بدل نقدي 0

المادة . 135 . 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 0

## الفصل الرابع عشر

### الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل

#### الفرع الاول

#### الصحة والسلامة المهنية

المادة . 136 - اولاً. يعد التعاون بين صاحب العمل أو الادارة والعمال او ممثلي العمال في المشروع  
عنصراً اساسياً في الاجراءات المتخذة لتطبيق تعليمات الصحة والسلامة  
المهنية لتحسين ظروف العمل على مستوى المشروع ومكان العمل 0

ثانياً. لتحقيق ما هو منصوص عليه في البند( اولاً) من هذه المادة يجب مراعاة ماياتي

:

أ . على العمال اثناء قيامهم بعملهم ، التعاون لتمكين صاحب العمل من تحقيق

الالتزامات الملقة على عاتقه 0

ب . على ممثلي العمال في المشروع التعاون مع صاحب العمل في مجال

الصحة والسلامة المهنية 0

ج . تزويد ممثلي العمال في المشروع بالمعلومات الكافية حول الاجراءات التي

قام بها صاحب العمل لضمان الصحة والسلامة المهنية ، ولهم استشارة

منظماتهم الاكثر تمثيلاً حول هذه المعلومات ، شريطة عدم قيامهم

بأفشاء الاسرار التجارية والصناعية 0

د . تدريب العمال وممثليهم في المشروع تدريباً مناسباً على الصحة والسلامة

المهنية 0

هـ . للعمال او منظماتهم الاستفسار واخذ رأي اصحاب العمل في شأن نواحي

الصحة والسلامة المهنية المتعلقة بعملهم ، ويجوز بموافقة الطرفين

الاستعانة باستشاريين فنيين من خارج المشروع 0

و . للعامل الحق بتبليغ رئيسه المباشر عن أي وضع يعتقد انه يشكل خطراً

جدياً ووشيكاً على حياته او صحته ولا يحق لصاحب العمل ان يطالب

العمال بالعودة الى مكان العمل حيث يوجد الخطر الجدي والوشيك على

الحياة او الصحة الى ان يقوم صاحب العمل باتخاذ الاجراءات اللازمة

لازالة هذا الخطر اذا كان ذلك ضرورياً 0

ز . لايتحمل العامل اية نفقات عن اجراءات الصحة والسلامة المهنية 0

المادة . 137 . اولا. تكون الوزارة مسؤولة عن أية جهة وطنية تعنى بالصحة والسلامة المهنية من خلال

مراجعة السياسة الوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بفترات منتظمة

وتطويرها ومراجعتها بالتشاور مع اصحاب العمل والعمال او منظماتهم الاكثر

تمثيلاً يصدرها الوزير ويعهد لهذه الجهات الاعمال الوقائية الضرورية

ومسؤولية احاطة اصحاب العمل والعمال وممثليهم في المشروع علماً بما يأتي

:

أ. المتطلبات اللازمة لخلق بيئة عمل صحية وآمنة والمحافظة عليها لتوفير

الصحة الجسدية والعقلية الافضل للعمال 0

ب. اختيار العمل ليتناسب مع الصحة الجسدية والعقلية للعمال 0

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 الاخطار الصحية الناشئة في مكان العمل 0

ب. مراقبة العوامل التي تؤثر على صحة العمال في بيئة العمل وممارساته بما في

ذلك المرافق الصحية والاكشاك واماكن المبيت التي يوفرها صاحب العمل 0

ج. تقديم النصح حول تخطيط وتنظيم العمل بما في ذلك تصميم مكان العمل

واختيار الاليات والمعدات الاخرى والمواد المستعملة وصيانتها في العمل 0

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

الصحية للمعدات الجديدة 0

هـ. تقديم النصح حول الصحة والسلامة المهنية ودراسة علاقة العمل بالبيئة ومعدات

الوقاية 0

و. مراقبه صحة العمال 0

ز. تكيّف العامل مع العمل 0

ح. الاسهام في اجراءات التأهيل المهني 0

ط. التعاون في توفير المعلومات والتعليم والتدريب في مجالات الصحة والسلامة المهنية

ودراسة علاقة العمال بالبيئة 0

ي. تنظيم التعامل مع حالات الطوارئ والاسعافات الاولية 0

ك. المشاركة في تحليل حوادث واصابات العمل والامراض المهنية ومعرفة اسبابها 0

المادة . 138 . يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال والمعدات الموجودة فيها. ويحدد الوزير تلك المتطلبات بعد التشاور مع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً 0

المادة . 139 . اولاً . على صاحب العمل احاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها 0

ثانياً. على صاحب العمل تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها 0

المادة . 140 . اولاً . على صاحب العمل القيام بما يأتي :

أ . اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة ومخاطر العمل والآلات التي تضر بصحتهم 0

ب . توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على ان لا يقتطع أي مبلغ من اجور العامل بدل توفيرها 0

ج . توفير الاسعافات الطبية الاولية بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة 0

د . إخطار الدائرة في مدة أقصاها خمسة ايام من تاريخ إكتشاف أي مرض مهني أو حادث قاتل أو اي اصابة عمل تؤدي الى اعاقه العامل عن عمله لمدة ثلاث ايام على الأقل.

ثانياً. يعد المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية تعليمات تحدد فيها الوسائل والادوات الوقائية وشروط وطريقة استخدامها يصدرها الوزير 0

ثالثاً. على العمال اتباع الاوامر والتعليمات المتعلقة باجراءات الوقاية والسلامة المهنية وان يستخدموا الوسائل الوقائية الموفرة لهم 0

الماده . 141 . اولاً. على صاحب العمل ان يضمن السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله 0

ثانياً. لايشكل عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة المهنية سبباً لاعفاء صاحب العمل من الالتزامات المحددة في هذا المجال 0

ثالثاً. لا يتحمل العامل تكاليف توفر بيئة العمل الصحية والامنية بما في ذلك الرعاية الطبية وتكلفة الادوية الموصوفة والفحوص الدورية والمختبرية والاشعة والفحوص الاخرى 0

المادة . 142 . اولاً . على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل وعليه اذا زاد عدد عماله على(50) خمسين عاملاً ان يستخدم ممرضاً مملماً 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 اثناء العمل دون مقابل 0

ثانياً. يحدد للطبيب الخاص المنصوص عليه في البند (اولاً) من هذه المادة دوام يومي لا يقل عن ساعتين في اليوم اذا زاد عدد العمال على (100) مئة عامل 0

ثالثاً. 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) بالنسبة للاجازة المرضية من هذا القانون 0

رابعاً. لاصحاب العمل في عدد من المشاريع ضمن المنطقة او البلدية انشاء مستوصف عام بهدف تقديم الخدمات المنصوص عليها في البند (ثالثاً) من هذه المادة 0

المادة .143 . اولاً. على صاحب العمل توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (140) و(142) من هذا القانون 0

ثانياً. يقوم مفتشو العمل المختصون بأبداء الملاحظات على مستوى إحتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في تقريرهم ا عن الزيارة التفتيشية للمشروع. 0



ثالثاً. أولاً. لمفتش العمل المختص ان يقرر غلق مكان العمل او إيقاف عمل آلة او اكثر في حالة تحديد المخالفة وامتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية وحتى زوال سبب الغلق او الايقاف وذلك بعد انذاره خطياً بازالة المخالفة في فترة أقصاها (7) سبعة ايام من تاريخ تسلمه الإنذار ، ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف 0

ثانياً. لصاحب العمل الحق في إستئناف قرار مفتش العمل المختص ، في غلق مكان العمل أو إيقاف آلة او اكثر، في المحكمة إذا تبين له إن القرار كان تعسفياً.

المادة . 144 . يعاقب بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار أو بالحبس مدة لاتقل عن (1) شهر ولا تزيد على (6) ستة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفرع 0

## الفرع الثاني الفحص الطبي

المادة . 145 . لا يجوز تشغيل اي عامل إلا بعد خضوعه لفحص طبي أولي شامل من قبل جهة طبية مختصة للتوفيق بين لياقته الصحية والعمل المكلف القيام به.

المادة . 146. يتم إجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة حسب التعليمات التي يصدرها المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية أو طبيب المشروع بهذا الخصوص للتأكد من سلامة العمال ولياقتهم الصحية بما يحقق عدم إصابتهم بالأمراض المهنية.

المادة . 147. على مراكز التدريب المهني العامة والخاصة اخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب 0

المادة . 148. يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على المرأة الحامل أو المرضع من قبل جهة صحية مختصة للتأكد من لياقتها الصحية والعمل المكلفة به.

المادة . 149. أولاً . يخضع الاحداث لفحص طبي شامل من لجنة طبية للتأكد من لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه 0

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

أ. شروط تشغيل محددة 0

ب . عمل محدد او مجموعة اعمال محددة لها نفس المخاطر الصحية تصنف

كمجموعة من الجهة المختصة 0

المادة 150. يجب إجراء الفحص الطبي على العامل الحدث عند تغيير عمله للتأكد من مدى ملائمة قدرته ولياقته البدنية والصحية وطبيعة العمل الذي سيلتحق به.

المادة 151. أولاً. تبقى لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن (18) الثامنة

عشرة 0

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

0

ثالثاً. 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 0

رابعاً - يقصد بالجهة المختصة لأغراض هذا الفصل الوزارة المسؤولة عن العمل أو الوزارة

المسؤولة عن الصحة أو كليهما.

المادة 152. على صاحب العمل وضع الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل للحدث للعمل في ملف

وتقديمه لمفتشي العمل للإطلاع عليه أو تزويد مفتش العمل برقم السجل الذي حفظت فيه

الشهادة.

المادة 153. أولاً- يصدر التقرير الطبي الخاص بالفحص الأولي أو الدوري للعمال طبيب مختص يتمتع

بالإستقلال المهني التام عند قيامه بإجراء تلك الفحوصات.

ثانياً - تسجل الفحوصات الطبية الأولية والدورية وموعد الفحص اللاحق في إضبارة العامل وتكون معرضة

للتفتيش.

المادة 154. يحق للعامل الذي يُرفض منحه شهادة طبية أو تفرض قيود على قدرته على العمل ، فيما

يخص الوقت أو مجال العمل أو موقعه ، أن يخضع لفحص آخر من قبل طبيب مستقل

آخر أو لجنة طبية مستقلة.

المادة 155. لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمل أو قدرة ولياقة العامل تقتضي ذلك.

المادة 156. يجب قبل انتهاء عقد عمل العامل ، لأي سبب من الاسباب ، ان يجدد الكشف الطبي على العامل ، للتأكد من عدم اصابته بمرض مهني 0

المادة 157. أولاً - يجري الفحص على العمال المشمولين بأحكام هذا الفصل اثناء ساعات العمل دون تحملهم مصاريف الفحص.

ثانياً - لايجوز ان يتحمل العامل الحدث أو والديه أي تكاليف عن الفحوصات الطبية.

المادة 158. على العامل الإلتزام بمواعيد الفحص الدوري وجميع التوجيهات التي تصدر اليه عن طبيب المشروع أو الجهة الطبية المختصة والتي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

المادة 159. تخضع إجراءات الفحص الطبي لمراقبة تفتيش العمل.

المادة 160. يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث اشهر وبغرامة لا تزيد على (500000) خمسمائة الف ديناراً او بإحدى هاتين العقوبتين كل صاحب عمل خالف أحكام مواد هذا الفصل.

### الفرع الثالث

#### تفتيش العمل

المادة 161. تخضع المشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون الى تفتيش العمل تحت اشراف وتوجيه الوزارة 0

المادة 162. أولاً. يتولى قسم تفتيش العمل المهام الاتية :

أ. تأمين إنفاذ هذا القانون والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بشروط وظروف

العمل وحماية العمال اثناء قيامهم بهذا العمل 0

ب. تقديم المعلومات والارشادات الفنية الى العمال واصحاب العمل حول

الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقات الدولية 0

ج. اعلام الوزارة بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها

في هذا القانون 0

د. توفير آليات مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق بأي إنتهاك لحقوقهم الواردة في هذا القانون والتعليمات الصادرة بموجبه و اتفاق العمل الجماعي ، إن وجد ، مع إعلام العمال وعلى نطاق واسع حول كيفية إستخدام تلك الآليات. ولقسم تفتيش العمل إعداد لائحة إسترشادية بخصوص كيفية تقديم العمال لتلك الشكاوى وما يجب أن تتضمنه من معلومات وطريقة إرسالها 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 0

المادة 163. اولاً. تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل ، يكون مستقرا في عمله ومستقلا عن التغييرات الحكومية وعن التأثيرات الخارجية غير السليمة ، وممثل عن منظمة اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً وممثل عن منظمة العمال الاكثر تمثيلاً ويرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك 0

ثانياً. لايعين مفتش العمل الا من كان حاصلاً على شهادة جامعية اولية في الاقل ذات اختصاص وناجحاً في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض 0

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

( 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 )0

رابعاً. تستعين لجنة التفتيش بالخبراء والمختصين من اصحاب المؤهلات العلمية 0

المادة 164. اولاً . تخول لجان التفتيش المهام الآتية :

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

الخاضع للتفتيش 0

ب. الدخول نهارا الى أي مواقع عمل لديهم أسباب معقولة للإعتقاد بأنها خاضعة للتفتيش.

ج - إجراء 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 0

(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 0

(3) التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة بموجب احكام هذا القانون 0

ج . اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله بذلك 0

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 0

(2) اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة وصحة العمال 0

ثانياً- اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لايحتمل امهالاً بما ذلك توقيف العمل كلياً او جزئياً او اخلاء مكان العمل 0

ثالثاً. اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية تتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لأخذ الاجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين 0

رابعاً. 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 0

المادة . 165 . اولاً. تلتزم قوى الشرطة والامن الداخلي تلبية طلب لجان تفتيش العمل بمؤازرتهم اثناء قيامهم بمهامهم 0

ثانياً . يزود ممثلو لجان التفتيش ببطاقات موقعة من الوزير تثبت هويتهم وصفتهم وعلى الممثل ان يحمل بطاقته اثناء قيامه بمهمته كما عليه ان يبرزها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء 0

المادة . 166 . يحظر على لجنة تفتيش العمل ما يأتي :

اولاً. تحقيق أية فائدة مباشرة او غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم 0

ثانياً. افشاء الأسرار التي يطلعون عليها خلال قيامهم بواجباتهم حتى بعد تركهم العمل ويتعرضون للمساءلة القانونية عند افشائها 0

المادة . 167 . على لجنة تفتيش العمل ان تتعامل بسرية تامة مع مصدر أية شكوى قدمت لها حول أية مخالفة لاحكام القانون وان لا تصرح لاصحاب العمل او ممثله بان زيارة التفتيش هي ناتجة عن هذه الشكوى 0

المادة . 168 . اولاً. تعد الدائرة ومنظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال الاكثر تمثيلاً تقريراً كل (90) تسعين يوماً ترفعه الى الوزارة 0

ثانياً. تصدر الدائرة تقريراً سنوياً يتضمن ما يأتي :

أ . الانظمة والتعليمات المتعلقة باعمال قسم التفتيش 0

ب . العاملين في قسم التفتيش 0

ج . احصائية عن عمل لجان التفتيش تتضمن ما يأتي :

(1) اماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها 0

(2) الزيارات التفتيشية ونتائجها من حيث الإجراءات والعقوبات المفروضة. 0

(3) وضع الصحة والسلامة المهنية 0

(4) أية معلومات أخرى يطلبها مدير قسم تفتيش العمل من وقت لآخر حسب

الحاجات المحددة. 0

المادة 169. أولاً: على صاحب العمل إعداد قاعدة بيانات أو مسك سجلات تتضمن ما يلي:

(1) أسماء العمال.

(2) أجور العمال.

(3) الإجازات.

(4) أسماء العمال الأحداث والأعمال الموكلة لهم.

(5) إصابات العمل.

(6) الزيارات التفتيشية. ثانياً. على صاحب العمل أو من يخوله السماح للجان التفتيش ، عند زيارتهم موقع العمل ، من الإطلاع على تلك المعلومات أو غيرها من معلومات تتعلق بمهام لجنة التفتيش.

المادة 170 . أولاً. لمفتشي العمل تقدير توجيه نصيحة أو إنذار لصاحب العمل المخالف بدلا من إتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية بإتخاذها.

ثانياً. للوزارة تحريك دعوى جزائية ضد صاحب العمل المخالف بناء على توصية لجنة التفتيش المستندة الى تقرير الزيارة التفتيشية.

ثالثاً. يعد تقرير لجنة التفتيش مع شهادة المفتش دليلاً تتخذه المحكمة عند اصدار قرارها ما لم يثبت لها خلاف ذلك 0

المادة 171. يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن شهر 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 أو عرقله عملها 0

## الفصل الخامس عشر

### قواعد انضباط العمل

المادة 172. أولاً. 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 0

ب . مقدار الاجر الاساسي ومقدار اجر العمل الاضافي 0

ج . اجراءات الصحة والسلامة المهنية 0

د . التزامات العمال وقواعد الانضباط 0

هـ . الاجازات السنوية والاجازة الخاصة 0

و . الاسماء والعناوين الوظيفية للمشرفين على العمل 0

ثانياً. تصدر الوزارة انظمة داخلية نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل ، ويمكن للدائرة

مساعدة صاحب العمل باعداد هذه الانظمة اذا طلب صاحب العمل ذلك 0

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 0

رابعاً. على صاحب العمل ان يعرض الانظمة الداخلية قبل بدء تنفيذها على الدائرة

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 0

خامساً. يعلق صاحب العمل الانظمة الداخلية في مكان بارز في موقع العمل بعد المصادقة

عليها وعليه المحافظة عليها في حالة جيدة ومقروءة 0



سادساً. يقع باطلاً اي نص في الانظمة الداخلية ينتقص من حقوق العمال المنصوص عليها  
في هذا القانون او في الاتفاق الجماعي 0

المادة . 173. 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 0

ثانياً. على صاحب العمل اثبات خطأ العامل ، ويحدد التعويض الذي يجب على العامل  
دفعه بقرار قضائي الا اذا اتفق الطرفان على تسويته بطريقة ودية 0

ثالثاً. يقصد بـ ( الاخلال بالواجبات ) المنصوص عليه في البند ( اولا ) من هذه المادة  
الاضرار الناتجة عمدا او عن اهمال فادح او نتيجة خطأ جسيم 0

المادة . 174. 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 0

ثانياً. اذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات او اخل بالتزاماته بموجب عقد العمل ، تطبق  
بحقه احدي العقوبات الآتية :

أ . الانذار ويكون باشعار العامل تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من  
الاخلال بواجبات عمله مستقبلاً 0

ب . ايقافه عن العمل مدة لاتزيد على ( 3 ) ثلاثة ايام 0

ج . حجب الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي  
استوجبت الاجراء الانضباطي لمدة لاتزيد على (180) مئة وثمانين يوماً 0

د . تنزيل الدرجة ويستتبعه تنزيل اجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل 0

هـ . الفصل من العمل 0

ثالثاً. يجب ان تتناسب العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل 0

رابعاً. لايجوز لصاحب العمل فرض اكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها 0

المادة . 175. يحظر فرض الغرامات على العامل ، الا اذا نص الاتفاق الجماعي المطبق على خلاف ذلك

0

المادة . 176- لايجوز 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 0

المادة . 177. لايجوز فرض عقوبة الفصل الا في احدى الحالات الآتية :

اولاً- اذا ارتكب العامل مخالفة جسيمة ، وبوقائع مثبتة ، نشأ عنها ضرر مادي جسيم

بصاحب العمل 0

ثانياً- اذا افشى العامل سراً من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر جسيم بصاحب العمل

ووفق وقائع مثبتة 0

ثالثاً- اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحته ، وفق وقائع مثبتة ، وفي

هذه الحالة على صاحب العمل ، ارسال اذار خطي للعامل بفسخ عقد العمل دون

اشعار في حال تكرار هذا السلوك 0

رابعاً- اذا وجد العامل اكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير

مخدر ، وفق تقرير صادر عن طبيب مختص ، وتم اذاره عنها لأكثر من مرة 0

خامساً- اذا اتى العامل اكثر من مرة سلوكاً لا يأتلف وشرف العمل وبوقائع مثبتة ، على ان

يكون قد تم اذاره على هذا السلوك سابقاً 0

سادساً- اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او على احد رؤسائه او زملائه في

العمل اثناء العمل او خارجه 0

سابعاً- اذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع (10) عشرة ايام متصلة او (30) )

ثلاثين يوماً متقطعة خلال سنة العمل 0

ثامناً- اذا ارتكب العامل اثناء العمل جناية او جنحة بحق احد زملائه في العمل وحكم عليه

من اجلها بحكم قضائي بات 0

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

0

المادة 178 . اذا قام صاحب العمل بانذار العامل خطياً بعد (5) خمسة ايام متصلة او (20) عشرون يوم متقطع من غيابه دون عذر مشروع ، فلصاحب العمل فصل العامل بعد مرور (5) خمسة ايام إضافية من الغياب المتصل او (10) عشرة ايام اضافية من الغياب المتقطع

0

المادة 179 . يصدر قرار فرض العقوبة كتابة ويبلغ به العامل ولا يحق للعامل الادعاء بعدم التبليغ بعد مضي (10) عشرة ايام من صدور القرار ووضعه في لوحة الاعلانات او في محل العمل

0

المادة 180 . اولاً . للعامل الطعن بقرار فرض العقوبة لدى محكمة العمل المختصة خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار ويكون قرار المحكمة الصادر في هذا الشأن

باتاً 0

ثانياً . اذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل ، تكون مدة تقديم الطعن بها امام محكمة العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ العامل بقرار الفصل ويكون قرار المحكمة خاضعاً للطعن تمييزاً امام محكمة التمييز الاتحادية خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه 0

ثالثاً . يقع على صاحب العمل عبء اثبات المخالفات التي تم فرض العقوبة بناءً عليها

على العامل اثناء النظر فيها امام المحكمة المختصة 0

## الفصل السادس عشر الاتفاقات والمفاوضات الجماعية

المادة . 181 . أولا. للنقابات والاتحادات إبرام اتفاقات جماعية بالنيابة عن منتسبيها مع صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.0

182. أولا. في حال غياب منظمات العمال يحق لمجموع العمال في المشروع إنتخاب (3) ثلاث عمال من بينهم لتمثيلهم في التفاوض وإبرام إتفاقات العمل الجماعية المشار اليها في هذا القانون وفق مايلي :

(1) أن يجرى الانتخاب بحرية تامة بطريقة الإقتراع السري دون تدخل من اي طرف آخر،

(2) أن يحصل المرشحين على أغلبية أصوات المقترعين.

(3) أن يشارك في الإقتراع أغلبية عمال المشروع.

(4) أن تحدد المدة التي يخول فيها العمال المعنيين من يمثلهم في المشروع.

(5) أن يتمتع العمال المقترعين والمرشحين للإنتخاب بالأهلية القانونية الكاملة.

ثانيا. يحق لممثلي العمال المنتخبين وفق البند (ثانيا) من هذه المادة الإتصال بمنظمات العمال وطلب إستشارتهم أو مشاركتهم في عملية التفاوض أو إبرام اتفاقات العمل الجماعية.

ثالثا. يتمتع ممثلوا العمال المنتخبين والمشار لهم في هذه المادة بكافة الحقوق والحمايات التي يتمتع بها أقرانهم النقابيين في هذا القانون والقوانين الأخرى.

المادة.183. تتكون أطراف المفاوضة الجماعية من المنظمات العمالية ، أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال ، وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو منظماتهم. المادة . 184 . أولا.

تهدف المفاوضات الجماعية الى:

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

ب- تحسين شروط وظروف العمل.

ج- تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل.

د - تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال.

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

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

ثالثا- لايجوز 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 0

المادة . 185 . اولا. لايجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض ، عندما يقدم له طلبا خطيا للتفاوض من قبل نقابة أو أكثر تمثل كل او بعض عمال المشروع الذين سيضملمهم الاتفاق الجماعي 0

ثانيا. يتم التفاوض بين ممثلي التنظيم النقابي في المشروع والنقابة المعنية من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى.

ثالثا. في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع يكون التفاوض بين صاحب العمل و (3) ثلاث من ممثلي العمال ، المنتخبين وفق أحكام المادة (182) ، بحضور ممثلين إثنين عن منظمة العمال الأكثر تمثيلا أو منظمة عمال أخرى يقترحها عمال المشروع.

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

خامسا- للنقابات المشمولة بأحكام البند ( رابعا ) من هذه المادة ، دونما أي 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 أي طريقة تراها النقابات مناسبة لها وتضمن تمثيل أعضائها في عملية التفاوض.

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

المادة 186. أولا. على الطرف الي 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 فترة التفاوض عن ثلاثون يوما من تاريخ بدأ التفاوض.

المادة 187. 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 منظمتهم.

المادة 188. أولا: يدون الإتفاق الذي تسفر عنه المفاوضات في اتفاقية جماعية طبقا للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون.

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

المادة 189 . في حال وجود إتفاقية عمل جماعية موقعة عندها يتعين على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضات الجماعية لتجديده قبل إنتهاء مدته بثلاثة أشهر فإذا انتهت تلك المدة دون الاتفاق على التجديد يستمر العمل بالاتفاق مدة ثلاث أشهر أخرى ويستمر التفاوض بهدف تجديده. أما إذا انقضت المدة الأخيرة دون التوصل الى إتفاق كان لأي من طرفي الإتفاق الطلب من الدائرة خطيا اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون.

المادة 190. أولاً. يجب ان يكون الاتفاق الجماعي مكتوباً باللغة العربية ، إضافة الى اللغة الكردية بالنسبة للاتفاقات التي تبرم في إقليم كردستان ، ويكون نافذاً و ملزماً قانوناً لاطرافه ولكل من وقع الاتفاق نيابة عنه بعد إيداعه في الدائرة 0

ثانياً- يجب ان يكون عقد العمل محدد المدة على ان لا تقل مدته عن سنة واحدة ولا تزيد على ثلاث سنوات.

ثالثاً. لايجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب احكام هذا القانون او القوانين الاخرى 0

رابعاً. لايجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي 0

خامساً. لايجوز ان يتضمن الاتفاق الجماعي نصوصاً تخالف احكام هذا القانون 0

مادة 191. أولاً- يشمل الاتفاق الجماعي حكماً جميع عمال المشروع الذين مثلتهم نقابة أو أكثر تمثل على الأقل نصف عدد عمال المشروع في المفاوضات الجماعية التي ادت الى ابرام هذا الاتفاق.

ثانياً- تسري أحكام الإتفاق الجماعي على العمال الملتحقين بالعمل بعد سريان الإتفاق.

ثالثاً- في حالة عدم تمثيل النقابة أو مجموع النقابات في المشروع نصف عدد العاملين في المشروع ، جاز للنقابة او النقابات المعنية ان تطلب توسيع نطاق الاتفاق ليشمل جميع 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 للعاملين الغير نقابيين في المشروع ، 0

رابعاً- تقوم الوزارة باتخاذ كافة الخطوات لترتيب إجراء إقتراع توسيع الإتفاق خلال (5) خمسة أيام من تاريخ إستلام طلب الإقتراع خطياً.

خامساً- تقوم الوزارة بإبلاغ الأطراف بنتائج الإقتراع السري خطياً خلال (72) إثنان وسبعون ساعة من تاريخ إنتهاءه.

سادسا- يعد الاتفاق شاملا لجميع العمال اذا أيدت الأغلبية من العمال المشاركين في الإقتراع توسيع نطاق الاتفاق الجماعي.

سابعا- تقوم الوزارة باتخاذ كافة الخطوات اللازمة لضمان مشاركة أغلبية العمال الغير نقابيين في الاقتراع السري الخاص بتوسيع الإتفاق الجماعي.

ثامنا- في حال عدم حصول الحد الأدنى من الأصوات التي تؤيد توسيع نطاق الإتفاق طبقا لاحكام الفقرة (ثالثا) من هذه المادة ، عندها يشمل الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع كل العمال الذين مثلتهم النقابة او النقابات في المفاوضات الجماعية التي ادت الى ابرام هذا الاتفاق 0

تاسعا- في حالة قيام صاحب العمل بتوفير ظروف عمل افضل للعمال غير النقابيين ، عند عدم توسيع الاتفاق وفق أحكام الفقرتين (أولا) و ( ثالثا) من هذه المادة ،عندها تمتد هذه الظروف تلقائياً لتشمل جميع العمال النقابيين.

المادة . 192. اولا. للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي إتفاق العمل الجماعي الإنضمام الى الإتفاق بعد تسجيله في الدائرة ، ويكون الإنضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم الى الدائرة لتسجيله.

ثانيا- لأي من الاطراف ان يقدم طلباً للوزارة لاصدار قرار بشمول الاتفاق جميع عمال القطاع المهني ، بعد مراعاة ماياتي :

أ. يشمل الاتفاق الجماعي عدداً من العمال واصحاب العمل تعده الوزارة المختصة او الجهة غير المرتبطة بوزارة كافياً للتمثيل 0

ب . ان طلب شمول نطاق الاتفاق قد قدم من منظمة او اكثر للعمال او اصحاب العمل هي طرف في الاتفاق 0

ثالثا. تقوم الدائرة بالاعلان عن الطلب لتوسيع نطاق شمول الاتفاق ودعوة الاطراف المعنية لتقديم ملاحظاتها خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه 0

رابعا- لقرار الشمول الصادر بمقتضى هذه المادة ان يحدد نطاق الاتفاق في إقليم او محافظة معينة ، او قد يوسع الاتفاق ليصبح على نطاق وطني



المادة . 193- اولاً- يسجل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة أقصاها (30) ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعه لديها من قبل الاطراف المعنية وتزود نسخة من الاتفاق تتضمن تاريخ تسجيله 0

ثانياً- للدائرة إخطار طرفي الإتفاق خطياً بأي تناقضات أو مخالفات يتضمنها إتفاق العمل الجماعي مع أحكام هذا القانون خلال مدة (30) ثلاثين يوماً من تاريخ إيداع الإتفاق لديها.

ثالثاً- على صاحب العمل وضع الاتفاق الجماعي المتعلق بمشروعه في موقع ظاهر في مكان العمل 0

المادة . 194- اولاً- ينتهي الاتفاق الجماعي في احدى الحالات الآتية :

أ. باتفاق الطرفين 0

ب . بانتهاء مدته اذا كان محدد المدة 0

ج . بانتهائه 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 0

د . في حالة غلق المشروع اذا كان الاتفاق على مستوى المشروع 0

ثانياً- لا ينتهي الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع اذا انتقلت ملكيته او أي جزء منه الى مالك جديد 0

## الفصل السابع عشر منازعات العمل والإضراب المشروع

### الفرع الأول - منازعات العمل الفردية

المادة . 195. يقصد بمنازعات العمل الفردية الخلافات التي تنشأ بين صاحب العمل والعمال بخصوص تطبيق أحكام هذا القانون وعقد العمل الفردي أو قرار تحكيم أو بند من بنود إتفاقية عمل جماعية إن كانت هناك إتفاقية موقعة بين صاحب العمل من جهة والنقابة ، أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام المادة (182) في حال غياب منظمات العمال، من جهة ثانية.

المادة . 196. اولاً. للعمال وصاحب العمل الحق باللجوء الى المحكمة المشكلة وفق أحكام هذا القانون لتسوية اي نزاع عمل فردي.

ثانياً- تفصل المحكمة على وجه السرعة في منازعات العمل الفردية وفق أحكام هذا القانون وعقد العمل الفردي أو إتفاقية العمل الجماعية إن كانت هناك إتفاقية موقعة بين صاحب العمل من جهة والنقابة أو ممثلي العمال من جهة ثانية.

ثالثاً - اذا كان النزاع يتعلق بإنهاء خدمة العامل أو إخطاره بالفصل ، فتطبق أحكام المواد (56) و (57) من هذا القانون.

### الفرع الثاني - منازعات العمل الجماعية

المادة . 197. اولاً- يقصد بمنازعات العمل الجماعية أي خلاف ينشأ بين منظمة عمالية او اكثر ، أو مجموعة من العمال في حال عدم وجود نقابة ، من جهة وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة اصحاب عمل او اكثر من جهة اخرى حول حقوق قائمة أو مصالح مستقبلية .

ثانياً. يقصد بمنازعات الحقوق أي منازعات عمل جماعية تتعلق بتفسير أو تطبيق أحكام اي بند من بنود هذا القانون أو عقود العمل الفردية أو إتفاقية العمل الجماعية النافذة أو قرار التحكيم.

ثالثاً. يقصد بمنازعات المصالح اي منازعات عمل جماعية تتعلق بالتفاوض لإبرام أو تجديد إتفاقية عمل جماعية تخص المصالح المهنية والإقتصادية والاجتماعية لمجموعة من العمال.

المادة 198. أولاً. إذا حدث نزاع عمل جماعي حول حقوق قائمة أو مصالح مستقبلية فعلي طرفي النزاع حله وديا عن طريق المفاوضة الجماعية.

ثانياً. إذا لم تتوصل أطراف النزاع الى حل عن طريق التفاوض الجماعي وفق الآليات المبينة في هذا القانون ، جاز لأي من طرفي النزاع أو كليهما اتباع الخطوات التي تتناسب وكل من منازعات الحقوق أو منازعات المصالح لتسوية النزاع وفق أحكام هذا القانون.

المادة 199. أولاً. لأي من اطراف النزاع ان يسلم الى الدائرة اشعاراً خطياً بوجود النزاع وعليها تقديم نسخ من هذا الاشعار لباقي اطراف النزاع 0

ثانياً. يتضمن الاشعار المنصوص عليه في البند (أولاً) من هذه المادة البيانات الآتية :

أ. اسماء وعناوين اطراف النزاع 0

ب. موضوع النزاع والوقائع والظروف التي ادت الى نشوئه 0

ج. أي اجراءات اتخذت لحل هذا النزاع ان وجدت 0

المادة 200. أولاً. في حالة حصول منازعات الحقوق بين الأطراف فتطبق عليه إجراءات حل النزاع المنصوص عليها في إتفاق العمل الجماعي.

ثانياً. اذا لم يوجد مثل هذا الاتفاق او لم ينص على اجراءات لحل النزاع جاز لأي طرف من طرفي النزاع أو من يمثلهما تقديم طلب خطي الى الدائرة للتدخل في تسوية النزاع وفق أحكام هذا القانون.

ثالثاً. على الدائرة النظر بموضوع نزاع الحقوق خلال فترة (14) اربعة عشر يوماً من تاريخ إستلامها طلب تسوية النزاع وإصدار القرار المناسب حيال موضوع النزاع طبقاً لأحكام هذا القانون وعقود العمل الفردية وأحكام إتفاقية العمل الجماعية إن كانت هناك إتفاقية موقعة بين الطرفين.

رابعاً. يكون قرار الدائرة ملزماً لطرفي النزاع .

المادة 201. أولاً. في حالة عدم التوصل الى حل لنزاع الحقوق وفق أحكام المادة F من هذا القانون أوعدم إقتناع اي من طرفي النزاع بمضمون قرار الدائرة حيال موضوع النزاع أو عدم التزام اي من الطرفين بتنفيذه ، جاز لأي منهما اللجوء الى المحكمة لحل ذلك النزاع.

ثانيا. على المحكمة الفصل بموضوع نزاع الحقوق خلال فترة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ تقديم الشكوى.

المادة 202. في حالة حصول منازعات المصالح وعدم تسوية ذلك النزاع عن طريق المفاوضة الجماعية كليا أو جزئيا خلال مدة (30) ثلاثين يوما من تاريخ بدء المفاوضات ، جاز لأي من طرفي التفاوض أو من يمثلهما قانونا التقدم بطلب خطي الى الدائرة لإتخاذ الإجراءات اللازمة لحل تلك المنازعات وفق قواعد وإجراءات الوساطة والتحكيم الواردة في هذا القانون.

المادة 203. أولا. تقوم الدائرة بتعيين وسيط ممن له خبرة في القضايا العمالية ليقوم بمهام الوساطة بين الطرفين المتنازعين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول الى إتفاق لتسوية النزاع.

ثانيا. يجب ان يكون الوسيط ذو خبرة في موضوع النزاع وان لا يكون له مصلحة فيه أو سبق له المشاركة بأي شكل من الأشكال في بحث النزاع أو محاولة تسويته.

ثالثا. يقوم الوسيط باجراء الاتصالات اللازمة مع الاطراف لعقد اجتماع بينهم خلال مدة لا تزيد على (5) خمسة ايام من تاريخ إستلام الدائرة إشعارا بالنزاع وطلب الوساطة0

رابعا. على الوسيط إنجاز مهمته خلال مدة أقصاها (21) واحد وعشرون يوما من تاريخ تقديم طلب الوساطة الى الدائرة أو من تاريخ تبليغ المكلف بالوساطة حسب الحال.

خامسا. يتمتع الوسيط بكافة الصلاحيات اللازمة للإطلاع على أوجه النزاع وعلى مستندات الطرفين وأوجه الخلاف وأسبابه وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع النزاع من الطرفين0

سادسا. 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 لطرفي النزاع 0

المادة 204. أولا. اذا لم يتمكن الوسيط من تقريب وجهات النظر وجب عليه أن يقدم للطرفين المتنازعين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

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

ثالثا. إذا قبل أحد الطرفين توصيات الوسيط ورفضها الآخر ، وجب على من رفضها بيان أسباب هذا الرفض ويجوز للوسيط في هذه الحالة منح الطرف الراض مهلة لا تزيد على

ثلاث ايام لتعديل موقفه. فإذا إستجاب الطرف الرفض وعدل موقفه بإتجاه قبول هذه التوصيات جرى تثبيت ذلك في إتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط ويكون عندها الاتفاق باتا وملزما للطرفين المتنازعين.

رابعا. إذا توافق الطرفان على قبول بعض توصيات الوسيط دون بعضها الآخر ، يتم تثبيت ما تمت الموافقة عليه بإتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط وتطبق على ما لم يتم التوافق فيه أحكام ( 205 ) من هذا القانون.

المادة 205. أولا. إذا 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 فترة سبعة ايام من تاريخ إنتهاء الفترة المحددة وفق أحكام البند رابعا من المادة (203).

ثانيا. عند فشل إجراءات الوساطة ، عندها يحق لأي من الطرفين المتنازعين أو من يمثلهما قانونا أن يتقدم الى الدائرة بطلب خطي لاتخاذ الإجراءات اللازمة لحل النزاع عن طريق التحكيم.

ثالثا. تحيل الدائرة طلب التحكيم مع تقرير الوسيط الى هيئة التحكيم خلال سبعة أيام من تاريخ إستلامها الطلب المذكور.

المادة 206. أولا. تشكل بقرار من الوزارة في كل محافظة هيئة تحكيم تتألف من:

1. قاضي يسميه مجلس القضاء الأعلى

رئيسا

2. محكمين إثنين عن الوزارة.

أعضاء

3. محكمين إثنين عن منظمة العمال الأكثر تمثيلا

أعضاء

4. محكمين إثنين عن منظمة اصحاب العمل الأكثر تمثيلا

أعضاء

ثانيا. للوزارة ومنظمتي العمال وأصحاب العمل الأكثر تمثيلا أن تختار محكما إحتياطيا يحل محل المحكم الأصلي حال غيابه.

ثالثا. يكتمل النصاب القانوني لهيئة التحكيم بحضور خمسة اعضاء بما فيهم الرئيس.

رابعا. يؤدي المحكمون الأعضاء اليمين على أداء مهامهم بصدق وأمانة أمام رئيس هيئة التحكيم قبل مباشرتهم لعملهم.

المادة 207. أولاً. تعقد هيئة التحكيم جلساتها في مقر الدائرة أو فروعها ، بالنسبة للهيئات المشكلة في المحافظات ، ما لم تقرر خلاف ذلك.

ثانياً. يحدد رئيس هيئة التحكيم ، خلال فترة أقصاها أسبوع من تاريخ وصول طلب التحكيم اليه ، موعد جلسة للنظر في النزاع.

ثالثاً. يجب ان لا يتجاوز موعد إنعقاد جلسة النظر في النزاع عن اسبوعين من تاريخ وصول طلب التحكيم الى رئيس الهيئة.

رابعاً. يخطر رئيس الهيئة أعضائها كتابيا بالموعد المحدد للجلسة قبل ثلاثة أيام على الأقل من موعد إنعقادها.

المادة 208. أولاً. تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها خلال شهرين من تاريخ أول جلسة لها.

ثانياً. لهيئة التحكيم ، بعد الإتفاق مع أطراف النزاع ، تمديد فترة الفصل بموضوع النزاع لمدة لا تزيد على شهرين إضافيين اذا لم يتم التوصل الى تسوية للنزاع وفق الفترة المبينة في البند (أولاً) من هذه المادة.

ثالثاً. للهيئة أن تقرر سماع الشهود وإستضافة الخبراء في موضوع النزاع وزيارة المشروع والإطلاع على جميع الوثائق الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

المادة 209. أولاً. يصدر قرار هيئة التحكيم بأغلبية أصوات الأعضاء ، فإذا تساوت تلك الأصوات عندها يرجح الجانب الذي يضم الرئيس.

ثانياً. يحزر قرار هيئة التحكيم بثلاث نسخ وفق الطريقة التي يكتب بها الحكم الذي يصدر من المحكمة حيث يجب ان يشتمل القرار بوجه خاص على ملخص إتفاق التحكيم وأقوال الخصوم ومستنداتهم وأسباب القرار ومنطوقه والمكان الذي صدر فيه وتوقيع رئيس وأعضاء الهيئة الحاضرين.

ثالثاً. تسلم نسخة من قرار التحكيم لكل من طرفي النزاع والثالثة ترسل الى الدائرة مع الملف خلال مدة أقصاها ثلاث أيام من تاريخ صدور القرار.

رابعاً. تتولى الدائرة تسجيل الحكم خلال مدة أقصاها (30) ثلاثين يوماً من تاريخ إستلامها قرار التحكيم ، ويكون لطرفي النزاع أو من يمثلهما حق الحصول على نسخة من هذا الحكم متضمنا تاريخ تسجيله.

المادة 210. لأي من طرفي النزاع أو من يمثلهما الطعن بقرار هيئة التحكيم أمام المحكمة خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغهما خطياً 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 الإتفاق.

المادة 211. يكون حكم هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد إكتسابه الدرجة القطعية.

المادة 212. أولاً- إذا تعلق نزاع العمل الجماعي بخدمات أساسية يهدد انقطاعها الحياة أو السلامة أو الصحة العامة للسكان أو بعضهم ، جاز للدائرة إحالة ذلك النزاع إلى هيئة التحكيم المشكلة وفق أحكام هذا القانون مباشرة دون إحالته إلى وسيط 0

ثانياً. على الوزارة وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً تحديد الخدمات الأساسية المشار إليها في الفقرة (أولاً) من هذه المادة.

ثالثاً. إذا لم تتوصل الأطراف إلى اتفاق وفق أحكام البند (أولاً) من هذه المادة تعرض الوزارة للنزاع على محكمة العمل للبت فيه وعلى المحكمة أن تقوم بتحديد موعد للنظر في النزاع وذلك خلال (48) ثماني وأربعين ساعة من تاريخ ورود الطلب 0

رابعاً. تبت محكمة العمل في النزاع خلال (7) سبعة أيام من تاريخ انتهاء المدة المنصوص عليها في البند (ثالثاً) من هذه المادة 0

خامساً. يكون قرار محكمة العمل خاضعاً للطعن للظعن تمييزاً أمام محكمة التمييز خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغاً 0

سادساً. تبت محكمة التمييز بالطعن خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ وروده إليها ويكون قرارها باتاً 0

المادة 213. تطبق أحكام قانون المرافعات العراقي النافذ في الحالات التي لم ترد لها قواعد فيما يخص التحكيم في هذا الفصل.

المادة 214. يحظر على صاحب العمل أثناء التفاوض أو السير في إجراءات التسوية أمام المحكمة أو الوساطة أو التحكيم أن يغير شروط العمل التي كانت قائمة قبل بدء النزاع مما يترتب على ذلك أي إضرار بالعمال .

المادة 215. لمنظمة عمالية أو أكثر ، تمثل ثلث عمال المشروع على الأقل ، الحق باللجوء الى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح اعضاءها المهنية والإقتصادية والإجتماعية اذا تم إنهاء إجراءات حل نزاع المصالح ، عبر التفاوض والوساطة والتحكيم ، دون التوصل الى إتفاق.

المادة 216. أولاً. على المنظمة العمالية التي تقرر اجراء اضراب إرسال اشعاراً خطياً الى صاحب العمل والوزارة قبل موعد هذا الاضراب بـ (7) سبعة ايام على الاقل بعد مصادقة الأغلبية البسيطة من أعضاء مكتب النقابة على قرار الإضراب 0

ثانياً. يجب ان يتضمن الإشعار الأسباب التي دعت الى الإضراب والمدة الزمنية المحددة لذلك.

المادة 217. أولاً. في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع يجوز لثلث عمال المشروع على الأقل إرسال إشعاراً خطياً بالإضراب الى النقابة المعنية أو منظمة العمال الأكثر تمثيلاً إضافة الى صاحب العمل والوزارة .

ثانياً. في حال عدم تمثيل النقابة أو مجموعة العمال ، في حيال غياب منظمات العمال ، ثلث عمال المشروع أو أكثر جاز لهم التقدم بطلب خطي الى الوزارة لتنظيم إقتراع سري للعاملين في المشروع للتصويت على موافقة أو معارضة إجراء الإضراب.

ثالثاً. تقوم الوزارة بإتخاذ كافة الخطوات لترتيب إجراء إقتراع الإضراب خلال (5) خمسة أيام من تاريخ إستلام طلب الإقتراع خطياً مع إتخاذ كافة الخطوات اللازمة لضمان بأن جميع العمال المقترح مشاركتهم في إجراء الإضراب يملكون فرصة التصويت في الإقتراع.

رابعاً. يجب ان يتمتع العمال المقترعون بالأهلية الكاملة.

خامساً. يلتزم صاحب العمل بتزويد الوزارة ، بناء على طلبها ، بأسماء العمال ذوي الصلة بموضوع الاقتراع وأي معلومات اخرى تراها الوزارة ضرورية في هذا الشأن.

سادساً. تقوم الوزارة بإعلان نتائج الإقتراع السري وإبلاغ الأطراف خطياً بتلك النتائج خلال ( 72 ) إثنان وسبعون ساعة من عقده. ولها إطلاع العمال المصوتين بعد الإقتراع مباشرة على عدد أوراق الاقتراع التي تم إصدارها وعدد الأصوات التي تم الإدلاء بها وعدد الأصوات المؤيدة لإجراء الإضراب وعدد الأصوات المعارضة لذلك وعدد الأصوات التي تم إهمالها مع بيان الاسباب.



سابعاً. في حال تصويت أغلبية العمال ، ممن إشتراكوا في الإقتراع السري ، لصالح إجراء الإضراب جاز للمنظمة النقابية أو مجموعة منها اتخاذ قرار الإضراب وعندها يعتبر الاضراب شرعياً ومتوافقاً مع أحكام هذا القانون.

المادة 218. أولاً. لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم أثناء فترة الإضراب.

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

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

رابعاً. لا يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمشروع أو تقليص حجمه أو نشاطه أثناء مراحل التفاوض والوساطة والتحكيم.

خامساً. يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيه.

المادة 219. أولاً. لايجوز للمنظمة العمالية المشتركة بالنزاع اعلان الاضراب طالما لم تنته اجراءات حله بالتفاوض والوساطة والتحكيم

ثانياً. لايجوز للعمال ومنظماتهم النقابية الإضراب أو الدعوة اليه بهدف مراجعة او تعديل إتفاقية العمل الجماعية أثناء فترة سريانها، أو ما لم يمر (12) إثنا عشر شهراً على تاريخ ايداعها في الدائرة .

ثالثاً. لا يجوز للعمال ومنظماتهم النقابية الإضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة أو السلامة أو الصحة العامة لجميع لسكان او بعضهم .

رابعاً. لا يجوز للعمال المضربين عرقلة حرية العمل أو القيام بأي فعل يكون من شأنه أن يمنع اي عمال آخرين أو صاحب العمل أو من يمثله من الإلتحاق بمكان العمل وممارسة عملهم المعتاد سواء كان بالفعل أو بالتهديد أو العنف أو الإعتداء أو إحتلال مواقع العمل أو إحداث أضرار بالممتلكات .

المادة 220. أولاً. للوزارة خلال الاضراب ان تعقد اجتماعاً بحضور الاطراف بهدف حل النزاع واذا لم يحضروا هذا الاجتماع تفرض عليهم غرامة مالية لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار

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

## الفصل الثامن عشر

### قضاء العمل

المادة . 221 . تشكل محكمة عمل او اكثر في كل محافظة ممايأتي :

اولا- قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الاعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف 0

ثانيا. ممثل عن الاتحاد العام الاكثر تمثيلاً للعمال 0

ثالثا. ممثل عن اتحاد اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً 0

المادة . 222 . اولاً. 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 0

ب . القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها وفي حالة عدم وجود

محكمة عمل فتختص محكمة البداءة بها 0

ج . الدعاوى والمسائل الاخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل

بها 0

ثانيا. يعفى العامل المدعي أو منظمته النقابية من دفع رسوم اقامة الدعوى في جميع مراحل

التقاضي 0

ثالثا. تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة 0

رابعا. تؤول مبالغ الغرامات التي تفرضها محاكم العمل على اصحاب العمل وفقاً لاحكام هذا

القانون الى صندوق ضمان وتقاعد العمال 0

المادة 223- اولا- تكون احكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتميز واعادة المحاكمة 0

ثانيا. يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلاً للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال (30) ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه 0

ثالثا. لمحكمة التمييز تصديق او نقض الحكم المميز او الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لاحكام هذا القانون 0

رابعا- للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال (10) عشرة ايام من اليوم التالي لتبليغه 0

المادة 224 . تشكل في محكمة التمييز هيئة ثلاثية تسمى هيئة قضايا العمل، تضم في عضويتها ممثلاً عن العمال وآخر عن أصحاب العمل ، للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 225 . تطبق احكام قانون المرافعات المدنية رقم (83) لسنة 1969 واحكام قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة 1971 فيما لم يرد فيه نص خاص في هذا القانون 0

المادة 226. 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 0

## الفصل التاسع عشر

### أحكام عامة وختامية

المادة . 227 - يلغى قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وتبقى الانظمة والتعليمات والانظمة الداخلية الصادرة بموجبه نافذة بما لا يتعارض واحكام هذا القانون لحين صدور ما يحل محلها او يلغيها

المادة . 228 . يصدر الوزير تعليمات وانظمة داخلية لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون 0

المادة . 229 . يلغى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 368 لعام 1990 الخاص بتشغيل الأحداث الذين لا تقل اعمارهم عن الثانية عشرة من العمر في مشاريع القطاع الخاص والمختلط والتعاوني.

المادة . 230 . ينفذ هذا القانون بعد مضي (90) تسعين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية 0

## الاسباب 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 ويجاد 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 لا تنسجم 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 للانطلاق 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 التمييز في الاستخدام والمهنة والتدريب المهني ومن اجل تنظيم عملية التدريب المهني ما قبل التشغيل واعادة التدريب والاختذ 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 0

شرع هذا القانون