

أسم الشعب
رئاسة الجمهورية
قرار رقم (40)

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

قرر رئيس الجمهورية بتاريخ 2015/10/19
إصدار القانون الآتي:
قانون العمل
رقم (37) لسنة 2015
الفصل الأول
(التعاريف)

المادة 1- يقصد بالمصطلحات والعبارات التالية لأغراض هذا القانون المعاني المبينة أعلاه:
أولاً- الوزارة: وزارة العمل والشؤون الإجتماعية.
ثانياً- الوزير: وزير العمل والشؤون الإجتماعية.
ثالثاً- الدائرة: دائرة التشغيل والقروض.
رابعاً- الجهة المختصة: جهة مسؤولة عن تطبيق أحكام هذا القانون.

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

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

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

ثامناً- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملً أو أكثر لقاء أجر أيًّا كان نوعه.

تاسعاً- عقد العمل: أي إتفاق سواء كان صريحاً أم ضمنياً، شفواً أو تحريرياً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر أيًّا كان نوعه.

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

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

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

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

رابع عشر- الأجر: كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أي كان نوعه، ويلحق به وبعد من متممته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(الاهداف والسريران)

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

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

- ثانياً: لا تسرى احكام هذا القانون على:
- الموظفين العموميين المعينين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص.
 - أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي.

الفصل الثالث

(المبادئ الاساسية)

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

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

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

اولاً: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

ثانياً: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.

ثالثاً: القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

رابعاً: القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة.

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

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

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

ثالثاً: لا يعتبر تميزاً أي ميزة أو استثناء أو تفضيل بقصد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

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

أ- العمل بالرق أو المديونية.

ب- العمل بالقيود المريوط بها الأشخاص.

ج- المتجارة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبعته عمل غير اختياري.

د- العمل المتنزلي الذي يتضمن عوامل قهريه.

ثانياً: لا يعتبر العمل جبراً أو إلزامياً إن تم وفق مايلي:

أ- أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة السلطات العامة، وأن لا يكون هذا الشخص مؤجراً إلى أفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها.

ب- لإنجاز أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية وفق أحكام هذا القانون.

ج- أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ وبوجه عام أي ظرف يهددبقاء أو رحاء السكان كلهم أو بعضهم.

المادة-10- أولاً: يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الإستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل أو شروط وظروف العمل.

ثانياً: يحظر هذا القانون أي سلوك آخر يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة لمن يوجه إليه هذا السلوك.

ثالثاً: يقصد بالتحرش الجنسي وفق أحكام هذا القانون أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهيناً من يتلقاه. ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة أو ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته.

المادة-11- أولاً: للعامل حق اللجوء إلى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه إلى أي شكل من أشكال العمل الجيري أو التمييز أو التحرش في الإستخدام والمهنة.

ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل المتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة.

المادة-12- إذا عهد صاحب العمل الرئيسي إلى 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 كلاً منهما متضامناً مع الآخر في ذلك.

المادة-13- من أجل تحديد ما إذا كان أي شخص مستخدماً من قبل شخص آخر، على المحكمة، أن تحدد طبيعة العلاقة بين الأطراف بالإشتراك بالواقع المتصلة بأداء العمل والأجر المدفوع للعامل، رغمما عن كيفية وصف العلاقة في أي ترتيب مخالف، تعاقدياً أم غير تعاقدي، قد يكون متفقاً عليه بين الأطراف.

المادة-14- أولاً: تمثل الحقوق الواردة في أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الأحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون آخر، أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ثانياً: يقع باطلأً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ثالثاً: عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار إلى تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانوناً.

المادة-15- تتحسب المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي وتعد السنة لغراض هذا القانون (365) ثلاثة وخمسة وستين يوماً ويعد الشهر (30) ثلاثة وعشرين يوماً

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

الفصل الرابع

(التشغيل والتدريب المهني)

الفرع الاول

التشغيل

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

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

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

المادة-19- يتولى قسم التشغيل في الدائرة ما يأتي:-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

عاشرأً: اتخاذ الاجراءات المناسبة لتسهيل ما يأتي:

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

أ- تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص.

ب- اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات واعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.

ثانياً: تحدد الاتفاقيات الجماعية حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني.

المادة - 26- اولاً: تقدم مراكز التدريب المهني العامة والخاصة برامج التدريب المهني الى قسم التشغيل وفقاً لاحكام هذا القانون، ويتولى قسم التشغيل تقديم النصائح حول انواع مهارات برامج التدريب، وتنظيم التشغيل بعد التدريب.

ثانياً: تؤدي برامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني الى تهيئة كفاءات مهنية وتشكل بقرار من الوزير لجنة مختصة بالتنسيق مع منظمات العمال واصحاب العمل لاضافة مهن جديدة وفق متطلبات سوق العمل وتزويد اقسام التشغيل بهذه البرامج لتقديم النصائح والتوجيه للعاطلين حول انواع مهارات برامج التدريب وتنظيم التشغيل بعد التدريب.

ثالثاً: أ- على الشركات الخاصة والمنظمات غير الحكومية المختصة بالتدريب الحصول على اجازة من وزارة العمل وان تخضع للتتفتيش والمراقبة والتقويم لبيان مدى صلاحياتها للتدريب وتحدد بتعليمات تصدر عن الوزير.

ب- يفرض رسم على المركز التدريبي الذي يقدم طلباً لمنحه اجازة فتح مركز تدريبي مقداره (1,000,000) مليون دينار عراقي وتسجل ايراداً لدائرة التدريب المهني بالإضافة الى تحمله تكاليف لجان الكشف والتقييم، وتسنثني من احكام هذه الفقرة منظمات العمال ومنظمات المجتمع المدني التي تقوم بتقديم خدمات التدريب مجاناً.

رابعاً: للباحثين عن العمل الالتحاق ببرامج التدريب مجاناً.

خامساً: تحدد المهن التي تخضع للتدريب ومدة التدريب لكل مهنة والبرامج النظرية والعملية التي يجب ان تدرس وتطبيق معايير الجودة في التدريب ونظام الاختبار والشهادة التي تمنح والبيانات التي يجب ان تسجل فيها بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة -27- اولاً: تنظم علاقة المتدرب في برامج التدريب، بموجب عقد مكتوب يتضمن أهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب، ويشمل ذلك التدريب في موقع العمل، بموجب تعليمات يصدرها الوزير.

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

ثالثاً: على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية وإخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب.

المادة .28. اولاً. للمتدرب ان ينسحب من برنامج التدريب بارادته المنفردة.

ثانياً. لمركز التدريب انتهاء عقد التدريب في اي وقت بسبب عدم التزام المتدرب بالتدريب بشكل كاف او عدم انضباطه او عدم احرازه لتقديم ملموس وفقاً لتقارير التقويم الدورية.

ثالثاً. ليس لأي من الطرفين في الحالتين المنصوص عليهما في البنددين (اولاً) و(ثانياً) من هذه المادة ان يطالب الطرف الآخر بالتعويض الا اذا تضمن العقد نصاً في ذلك.

المادة .29. أولا. يعاقب المخالف لاحكام البند (ثالثاً) من المادة (27) من هذا القانون بسحب الإجازة وغرامة لا تقل عن (1000,000) مليون دينار عراقي ولا تزيد على (2000,000) مليوني دينار عراقي .
ثانيا. للوزير بعد إزالة المخالفه من قبل المركز التدريسي ، الموافقة على فتح المركز إستنادا الى طلب مقدم من قبل المركز ويتحمل تكاليف لجان الكشف والتقييم.

الفصل الخامس

تنظيم عمل الاجانب

المادة .30. يحظر على الادارات واصحاب العمل تشغيل أي عامل اجنبي بأي صفة ما لم يكن حاصلاً على اجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدد بتعليمات يصدرها الوزير .
المادة .31. يحظر على العامل الاجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على اجازة العمل .
المادة .32. أولا- يلتزم صاحب العمل منع العامل الاجنبي الذي استقدمه الى العراق على نفقته تذكرة سفر الى البلد الذي استقدمه منها ما لم يكون قد إنقطع عن العمل قبل إنتهاء مدة العقد لسبب غير مشروع.
ثانيا- يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الاجنبي تجهيز ونقل جثمانه الى موطنه الأصلي أو محل إقامته اذا طلب ذووه ذلك .

المادة .33. للوزير إصدار تعليمات خاصة باستقدام وتشغيل العمال الاجانب في العراق.

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

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

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

الفصل السادس

عقد العمل الفردي

الفرع الاول

العقد عقد العمل الفردي

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

أ. اسم صاحب العمل ونوع المشروع وعنوانه.

ب. اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهلاته ومهنته ومحل إقامته وجنسيته.

ج. طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدئه.

د. الأجر وآية مزايا أو مكافئات يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة موعد ومكان أداء الأجر المتفق عليه.

هـ. ساعات العمل وطريقة تقسيمهـا.

ثانياً. يجوز أن يبدأ عقد العمل بمدة تجربة يتفق عليها الطرفان ، في حال عدم إمتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته في العمل الموكـل إلـيهـ، علىـ انـ لاـ تـزيدـ مـدةـ التجـربـةـ تـلـكـ عـلـىـ (3)ـ ثـلـاثـةـ أـشـهـرـ مـنـ تـارـيخـ مـباـشـرـتـهـ العـلـمـ،ـ وـلـاـ يـجـوزـ وـضـعـ العـالـمـ تـحـتـ التـجـربـةـ أـكـثـرـ مـنـ مـرـةـ وـاحـدـةـ لـدـىـ صـاحـبـ الـعـلـمـ ذـاتـهـ.

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

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

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

ثانياً. لا يجوز تحديد مدة للعقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة إلا اذا إقتضت متطلبات العمل الاستعـانـةـ بـعـالـمـ إـضـافـيـنـ مـدـةـ وـعـلـمـ معـيـنـينـ.

ثالثاً. يتمتع العامل بعقد عمل محدد المدة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل بعقد عمل دائمي . رابعاً. يكون عقد العمل غير محدد المدة اذا تم تجديده اكثر من مرة واحدة.

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

ثانياً. لا تقل ساعات عقد العمل الجزئي عن (12) اثنـيـ عـشـرـ سـاعـةـ وـلـاـ تـزيدـ عـلـىـ (24)ـ اـرـبـعـ وـعـشـرـ سـاعـةـ فيـ الـاسـبـوعـ .

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

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

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

المادة . 41 . اولاًً. يتمتع صاحب العمل بالحقوق الآتية :
أـ.ـ تنـظـيمـ نـشـاطـ مـشـروـعـهـ.

بـ.ـ تـوزـيعـ مـهـامـ وـمـسـؤـولـيـاتـ العـالـمـ.

جـ.ـ اـتـخـاذـ الـقـرـارـاتـ الـلـازـمـةـ بـشـأنـ الـعـلـمـ.

دـ.ـ الإـشـرـافـ عـلـىـ سـيـرـ الـعـلـمـ وـأـدـاءـ الـعـالـمـ لـلـمـهـامـ الـمـوـكـلـةـ لـهـمـ حـسـبـ عـقدـ الـعـلـمـ.

ثانياً. يلتزم صاحب العمل بما يأتي :

أـ.ـ اـحـتـرـامـ نـصـوصـ عـقـدـ الـعـلـمـ وـالـاـتـفـاقـاتـ الـجـمـاعـيـةـ وـاحـكـامـ هـذـاـ الـقـانـونـ وـتـطـبـيقـهـاـ.

بـ.ـ تـوفـيرـ وـسـائـلـ تـنـفـيـذـ الـعـلـمـ لـلـعـالـمـ.

جـ.ـ دـفـعـ اـجـورـ الـعـالـمـ وـفـقـ أـحـكـامـ هـذـاـ الـقـانـونـ.

دـ.ـ تـوفـيرـ الـظـرـوفـ الصـحـيـةـ لـمـكـانـ الـعـلـمـ وـالـاـحـتـيـاطـاتـ الـلـازـمـةـ لـوـقـاـيـةـ الـعـالـمـ فـيـ اـثـنـاءـ الـعـلـمـ.

- هـ. توفير الفرص للعامل والوسائل لتطوير معارفه ومهاراته الفنية.
- وـ. تسليم العامل عند مباشرته العمل وصلاًً بما سلمه له من وثائق ومستندات واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبة العامل بها مالم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل.
- زـ. 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.
- حـ. اعطاء العامل وثيقة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل شرط ان يكون العامل قد اوفى بجميع الالتزامات المرتبة عليه تجاه صاحب العمل وفي حالة امتناعه فللعامل اللجوء الى قضاء العمل لازمامه بالحصول على الوثيقة المطلوبة.
- طـ. بيان مخاطر العمل واطلاع العامل عليها قبل التعاقد.
- يـ. توفير آلية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال وظلماتهم وتسهيل الوصول الى تلك الآلية وإستخدامها والتعامل الفوري وبايجابية مع الشكاوى المقدمة دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوى الى أية عقوبات.
- كـ. تنظيم إضبارة شخصية خاصة لكل عامل يحفظ فيها صورة عن قرار تعينه وجميع الوثائق والمستندات والشهادات والمعلومات المتعلقة به ، كما يضم المها كل ما يطرأ على وضع العامل من تعديلات في عمله أو أجوره أو مكافأته أو عقوباته و ما سوى ذلك، على ان يحتفظ بالملف لمدة سنتين على الأقل من تاريخ إنتهاء علاقة العمل.
- لـ. إعداد تقرير سنوي عن كل عامل من قبل رئيسه المباشر يتضمن بيانات عن سلوكه وكفاءته وانتاجه ويحدد فيه مستوى كفاءة العامل ويختتم بملحوظات الرئيس المباشر ومقترحاته وتقديراته على أن يحفظ في إضبارة العامل مع إحاطته علماً بمضمون التقرير. على أن لا يقل عدد العمال في المشروع عن (15) خمسة عشر عاملأ.
- مـ. تقديم نسخة من تقرير رسمي حول الحقوق الأساسية المنوحة 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 شهر واحد من تاريخ إستلام الطلب.
- نـ. ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة ونفس ظروف العمل سواء كانت على صعيد الأجر أو المخصصات أو العلاوات أو المكافئات أو التدريب المهني أو فرص التقدم الوظيفي.
- سـ. توفير السلع والخدمات الازمة للعمال في الأماكن النائية بأسعار مدرومة.
- المادة 42. اولاً. يتمتع العامل بالحقوق الآتية :
- أـ. تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه.
- بـ. التمتع بفترات راحة يومية واسبوعية وفقاً لنصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية واحكام هذا القانون.
- جـ. المساواة في الفرص و المعاملة في التشغيل والإستخدام، بعيداً عن أي شكل من أشكال التمييز.
- دـ. بيئة عمل خالية من التحرش.
- هـ. الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل.
- وـ. الاستفادة من برامج التدريب المهني.
- زـ. اعلامه واستشارته حول الامور ذات التأثير المباشر على عمله.
- حـ. العمل في ظروف آمنة وبيئة عمل صحية.

- ط. المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه.
- ي. الاضراب ، وفق احكام هذا القانون.
- ك. حرية تأسيس النقابات والإنتماء إليها.
- ثانياً. يتزامن العامل بما يأتي :
- أ. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة طبقاً لعقد العمل وأحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذها ، وأنظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل وأن يبذل في ذلك عناء الشخص بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون.
- ب. الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعة في عهديه وعدم الإحتفاظ لنفسه بأي سجلات أو سندات أو أوراق تخص العمل.
- ج. عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله.
- د. اتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية.
- ه. الالتزام بمواعيد الحضور والإنتصاف وفترات الراحة حسب ما ينص عليه نظام العمل.
- و. ان لا يحضر الى العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدرات.
- ز. ان لا يحمل السلاح في مكان العمل الا اذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك ويكون مرخصاً له قانوناً.
- ح. عدم التمارض بقصد التخلص من العمل.
- ط. عدم استقبال اي شخص في مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل.
- ي. الإمتناع عن قبول أية عمولة أو غيرها من الوكالء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل الا بعلمه وموافقته ، على ان توضع تلك الأموال في صندوق خاص وتوزع بالتساوي على العمال بإشراف صاحب العمل ، وتعتبر تلك الأموال من متتممات الأجر.
- ك. ان لا يؤدي عملاً للغير في الساعات المخصصة للعمل.
- ل. ان لا يستخدم ماكينة او جهازاً او آلة لم يكلف باستعمالها من صاحب العمل.
- م. ان لا يعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل والجهة النقابية المختصة لأمور نقابية بحثة.
- الفرع الثاني
- انتهاء عقد العمل
- المادة 43. اولاً. ينتهي عقد العمل في احدى الحالات الآتية :
- أ. وفاة العامل ، وعلى صاحب العمل أن يصرف لاسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين بشرط ان يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الأقل.
- ب. اذا حكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لأكثر من سنة واحدة أما اذا كان الحكم أقل من سنة فيعاد الى عمله دون أن يستحق اجر المدة التي قضهاها بالتوقيف او الحبس.
- ج. في حالة وفاة صاحب العمل اذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد ولا يمكن اكمال العقد مع ورثته.
- د. في حالة تصفية المشروع بموجب حكم قضائي بات او في حالة تصفيته اختيارياً مع مراعاة حكم البند (ثالثاً) من هذه المادة.
- ه. اذا اتفق الطرفان كتابة على انهائه.
- و. بانتهاء مدة العقد ، إذا كان العقد محدد المدة.

ز. بتنفيذ العمل او تقديم الخدمة ، إذا كان العقد لعمل محدد او خدمة معينة.
ح. استقالة العامل شرط ان يوجه إخطارا الى صاحب العمل قبل (30) ثلاثة يوماً في الاقل من انتهاء العقد
فإذا ترك العامل العمل بدون توجيه الاخطار او قبل انتهاء المدة المنصوص عليها في العقد يدفع تعويضاً الى
صاحب العمل يعادل اجر مدة الانذار او المتبقى منها.

ط. في حالة القوة القاهرة.

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.

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

ج. إذا اكمل العامل سن التقاعد ، ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق أحكام قانون التقاعد والضمان
الاجتماعي للعمال.

د. إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليل حجمه شرط موافقة الوزير.

ه. عندما يرتكب العامل سلوكاً مخلاً بواجباته بموجب عقد العمل.

و. اذا اتت العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة.

ز. اذا كان العامل تحت التجربة ولم يظهر كفاءة مقبولة خلالها.

ح. اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة اضرت بالعمل أو بالعمال أو بالانتاج بقرار قضائي
بات.

ثالثاً. لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مشروعه او ايقافه عن العمل او تصفيته الا بعد استحصل موافقة
الوزير.

المادة .44. أولاً: عند توافر احدى الحالات المنصوص عليها في البند (ثانياً) من المادة (43) من هذا القانون على
صاحب العمل انذار العامل تحريرياً بانهاء العقد وفي حالة عدم اذاره يتم تعويضه بدل هذا الانذار ويجب ان
لا تقل فترة الانذار عن (30) ثلاثة يوماً.

المادة .45. يستحق العامل الذي انهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر (2) اسبوعين عن كل سنة
خدمة اداها لدى صاحب العمل باستثناء احكام الفقرة (ب) من البند (اولاً) والفقرات (هـ) (و) (ح) من
البند (ثانياً) من المادة (43) من هذا القانون.

المادة .46. اولاً. للعامل الطعن بقرار انتهاء خدمته امام لجنة انتهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير
او امام قضاء العمل خلال (30) ثلاثة يوماً من تاريخ تبلغه بانهاء خدمته وبعد متنازلاً عن هذا الطعن اذا لم
يقدمه خلال هذه المدة واذا اختار احد هذين الطريقين سقط حقه في الاخر.

ثانياً. يكون قرار لجنة انتهاء الخدمة قابلاً للطعن فيه امام محكمة العمل خلال (30) ثلاثة يوماً من تاريخ التبلغ
به او اعتباره مبلغاً.

ثالثاً. يقع على صاحب العمل عبء اثبات انتهاء خدمة العامل عند طعن العامل بقرار انتهاء خدمته امام لجنة
انهاء الخدمة او امام قضاء العمل.

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

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

ثالثاً. في المشاريع التي تستخدم اقل من (5) خمسة عمال بصورة منتظمة يعد عقد العمل منتهياً من تاريخ انتهاء الفعلى 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.

المادة .48. اولاً. لا ينتهي عقد العمل بسبب احدى الحالات الآتية :
أ. العضوية في نقابة او المشاركة في نشاطات نقابته خارج اوقات العمل او خلال اوقات العمل بموافقة صاحب العمل تحريرياً.

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

ج. رفع شكوى او اقامة دعوى ضد صاحب العمل تضلماً بالقوانين.

د. عند تمتع العامل بأحدى اجازاته القانونية.

ه. التمييز في استخدام والمهنة سواء كان مباشراً أم غير مباشر.

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

ثانياً. يقع باطلاقاً 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 اجروره عن المدة السابقة.

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

المادة .49. اولاً.للعامل انتهاء عقد العمل بارادته المنفردة دون سابق انتذار في احدى الحالات الآتية :
أ. إذا اخل صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في هذا القانون او في النظام الداخلي للعمل او في عقد العمل الفردي.

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

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

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 (48) من هذا القانون.

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

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

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

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

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

الفصل السادس

الفرع الاول

الاجور

المادة .53. اولاً. تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل.
ثانياً. يجوز دفع الاجور بصفحات او حوالات مصرافية شرط ان يكون ذلك وفق اتفاق جماعي او قرار تحكيم ، او بموافقة العامل المعني خطيا عند عدم وجود مثل هذا الاتفاق او القرار، مع حق العامل في إبطال هذا الإنذن في أي وقت.

ثالثا. تدفع الاجور عند نهاية الأسبوع اذا كان الدفع أسبوعيا وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهريا في مكان العمل او أقرب مكان اليه على ان يكون أقصى حد لتأخير دفع الاجور مدة أقصاها (5) خمسة أيام.
رابعا. يحظر دفع الاجور على شكل سندات إذنية او قسائم ، او وفق اي شكل آخر يحل محل العملة العراقية او ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل.

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

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

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

المادة .55. اولاً. يحظر على صاحب العمل :

أ- تقييد حرية العامل بأي شكل في التصرف بأجره.

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

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

المادة .57. اولاً. لا يجوز استقطاع اجر العامل الا في الحالات التي يقرها القانون من بين عدة أمور منها:
أ- النفقة الشرعية.

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

ج- إشتراكات النقابة العمالية وفقاً لأحكام قانون التنظيم النقابي.

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

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

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

أ. الأجر عن (3) الثلاثة أشهر السابقة لانتهاء خدمته.

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

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

د. مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعمال.

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

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

أ. الديون الناشئة عن التزام صاحب العمل بأعالة اسرته عن النفقة المرتبة بذمه وفقاً للقانون.

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

رابعاً. تعطى المبالغ المستحقة للعامل او من يخلفه في حقوقه بمقتضى احكام هذا القانون اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المنقوله وغير المنقوله وتستوفى بكمالها مباشرةً قبل جميع الديون الممتازة الأخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة باستثناء ديون النفقة.

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

ثانيا. يجب تزويذ العامل ببيان خطٍ مفصلٍ بأجره كلما دفع له موثقاً فيه مدة العمل المستحق عنه الأجر والمخصصات وبدل العمل الإضافي وغيرها من الزيادات أو الإستقطاعات إن وجدت.

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

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

ثانياً. لا تبرأ 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.

الفرع الثاني

تحديد الاجور

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

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

المادة .63 . اولاً. تشكل بقرار من الوزير لجنة تتولى اقتراح الحد الادنى للأجر العامل بصورة دورية من :
أ. مدير عام دائرة التشغيل والقروض رئيساً

ب. معاون مدير عام دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عضواً

ج. معاون مدير عام دائرة التدريب المهني. عضواً

د. ممثل عن وزارة التخطيط 0 عضواً

ه. ممثل عن منظمة اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً عضواً

و. ممثل عن منظمة العمال الاكثر تمثيلاً عضواً

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

ثانياً. يعرض الوزير مقترن اللجنة على مجلس الوزراء.

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

أ. احتياجات العمال وعائلاتهم.

ب. المستوى العام للأجور في الدولة.

ج. تكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها.

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

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

خامساً. يعدل الحد الادنى للأجر من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الأخرى ، وتجري المراجعة الدورية كل (2) سنتين.

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

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

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

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

ساعات العمل

المادة .66. يقصد بساعات العمل الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه.

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

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

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

رابعاً. يستثنى من احكام هذه المادة مايأتي :-

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

ب. الاشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف والادارة.

ج. الاشخاص المستخدمين باعمال تتطلب السرية.

د. العمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية أو التكميلية التي تؤدى خارج الحدود المقررة لساعات العمل في المشروع.

هـ. عمال الحراسة.

و. الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم.

زـ. عمال الزراعة.

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

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

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

ثالثاً. يمنحك العامل في المشاريع التي لا يمكن ان يتوقف العمل فيها لاسباب فنية او بسبب طبيعة الانتاج أو العمل الذي يؤديه فترة راحة او اكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة.

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

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

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

المادة .69. اولاً. يعد العمل :

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

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

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

ثانياً. لايجوز ان تزيد ساعات العمل في الاحوال التالية على مايأتي :
أ. (7) سبع ساعات في العمل الليلي.

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

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

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

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

ثالثاً. لصاحب العمل بالاتفاق مع العمال تشغيلهم ايام الراحة الاسبوعية والعمل الرسمية على ان يدفع لهم اجرورهم وفقاً لقواعد العمل الاضافي وان يمنحهم يوم راحة في الاسبوع التالي.

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

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

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

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

ثالثاً- للوزارة بعد التشاور مع منظمات العمال ومنظومات اصحاب العمل ذات العلاقة ان تمنح :
أ. الاستثناءات الدائمة المسموح بها في الاعمال التحضيرية والتكميلية المنصوص عليها في الفقرة (د) من البند (رابعاً) من المادة (67) من هذا القانون الواجب القيام بها خارج اوقات العمل المعتمد في المشروع ، او لفئة العمال الذين تتطلب اعمالهم ان تكون متقطعة.

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

وتحتاج هذه الاستثناءات في احدى الحالات الآتية :

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

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

(3) تفادي تعرض المواد او المنتجات للتلف.

(4) اجراء الجرد السنوي او 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 يكون بزيادة مقدارها 50% من الاجر الإعتيادي اذا كان العمل نهارياً ولا يقل عن ضعف الاجر اذا كان العمل ليلاً او اذا كان العمل خطرا ومرهقا او ضاراً وتعويض العامل ببوم راحة في احد ايام الأسبوع إذا إشتغل في يوم راحته الأسبوعية.

خامساً. يخضع العمل الاضافي الى ما يأتي :

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

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

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

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

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

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

المادة .72. أولا. اذا توقف العمل كلياً او جزئياً نتيجة ظروف استثنائية او قوة قاهرة فعلى صاحب العمل دفع اجرور العمال عن فترة التوقف لغاية (30) ثلاثة 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) ثلاثة يوماً في السنة.

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

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

الفصل التاسع

الاجازات والأعياد وال العطل الرسمية

المادة .74. اولاً. يتمتع العمال بأسرتاحه في ايام الأعياد وال العطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها اجرأً كاملاً.

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

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

ثالثاً. لا تتحسب من ضمن الاجازة السنوية ايام الأعياد وال العطلات الرسمية التي تقع اثناء تمنع العامل بجازته.

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

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

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

ثالثاً. يضاف الى اجازة العامل السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته وكما يأتي :
أ. (2) يومان لـ (5) لخمس السنوات الأولى.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة .78. اولاً- يحدد النظام الداخلي للعمل أوقات تمت العمال بإجازاتهم السنوية وبخلافه للعامل حق التمتع بإجازته السنوية في الوقت الذي يتفق فيه مع صاحب العمل مع مراعاة البند (ثانياً) من المادة (77).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة .82. اولاً. يستحق العامل اجازة بأجر تام لاسباب شخصية في احدى الحالات الآتية :
أ. زواج العامل (5) خمسة ايام.

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

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.

ثانياً. للعاملة المضمنة المتوفى عنها زوجها التمتع بجازة لمدة (130) مائة وثلاثون يوماً بأجر تام للعدة التي تقضيها وفق القانون.

ثالثاً. يمنع العامل اجازة حج بدون اجر ولمدة واحدة طوال خدمته وحسب طلبه.

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

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

سادساً. لصاحب العمل، عند الضرورة، منح العامل بناء على طلبه إجازة بدون اجر.

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

الفصل العاشر

حماية المرأة العاملة

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

المادة .85. اولاً. يحظر ارغام المرأة العامل او المرضع على اداء عمل إضافي او اي عمل تعدد الجهة الصحية المختصة مضرأً بصحة الام او الطفل او اذا اثبتت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل.

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

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

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

ثالثا. لا يسري حكم البند (اولا) من هذه المادة على الفئات الآتية :
أ. العمارات في اعمال ادارية او تجارية.
ب. العمارات في الخدمات الصحية او الترفيهية.
ج. العمارات في خدمات النقل والاتصالات.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة .91. اولا. يسمح للعاملة المرضع بفترتي ارضاخ اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة وتعد فترة الارضاخ من وقت العمل.

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

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

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

المادة .93. لا تطبق احكام هذا الفصل على العاملات في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت ادارة وشراف الزوج او الاب او الام او الاخ.

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

الفصل الحادي عشر

حماية الاحداث

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

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

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

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

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

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

ثالثا. يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية او المختلطة.

المادة .96. اولاً. لا يجوز تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح بها البعد خصوصهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه.

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

أ. شروط تشغيل محددة.

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

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

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

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

رابعا . لايجوز ان يتحمل العامل الحدث او والديه أي تكاليف عن الفحوصات الطبية المنصوص عليها في البنددين

(ثانياً) و (ثالثاً) من هذه المادة.

خامسا. يقصد بالجهة المختصة لغراض هذا الفصل الوزارة المسؤولة عن العمل او الوزارة المسؤولة عن الصحة او كليهما.

المادة . 98. اولا. لايجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ (16) السادسة عشرة من العمر على (7) سبع ساعات يوميا.

ثانيا. يجب ان تتحلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر مدة لاتقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لايزيد على (4) اربع ساعات.

المادة .99. يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية بأجر مدة (30) ثلاثين يوماً في السنة.

المادة . 100. اولاً . على صاحب العمل الذي يشغل احداث يجوز القانون تشغيلهم وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحمايتهم في مكان بارز وواضح في لوحة الإعلاناتفي مقر العمل.

ثانيا. على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بالاحداث يتضمن اسماؤهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم.

المادة . 101. على صاحب العمل وضع الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل الحدث للعمل المنصوص عليها في المادة (96) من هذا القانون في ملف واعطائه لمفتشي العمل للاطلاع عليه او اعطاء مفتش العمل رقم السجل

الذي حفظت فيه هذه الشهادة.

المادة . 102. اذا وجدت علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لايجوز تشغيله بموجب احكام هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع اجره المتفق عليها ويعويضه في حال اصابته اثناء العمل او من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ .

المادة . 103 . لاتسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على (15) خمس عشرة سنة ويعملون في وسط عائلي تحت ادارة واسراف الزوج او الاب او الام او الاخ التي تنتج من اجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عملاً بأجر.

المادة . 104. تحدد بتعليمات يصدرها الوزير الاعمال التي تضر بصحة الاحداث وسلامتهم وأخلاقهم والأعمال الخطيرة ودرجات الحرارة غير الاعتيادية أو الضجيج أو الاهتزاز.

المادة . 105. يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الفصل بعقوبة لاتقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار.

الفصل الثاني عشر

حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية

المادة . 106. اولاً. تطبق احكام هذا الفصل على اعمال مقالع المواد الانشائية والمناجم والمواد المعدنية وبوجه خاص مايأتي:

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

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

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

ثانيا. لا يجوز تشغيل العامل ، في الصناعات والمهن والاعمال المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة ،
الابعد اجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه ، وثبتوت لياقته الصحية للعمل الذي سوف يكلف به .
ثالثا. يجب قبل انتهاء عقد عمل العامل ، لأي سبب من الاسباب ، ان يجدد الفحوصات الطبية المهنية عليه ،
للتأكد من عدم اصابته بمرض ممفي .
رابعاً. يجري الفحص على العمال المشمولين بأحكام هذا الفصل في اثناء ساعات العمل دون تحملهم مصاريف
الفحص .

خامساً. تخضع الحالات المنصوص عليها في البنددين (ثانياً) و(ثالثاً) من هذه المادة لمراقبة تفتيش العمل 0
المادة 107. على صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر في مقر العمل ما يأتي :
اولا. نظام داخلي للعمل في المشروع يبين فيه اوقات العمل وفترات الراحة على ان تبلغ نسخة منه الى تفتيش
العمل .

ثانيا. التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروع .
المادة 108. اولا . أ. يحظر دخول اماكن العمل وملحقاتها على غير العمال والموظفين المكلفين بالعمل في اماكن
المنجم او المقلع او المكلفين بمراقبتها وتفتيشها وحراستها وممثلي النقابات العمالية .
ب . يحظر على العمال دخول الاماكن المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند في غير الاوقات المحددة
للعمل الا اذا كانوا يحملون ترخيصاً بذلك .
ثانيا. يمسك صاحب العمل سجلاً باسماء الاشخاص الذين يدخلون اماكن العمل بسبب اعمالهم والتأثير
عليها عند خروجهم .

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

ثانيا. استثناء من حكم البند (اولا) من هذه المادة يجوز بصفة مؤقتة وفي حالات الضرورة استمرار العمل لمنع
وقوع حادث او لتلافي خطر وقوعه او اصلاح ما نشأ عنه وفقاً لما يأتي :
أ. ابلاغ تفتيش العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ او المتوقع خلال (24) اربع وعشرين ساعة من بدء
العمل .

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

المادة . 110 . على صاحب العمل :

اولا. وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وفقاً للتعليمات والبيانات الصادرة عن الوزارة .
ثانيا. اتخاذ التدابير الآتية :

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

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

ج. تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة لمخاطر كل عمل .

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

ه. توفير مستلزمات الإنقاذ والاسعاف الاولى للطوارئ .

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

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

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

الفصل الثالث عشر

الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل

الفرع الأول

الصحة والسلامة المهنية

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

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

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

أ. توفير بيئة عمل لائقة وصحية وسهلة وسلامة وآمنة.

ب. تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية.

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

د. توفير مستلزمات الإسعافات الطبية الأولية في موقع العمل.

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

وـ. إبلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث واصابات العمل والامراض المهنية حال حصولها واعشار المركز بذلك ويتضمن الاشعار بيانات عن المشروع وصاحب العمل والشخص المصاب وطبيعة الاصابة او المرض المهني ومكان العمل وظروف الحادث وفي حالة المرض المهني ثبت ظروف التعرض للمخاطر الصحية وفق استماراة موحدة ومعتمدة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وبعد تقرير سنوي للمركز بالحوادث والاصابات لموقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن 50 خمسين فاكثراً.

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

حـ. توفير معدات للوقاية الشخصية المناسبة للعمال ولا يتحمل أي منهم تكاليف مالية عنها.

طـ. التأكد من سلامة الالات والمعدات المضرة (المراجل، المصاعد، والرافعات ... وغيرها) من خلال تقارير ثبتت صلاحيتها للعمل بأمان من جهات يخولها رسميا المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وتنظم بتعليمات صدرها الوزير.

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

ك. الاشراف على تنظيم التعامل مع خطة الطوارئ.

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

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

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

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

ج . تقديم النصائح حول تخطيط وتنظيم العمل بما في ذلك تصميم مكان العمل و اختيار الاليات والمعدات الأخرى والمواد المستعملة وصيانتها في العمل.

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

ه. تقديم النصائح حول الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ومعدات الوقاية الشخصية.

و. مراقبة صحة العمال وإصابات العمل والأمراض المهنية.

ز. تكييف العامل مع العمل.

ح. الالسهام في اجراءات التأهيل المهني.

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

ي. تنظيم التعامل مع حالات الطوارئ والاسعافات الاولية.

ك. المشاركة في تحليل حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية ومعرفة اسبابها.

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

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

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

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

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

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

ج. توفير الاسعافات الطبية الاولية بما يتناسب مع نوع العمل وفي اماكن مخصصة ومعروفة.
ثانيا. يعد المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية تعليمات تحدد فيها الوسائل والادوات الوقائية وشروط وطريقة استخدامها يصدرها الوزير.

المادة- 119- على العمال الالتزام بما يلي:

أ. إتباع الأوامر والتعليمات المتعلقة بإجراءات الوقاية والسلامة المهنية وأن يستخدموا الوسائل الوقائية المناسبة.

ب. عدم إدخال أي من المؤثرات العقلية الى موقع العمل أو الحضور الى موقع العمل وهم تحت تأثيرها.
ج. التقيد بالتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في موقع العمل.

د. التقيد بمواعيد الفحص الطبي الدوري وفق ما يقرره طبيب المشروع أو الجهة الطبية المختصة.
هـ. إرتداء معدات الوقاية الشخصية.

و. الإبتعاد عن موقع العمل في حالة وجود خطر حقيقي.

ز. التعاون مع صاحب العمل لتمكينه من تحقيق الالتزامات الملقاة على عاتقه.

المادة - 120 . اولا. على صاحب العمل ان يضمن السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله.
ثانيا. لا يشكل عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة المهنية سبباً لاعفاء صاحب العمل من الالتزامات المحددة في هذا المجال.

ثالثا. لا يتحمل العامل تكاليف ت توفير بيئة العمل الصحية والآمنة بما في ذلك الرعاية الطبية وتكلفة الأدوية الموصوفة والفحوص الدورية والمخترية والأشعة والفحوص الأخرى.

المادة 121. اولا. على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل وعليه اذا زاد عدد عماله على(50) خمسين عاملان يستخدم ممراضاً ملماً في شؤون الاسعاف الاولى وان يتعاقد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية والعلاجات التي يحتاجونها في اثناء العمل دون مقابل.

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

ثالثا. اذا زاد عدد العمال على (500) خمسمائة عامل يعين صاحب العمل طبيب مقيم في المشروع وانشاء مستوصف خاص يتوافر فيه جميع وسائل المعاينة والاسعاف والعلاج ويتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينة اطباء مختصين او عمليات جراحية مع مراعاة احكام المادة (74) من هذا القانون بالنسبة للاجازة المرضية.

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

المادة . 122- اولا. على صاحب العمل توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (118) و(121) من هذا القانون.

ثانيا. يقوم مفتشو العمل بإبداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع.

ثالثا. للوزارة ان تقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمل آلة او اكثر في حال امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية او منع لجان التفتيش المختصة من دخول موقع العمل او عرقل عملها ،

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

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

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

ثانياً - أ - تتولى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال، تنفيذ ما جاء بالبند (أولاً) من هذه المادة.

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

1. 50% خمسين من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا سببت الاصابة للعامل عجزا جزئيا.

2. 100% مئة من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا نتج عن الاصابة عجز الى او ادى الى الوفاة.

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

الفرع الثاني

تفتيش العمل

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة-129. اولاً. تخلو لجان التفتيش المهام الآتية :

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

ب. اجراء اي فحص او استفسار تعدد 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 امور تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون.

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

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

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

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

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

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

ثانياً. اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل امهالاً بما في ذلك توقف العمل كلياً او جزئياً او اخلاء مكان العمل.

ثالثاً. اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصه عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الاجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين.

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.

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

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

المادة 131. يحظر على لجنة تفتيش العمل ما يأتي :

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

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

المادة 132 . على لجنة تفتيش العمل ان تتعامل بسرية تامة مع مصدر أية شكوى قدمت لها حول أية مخالفة لاحكام القانون وان لا تصرح لصاحب العمل او ممثله بان زيارة التفتيش هي ناتجة عن هذه الشكوى.

المادة 133. اولاً. تعد الدائرة ومنظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال الاكثر تمثيلاً كلا على حدة تقريراً كل (90) تسعين يوماً ترفعه الى الوزارة.

ثانياً. تصدر الدائرة تقريراً سنوياً يتضمن ما يأتي :

أ. الانظمة والتعليمات المتعلقة باعمال قسم التفتيش.

ب. العاملين في قسم التفتيش.

ج. احصائية عن عمل لجان التفتيش تتضمن ما يأتي :

(1) اماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.

(2) الزيارات التفتيشية.

(3) المخالفات والعقوبات المفروضة.

(4) الحوادث الصناعية.

(5) الامراض المهنية واصابات العمل.

(6) المشاريع المتوقفة عن العمل جزئياً او كلياً.

د. البيانات عن مستويات الاجور السائدة.

ه. اقتراحات لتطوير عمل التفتيش.

المادة 134. اولاً. للوزير توجيه إنذار الى صاحب العمل المخالف قبل إحالته الى المحكمة المختصة.

ثانياً. للوزير إستنادا الى تقرير لجنة التفتيش ان يقرر إحالة صاحب العمل المخالف الى محكمة العمل المختصة وفق أحكام هذا الفصل، او تحريك دعوى جزائية ضد صاحب العمل المخالف بناءً على توصية لجنة التفتيش المستندة الى تقرير الزيارة التفتيشية.

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

المادة 135. يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد أو بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار كل من منع لجنة تفتيش العمل من دخول اماكن العمل ومن أداء واجباتها كما هو منصوص عليه في هذا القانون أو عرقل عملها.

الفصل الرابع عشر

قواعد انضباط العمل

المادة - 136 - اولاً. على صاحب العمل المشمول باحكام هذا القانون الذي يستخدم بشكل منتظم (10) عشرة عمال فأكثر ان يعد قواعد داخلية عن الحالات الآتية :

أ. ساعة فتح المشروع وساعات العمل وبدينه والاستراحة اليومية والاسبوعية.

ب. مقدار الاجر ومقدار اجر العمل الاضافي.

- ج. اجراءات الصحة والسلامة المهنية.
- د. التزامات العمال وقواعد الانضباط.
- هـ. الاجازات السنوية والاجازة الخاصة.
- و. الاسماء والعنوانين الوظيفية للمشرفين على العمل.

ثانياً. تصدر الوزارة انظمة داخلية نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل ، ويمكن للدائرة مساعدة صاحب العمل باعداد هذه الانظمة اذا طلب صاحب العمل ذلك.

ثالثاً. على صاحب العمل ان يعد نظاماً داخلياً بعد التشاور مع ممثلي العمال في المشروع ان وجدوا ، وذلك خلال (3) ثلاثة اشهر التالية لافتتاح المشروع ، او خلال (3) ثلاثة اشهر من تنفيذ احكام هذا القانون اذا كان المشروع موجوداً اصلاً.

رابعاً. على صاحب العمل ان يعرض الانظمة الداخلية قبل بدء تنفيذها على الدائرة او على القسم القانوني للمصادقة عليها ، او عند تعديلها على ان يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها النهائية او المعدلة خلال (30) ثلاثين يوماً من تقديمها اليه ، والا اعتبرت الانظمة الداخلية موافقاً عليها بانقضاء تلك المدة.

خامساً. يعلق صاحب العمل الانظمة الداخلية في مكان بارز في موقع العمل بعد المصادقة عليها وعليه المحافظة عليها في حالة جيدة ومقروءة.

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

المادة .137. اولاً. يكون العامل مسؤولاً امام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله او بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر او غير مباشر.

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

ثالثاً. يقصد بـ(الاخلال بـالواجبات) المنصوص عليه في البند (اولاً) من هذه المادة الاضرار الناتجة عمداً او عن اهمال فادح او نتيجة خطأ جسيم.

المادة .138. اولاً. لايجوز لصاحب العمل اتخاذ اي عقوبة انضباطية بحق العامل عن اية مخالفة قام بها بعد مضي (15) خمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل او احد ممثليه بذلك.

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

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

ب. ايقافه عن العمل مدة لا تزيد على (3) ثلاثة ايام.

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

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

هـ. الفصل من العمل.

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

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

المادة .139. يحظر فرض الغرامات على العامل ، الا اذا نص الاتفاق الجماعي المطبق على خلاف ذلك.

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

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

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

ثانياً. اذا افشي العامل سراً من اسرار العمل ادى الى الحق ضرر جسيم وبادلة ثابتة بصاحب العمل.

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة 143- اولاً. لا يجوز إنهاء عقد عمل أي عامل بسبب خطأ ارتكبه ما لم تنص أحكام هذا القانون على ذلك، إلا إذا تكرر هذا الخطأ مرة أو عدة مرات، وكان صاحب العمل قد وجه إليه إنذارا خطيا مسبقاً بهذا الشأن، مع الأخذ بنظر الإعتبار أحكام المادة (43) 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 الالزمة وإنذارا خطيا وإستمر العامل بعدها بأداء واجباته في العمل بصورة غير مرضية لمدة (30) ثلاثين 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 أداءه والتي قد تؤدي إلى إنهاء عقد عمله.

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

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

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

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

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

الفصل الخامس عشر

الاتفاques والمافاوضات الجماعية

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

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

المادة . 147 . اولا. تهدف المفاوضات الجماعية الى:

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

ب- تحسين شروط وظروف العمل.

ج- تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

سادسا. للنقابات المشمولة بأحكام البند (رابعاً) من هذه المادة ، دونما أي تدخل من طرف آخر ، اتخاذ الترتيبات اللازمة لضمان التمثيل المشترك في عملية التفاوض كلاً 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 وتحصل على تمثيل لأعضائها في عملية التفاوض.

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

المادة- 149- أولا. على الطرف الذي يرغب بالتفاوض أن يوجه إلى الطرف الآخر طلباً خطياً يعلمه فيه عن رغبته بإجراء التفاوض ويدرك فيه الموضع التي يرغب بإجراء التفاوض حولها.

ثانياً - يجب على الطرف الذي يستلم طلب التفاوض أن يبلغ موقفه إلى الطرف الآخر وبصورة خطية خلال فترة أقصاها (7) سبعة أيام من تاريخ إسلام الطلب المذكور.

ثالثاً- على النقابة المعنية وصاحب العمل إجراء مفاوضات جماعية بحسن نية لإبرام اتفاق جماعي خلال (14) أربعة عشر يوماً من تاريخ إسلام رد الطرف الآخر خطياً ، على أن لا تتجاوز مدة التفاوض ثلاثين يوماً من تاريخ بدء التفاوض .

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

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

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

ثالثا- في حال وجود إتفاقية عمل جماعية موقعة عندها يتعين على طرف الإتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديده قبل إنتهاء مدة أشهرين فإذا انتهت تلك المدة دون الإتفاق على التجديد يستمر العمل بالاتفاق مدة ثلاثة أشهر أخرى ويستمر التفاوض بهدف تجديده. أما إذا انقضت المدة الأخيرة دون التوصل إلى إتفاق، فيجوز لأي من طرف الإتفاق الطلب من الدائرة خطياً اتخاذ الخطوات الالزمة لحل النزاع وفق أحكام هذا القانون.

المادة. 151. أولا. يكون الإتفاق الجماعي ملزماً قانوناً لطرفه وكل من وقع الإتفاق نيابة عنه.

ثانيا. يشمل الإتفاق الجماعي حكماً جميع عمال المشروع الذين مثثتم نقابة أو أكثر ، تمثل على الأقل 50% خمسين من المائة من عمال المشروع ، في المفاوضة الجماعية التي ادت إلى إبرام هذا الإتفاق.

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

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

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

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

رابعا. تسرى أحكام الإتفاق الجماعي على العمال الملتحقين بالعمل بعد سريان الإتفاق.

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

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

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

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

ثالثا. لقرار الشمول الصادر بمقتضى هذه المادة ان يحدد نطاق الاتفاق في أقاليم او محافظات معنية ، او قد يوسع الاتفاق ليصبح على نطاق وطنى.

المادة 154. اولا. يمكن ان ينص اتفاق العمل الجماعي من بين امور أخرى على ما يأتي :

أ. أسماء واماكن اقامة اطراف الاتفاق.

ب. نطاق الاتفاق.

ج. تاريخ دخول الاتفاق حيز التنفيذ.

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

ثانيا. يمكن ان يشمل الاتفاق الجماعي احكاماً من بين امور أخرى تتعلق بما يأتي :

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

ب. ساعات العمل ، و ايام العطل مدفوعة الاجر و اجر العمل الاضافي و أية حقوق اخرى.

ج. مدة التجربة.

د. القواعد والعقوبات الانضباطية.

ه. تنظيم ممارسة المهنة وبرامج التدريب المهني.

و. اجراء تحسين ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية.

ز. اجراءات مراجعة وتعديل وانهاء الاتفاق الجماعي او أي جزء منه.

ح. حقوق النقابات.

ط. حقوق ممثلي العمال.

ي. العلاقات بين صاحب العمل او اصحاب العمل والنقابات.

ك. آلية تطبيق الاتفاق الجماعي.

ل. اجراءات تسوية التزاعات.

ثالثا. لا يجوز ان تتضمن الاتفاques الجماعية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق المنوحة بموجب احكام هذا القانون او القوانين الاخرى.

رابعا. لا يجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق المنوحة بموجب الاتفاق الجماعي.

خامسا. لا يجوز ان يتضمن الاتفاق الجماعي نصوصاً تخالف احكام هذا القانون.

المادة . 155. اولا. يسجل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة اقصاها (30) ثلاثون يوما من تاريخ إيداعه لدىها من قبل الأطراف المعنية وتزود نسخة من الاتفاق تتضمن تاريخ تسجيله.

ثانيا. للدائرة إخطار طرفي الاتفاق خطيا بأي تناقضات أو مخالفات يتضمنها اتفاق العمل الجماعي مع احكام هذا القانون خلال مدة (30) ثلاثين يوما من تاريخ إيداع الإتفاق لدىها.

ثالثا. على صاحب العمل وضع الاتفاق الجماعي المتعلق بمشروعه في موقع ظاهر في مكان العمل.

المادة -156- اولا. ينتهي الاتفاق الجماعي في احدى الحالات الآتية :

أ. باتفاق الطرفين.

ب. بانتهاء مدة اذا كان محدد المدة.

ج. بانهائه من احد الاطراف بعد مرور (3) ثلاث سنوات على نفاذة اذا كان غير محدد المدة او كانت مدة اكث من (3) ثلاث سنوات بشرط اشعار الطرف الآخر بذلك قبل (90) تسعين يوماً من انتهاء المدة.

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

ثانيا. لا ينتهي الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع اذا انتقلت ملكيته او أي جزء منه الى مالك جديد.

الفصل السادس عشر

منازعات العمل الجماعية والفردية

المادة . 157. اولا : اذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة تمثل بتطبيق احكام هذا القانون والقوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل والعمال او إتفاقية عمل جماعية نافذة او قرار تحكيم فيحق لأي من الطرفين المتنازعين او

كلاهما إحالة النزاع الى الدائرة للبت فيه وإصدار القرار المناسب حيال النزاع المعروض عليهما خلال (14) اربعة عشر يوما من تاريخ إسلام الدائرة إشعارا خطيا بذلك سواء كان ذلك النزاع فرديا بين العامل وصاحب العمل ، او كان جماعيا بين مجموع العمال او منظماتهم من جهة وصاحب عمل او أكثر او منظماتهم من جهة ثانية

ولم يتضمن إتفاق العمل الجماعي آليات حل النزاع.

ثانيا. يكون قرار الدائرة ملزما لطرف النزاع.

ثالثا. في حالة عدم التوصل الى حل النزاع وفق احكام البند (أولا) من هذه المادة او عدم قناعة اي من طرف النزاع بمضمون قرار الدائرة حيال موضوع النزاع ، جاز لأي منهما اللجوء الى محكمة العمل لحل ذلك النزاع.

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

المادة . 158 . اولا.لأي من اطراف النزاع الجماعي ، سواء كان نزاعا حول حقوق قائمة أو مصالح مستقبلية ، ان يسلم الى الدائرة اشعاراً خطياً بوجود النزاع وعلها تقديم نسخ من هذا الاشعار لباقي اطراف النزاع. ثانيا.يتضمن الاشعار المنصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة البيانات الآتية:

أ.أسماء وعنوانين اطراف النزاع.

ب.موضوع النزاع والوقائع والظروف التي ادت الى نشوئه.

ج.أي اجراءات اتخذت لحل هذا النزاع ان وجدت.

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

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

ثالثا . يتمتع وسيط بكافة الصالحيات الالزمة للإطلاع على أوجه النزاع وعلى مستندات الطرفين ذات الصلة بالموضوع وأوجه النزاع وأسبابه وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع النزاع من الطرفين.

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

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

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

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

ثامنا . إذا تواافق الطرفان على قبول بعض توصيات وسيط دون بعضها الآخر عندها يتم تثبيت ما تم الموافقة عليه باتفاق خطى يوقعه الطرفان والسيط وتنطبق على ما لم يتم التواافق عليه أحكام هذا القانون فيما يتعلق بالتحكيم الإختياري.

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

عاشرأ. عند فشل إجراءات الوساطة بين الطرفين المتنازعين فللسيط أن يقترح على الطرفين التقدم بطلب خطى الى الدائرة لحل النزاع عن طريق التحكيم الإختياري.

المادة 160-أولاً. تشكل بقرار من الوزير هيئة التحكيم للنظر في نزاعات المصالح المستقبلية.

ثانياً. تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها خلال مدة شهرين من تاريخ أول جلسة لها.

ثالثاً. لهيئة التحكيم ، بعد الإتفاق مع أطراف النزاع ، تمديد مدة الفصل بموضوع النزاع خلال مدة لا تزيد على شهرين إضافيين إذا لم يتم التوصل إلى تسوية للنزاع خلال المدة المبينة في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة.

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

خامساً. يحرر قرار التحكيم بثلاث نسخ حيث تسلم نسخة لكل طرف من أطراف النزاع وترسل النسخة الثالثة إلى الدائرة مع ملف النزاع خلال مدة أقصاها ثلاثة أيام من تاريخ صدور القرار.

سادساً. تتولى الدائرة تسجيل الحكم خلال مدة أقصاها (30) ثالثون يوماً من تاريخ إسلامها قرار التحكيم، ويكون لطرف النزاع أو من يمثلهما حق الحصول على نسخة من هذا الحكم متضمناً تاريخ تسجيله.

سابعاً. لأي من طرف النزاع الطعن بقرار هيئة التحكيم أمام محكمة العمل خلال مدة (14) اربعة 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 الاتفاق.

ثامناً. يكون قرار هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد إكتسابه الدرجة القطعية.

تاسعاً. تطبق أحكام قانون المرافعات العراقي في كل ما يخص تشكيل هيئة التحكيم وأدوات عملها واتخاذ القرارات.

المادة 161- اولاً: يحل النزاع الجماعي المتعلق بالمصالح المستقبلية بالتحكيم في أي من الحالات الآتية:

أ- اذا اتفق جميع اطراف النزاع على احالته للتحكيم.

ب- بناءً على طلب المنظمة العمالية او احد اطراف النزاع اذا كان النزاع حول المفاوضات او الخروج بأول اتفاق جماعي خاص بالعمال الذين تمثلهم هذه النقابة.

ج- اذا تعلق النزاع بخدمة يهدد انقطاعها الحياة او السلامة او الصحة العامة للسكان او بعضهم.

ثانياً: على الوزارة التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً لتحديد الخدمات الأساسية المشار إليها في الفقرة (ج) من البند (أولاً) من هذه المادة.

ثالثاً: اذا لم تتوصل الأطراف المتنازعة، في موقع عمل الخدمات الأساسية المشار إليها في الفقرة (ج) من البند (أولاً) من هذه المادة، الى اتفاق عندها يحق للوزارة عرض النزاع على محكمة العمل للبت فيه وعلى المحكمة ان تقوم بتحديد موعد للنظر في النزاع وذلك خلال (48) ثماني واربعين ساعة من تاريخ ورود الطلب.

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

خامساً: يكون قرار محكمة العمل خاصعاً للطعن تميزاً امام محكمة التمييز خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ التبلغ به او اعتباره مبلغاً.

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

المادة 162- اولاً: اذا تم انتهاء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل الى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية، او ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي، اللجوء الى الإضراب السلمي

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

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

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

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

خامساً: يجب ان يكون الاضراب سلمياً.

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

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

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

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

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

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

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

خامساً: يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيه.

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

ثانياً: لا يمنع إنعقاد الاجتماع أو الدعوة اليه حق العمال ومنظماهم النقابية في الإستمرار بالإضراب.

الفصل السابع عشر

(قضاء العمل)

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

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

ثانياً: ممثل عن الاتحاد العام الاكثر تمثيلاً للعمال.

ثالثاً: ممثل عن اتحاد أصحاب العمل الاكثر تمثيلاً.

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

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

ب- القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلية في اختصاصها وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البداية بها.

ج- الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها.

ثانياً: يعنى العامل المدعي أو منظمته النقابية من دفع رسوم اقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي.

ثالثاً: تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة.

رابعاً: تؤول مبالغ الغرامات التي تفرضها محكمة العمل على أصحاب العمل وفقاً لاحكام هذا القانون الى صندوق ضمان وتقاعد العمل.

المادة- 167- تشكل بقرار من مجلس القضاء الأعلى هيئة ثلاثة في محكمة التمييز تسمى هيئة قضايا العمل للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة – 168- اولاً: تكون احكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة.

ثانياً: يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلاً للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال (30) ثلاثة يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبلغه.

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

رابعاً: للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال (10) عشرة ايام من اليوم التالي لتبلغه.

المادة- 169- على صاحب العمل ازالة اثار المخالفة التي حكم من اجلها خلال (60) ستين يوماً من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات، واذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب احكام هذا القانون.

الفصل الثامن عشر

(أحكام عامة وختامية)

المادة-170- اولاً: على اقسام العمل في الاقاليم والمحافظات غير المنتظمة في اقليم بالتنسيق مع أصحاب العمل ونقابات العمال تزويد كل عامل ببطاقة عمل مجانا وفق نموذج عام تدهر الوزارة استنادا الى قاعدة بيانات وطنية تسجل فيها جميع المعلومات الاساسية الموجودة في اضبارته. ويجب ان تتضمن بطاقة العمل صورة حديثة للعامل على ان يتضمن رقم الضمان الاجتماعي، بالنسبة للعمال المشمولين بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي او اي قانون نافذ ينوب عنه وان تكون مصدقة بختم وتوقيع مدير القسم.

ثانياً: على العامل اعادة بطاقة العمل الصادرة بموجب هذا القانون الى قسم العمل عند تعينه بصفة موظف على المالك الدائم في دوائر الدولة او القطاع العام او المختلط، واخطار دائرته بذلك لغرض احتساب خدمته العمالية، الا اذا كان تعينه لأول مرة فعليه عندئذ أن يقدم تعهد يؤيد فيه عدم سبق اشتغاله لدى اية جهة.

المادة-171- تلغى القوانين والقرارات الآتية:

اولاً- قانون رقم 30 لسنة 1998 ، قانون الغاء بطاقة العمل في القطاع الخاص ذي الرقم 64 لسنة 1983.

ثانياً- قرار مجلس قيادة الثورة 368 في 9/9/1990 السماح بتشغيل الاحداث الذين لا تقل اعمارهم عن الثانية عشرة من العمر في مشاريع القطاع الخاص والمختلط والتعاوني.

ثالثاً- قرار مجلس قيادة الثورة المرقم 600 في 4/27/1980 عدم احتساب مدة ممارسة المهنة لاغراض التقاعد عند التعين.

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

خامساً- امر سلطة الائتلاف رقم 89 في 30/5/2004
سادساً- الغاء القرار 480 لسنة 1989.

المادة- 172- 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 - 173- يصدر الوزير تعليمات وانظمة داخلية لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون.

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

فؤاد معصوم

رئيس الجمهورية

الأسباب الموجبة

تأكيداً للمبادئ التي نص عليها الدستور من ان العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة ، وان الدولة تسعى الى توفير اوسع الضمانات الاجتماعية وايجاد قانون ينظم العلاقة بين العمال واصحاب العمل وفق اسس اقتصادية وان الدولة تكفل حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية والانضمام اليها ولكون العراق قد صادق على العديد من اتفاقيات العمل العربية والدولية، ولايجاد قانون ينسجم مع احكام هذه الاتفاقيات ولادخال مبادئ واحكام جديدة في هذا القانون ولضي مدة طويلة على سريان قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وكون أغلب احكامه لتنسجم 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 الممثلة بالجريدة النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والمواضيع 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 والاخذ بمبدأ الاتفاقيات الجماعية لتحديد حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني، ولتنظيم عمل المرأة العاملة وعمل الاحداث وعمل الاجانب في العراق وتحديد اوقات العمل واجور العمال واجازاتهم، وتوحيد احكام العمل النقابي مع احكام وقواعد العمل وبما اخذت به التشريعات الحديثة واللجوء الى التفاوض والتحكيم والحلول السلمية قبل اللجوء الى الاضراب السلمي الذي اجازه القانون وتحديد كيفية حل المنازعات الجماعية والفردية التي تنشأ بين منظمة عمالية او اكثر واصحاب العمل وتشكيل محكمة العمل في جميع المحافظات وتحديد اختصاصاتها والطعن باحكامها، شرع هذا القانون.

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