

قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

الفصل الاول

التعاريف

المادة ١

يقصد بالمصطلحات و العبارات التالية لاغراض هذا القانون المعاني المبينة ازاؤها :

اولا - الوزارة : وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية.

ثانيا - الوزير : وزير العمل و الشؤون الاجتماعية.

ثالثا - الدائرة : دائرة التشغيل و القروض.

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

خامسا - العمل : كل جهد انساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء اكان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي .

سادسا - العامل : كل شخص طبيعي سواء اكان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه و اشراف صاحب عمل و تحت ادارته ، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي ، صريح ام ضمني ، او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر ايا كان نوعه بموجب هذا القانون.

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

ثامنا - صاحب العمل : كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر ايا كان نوعه .

تاسعا - عقد العمل : أي اتفاق سواء كان صريحا ام ضمنيا ، شفويا او تحريريا يقوم بموجبه العامل بالعمل او تقديم خدمة تحت ادارة و اشراف صاحب العمل لقاء اجر ايا كان نوعه .

عاشر ا - العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه و انجازه مدة محددة .

حادي عشر - العمل العرضي : العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة و لا يدخل في طبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط و لا تزيد مدة انجازه على (٦) سنة اشهر .

ثاني عشر - العمل الجبري : كل عمل او خدمة تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد باي عقوبة و لم يتطوع هذا الشخص لادائه بمحض ارادته.

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

رابع عشر - الاجر : كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل ايا كان نوعه ، و يلحق به و يعد من منماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها ، و الاجور المستحقة عن العمل الاضافي.

خامس عشر - منازعات العمل : أي نزاع ينشأ بين عامل او مجموعة عمال او منظمة عمال او مجموعة منها من جهة مع صاحب عمل او مجموعة منهم او منظمة اصحاب عمل او مجموعة منها من جهة اخرى حول حقوق قائمة تتمثل باحكام هذا القانون او القوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل و العمال او حول قضايا تتعلق باليات تطبيق او تفسير عقد عمل فردي او اتفاقية عمل جماعية نافذه او قرار تحكيم . او نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح تعديل شروط الاستخدام او اعتماد شروط استخدام جديدة.

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

سابع عشر - الاتفاقات الجماعية : جميع الاتفاقات المكتوبة التي تنظم شروط و ظروف العمل و علاقاته و احكام التشغيل المتعلقة بظروف العمل و شروط الاستخدام ، التي تعقد بين صاحب عمل او مجموعة منهم او منظمة اصحاب عمل او مجموعة منها من جهة و منظمة واحدة او اكثر لنقابات العمال او ممثلي العمال المنتخبين ، في حال غياب منظمات العمال ، من جهة اخرى.

ثامن عشر - المتدرب : كل شخص في طور الاعداد و التدريب و التاهيل.

تاسع عشر - برامج التدريب : و تشمل التدريب المهني او التعليمي او الرياي.

عشرون - العامل الحدث : لاغراض هذا القانون ، كل شخص ذكر اكان ام انثى بلغ (١٥) الخامسة عشرة من العمر و لم يتم (١٨) الثامنة عشرة.

حادي و عشرون - الطفل : أي شخص لم يتم (١٥) الخامسة عشرة من العمر.

ثاني و عشرون - منظمة العمال : منظمة عمالية حرة ذات استقلال مالي و اداري و لها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال و الدفاع عن حقوقهم و العمل على تحسين ظروف عملهم و تمثيلهم امام مختلف الجهات وفقا للقانون.

ثالث و عشرون - العامل الاجنبي : كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل او يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل ، بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص.

رابع و عشرون - المشروع : كل موقع عمل يديره شخص طبيعي ، او معنوي يستخدم عاملا او اكثر وفق عقد عمل.

خامس و عشرون - التمييز المباشر : أي تفريق او استبعاد او تفضيل يقوم على اساس العرق او اللون او الجنس او الدين او المذهب او الراي و المعتقد او الاصول او القومية.

سادس و عشرون - التمييز غير المباشر : هو أي تمييز استبعاد او تفضيل يقوم على اساس الجنسية او العمر او الوضع الصحي او الوضع الاقتصادي او الوضع الاجتماعي او الانتماء و النشاط النقابي و يكون على اثره ابطال او اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص او المساواة في المعاملة في الاستخدام و المهنة.

الفصل الثاني

الاهداف والسريان

المادة ٢

يهدف هذا القانون الى تنظيم علاقات العمل بين العمال و اصحاب العمل و منظماتهم بهدف حماية حقوق كلا منهما و تحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية و المساواة و تامين العمل الاثق للجميع من دون أي تمييز لبناء الاقتصاد الوطني و تحقيق حقوق الانسان و الحريات الاساسية و تنظيم عمل الاجانب العاملين او الراغبين بالعمل في جمهورية العراق و تنفيذ احكام اتفاقيات العمل العربية و الدولية المصادق عليها قانونا .

المادة ٣

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

ثانيا : لا تسري احكام هذا القانون على :

- أ - الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية او نص قانوني خاص .
- ب - افراد القوات المسلحة و منتسبي الشرطة و الامن الداخلي .

الفصل الثالث

المبادئ الاساسية

المادة ٤

العمل حق لكل مواطن قادر عليه ، و تعمل الدولة على توفيره على اساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من انواع التمييز .

المادة ٥

يضمن القانون حق العامل في خدماته العمالية و مدة ممارسة المهنة و تحتسب خدمة العامل المضمون خدمة فعلية لاغراض تحديد الراتب و التقاعد للعامل العراقي عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة و القطاع العام .

المادة ٦

حرية العمل مصونة و لا يجوز تقييد او انكار الحق في العمل و تنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل و المنتج و تحترم المبادئ و الحقوق الاساسية فيه سواء كان في القانون او التطبيق و التي تشمل :

اولا : الحرية النقابية و الاقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية .

ثانيا : القضاء على جميع اشكال العمل الجبري او الالزامي .

ثالثا : القضاء الفعلي على عمل الاطفال .

رابعا : القضاء على التمييز في الاستخدام او المهنة .

المادة ٧

الحد الادنى لسن العمل في جمهورية العراق هو (١٥) خمسة عشر عام .

المادة ٨

اولا : يحظر هذا القانون أي مخالفة او تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة ايا كان السبب و على وجه الخصوص التمييز بين العمال ، سواء كان ذلك تمييزا مباشرا ام غير مباشر ، في كل ما يتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او ظروفه .

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

ثالثا : لا يعتبر تمييزا أي ميزه او استثناء او تفضيل بصدد عمل معين اذا كان مبنيا على اساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل .

المادة ٩

اولا : يحظر هذا القانون العمل الجبري او الالزامي بكافة اشكاله ، منها :

أ - العمل بالرق او المديونية .

ب - العمل بالقيود المربوط بها الاشخاص .

ج - المتاجرة السرية بالاشخاص و العمال المهاجرين و الذي هو بطبيعته عمل غير اختياري .

د - العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية .

ثانيا : لا يعتبر العمل جبريا او الزاميا ان تم وفق ما يلي :

أ - أي اعمال او خدمات تغتصب من أي شخص بناء على ادانته من محكمة قانونية بشرط ان تنفذ هذه الاعمال او الخدمات تحت اشراف و رقابة السلطات العامة ، و ان لا يكون هذا الشخص مؤجرا الى لافراد او شركات او جمعيات او يكون موضوعا تحت تصرفها .

ب - لانجاز أي اعمال او خدمات تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية وفق احكام هذا القانون .

ج - أي اعمال او خدمات تغتصب في حالات الطوارئ و بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء او رخاء السكان كلهم او بعضهم .

المادة ١٠

اولا : يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الاستخدام و المهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل او التدريب المهني او التشغيل او شروط و ظروف العمل .

ثانيا : يحضر هذا القانون أي سلوك اخر يؤدي الى انشاء بيئة عمل ترهيبية او معادية او مهينة لمن يوجه اليه هذا السلوك .

ثالثا : يقصد بالتحرش الجنسي وفق احكام هذا القانون أي سلوك جسدي او شفهي ذو طبيعة جنسية او أي سلوك اخر يستند الى الجنس و يمس كرامة النساء و الرجال و يكون غير مرغوب و غير معقول و مهينا لمن يتلقاه . و يؤدي الى رفض أي شخص او عدم خضوعه لهذا السلوك ، صراحة او ضمنا ، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته .

المادة ١١

اولا : للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى أي شكل من اشكال العمل الجبري او التمييز او التحرش في الاستخدام و المهنة .

ثانيا يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر و بغرامة لا تزيد على مليون دينار او باحدى هاتين العقوبتين كل من خالف احكام المواد الواردة في هذا الفصل و المتعلقة بتشغيل الاطفال و التمييز و العمل القسري و التحرش الجنسي وفق كل حالة .

المادة ١٢

اذا عهد صاحب العمل الرئيسي الى صاحب عمل اخر بتادية عمل من اعماله او جزء منها من الباطن و كان ذلك في ظروف عمل واحدة ، و جب على من عهد اليه بالعمل ان يساوي بين عماله و عمال صاحب العمل الرئيسي في جميع الحقوق ، و يكون كلا منهما متضامنا مع الاخر في ذلك .

المادة ١٣

من اجل تحديد ما اذا كان أي شخص مستخدما من قبل شخص اخر ، على المحكمة ، ان تحدد طبيعة العلاقة بين الاطراف بالاسترشاد بالوقائع المتصلة باداء العمل و الاجر المدفوع للعامل ، رغما عن كيفية وصف العلاقة في أي ترتيب مخالف ، تعاقديا ام غير تعاقدية ، قد يكون متفقا عليه بين الاطراف .

المادة ١٤

اولا : تمثل الحقوق الواردة في احكام هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال و لا تؤثر تلك الاحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون اخر ، او عقد عمل او اتفاق او قرار اذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقا افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون .

ثانيا : يقع باطلا كل شرط في عقد او اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.

ثالثا : عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية و الدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا .

المادة ١٥

تحتسب المدد و المواعيد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي و تعد السنة لاغراض هذا القانون (٣٦٥) ثلاثمائة و خمسة و ستين يوما و يعد الشهر (٣٠) ثلاثين يوما .

المادة ١٦

اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل و عقود و سجلاته و وثائقه ، و تعتمد اللغة الكردية الى جانب اللغة العربية في اقليم كردستان ، و لا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل باي مستند محرر بلغة اجنبية حتى و ان كان موثقا بتوقيعه

الفصل الرابع

التشغيل والتدريب المهني

الفرع الأول : التشغيل

المادة ١٧

اولا : تشكل بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة العليا لتخطيط و تشغيل القوى العاملة برئاسة الوزير و عضوية ممثلين عن كل من الوزارات المعنية و عن منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل الاكثر تمثيلا ، تتولى رسم السياسة العامة للتشغيل و التدريب المهني .

ثانيا : يحدد قرار تشكيل اللجنة و سير عملها و عدد اعضائها بتعليمات يصدرها الوزير .

المادة ١٨

تنشئ الوزارة اقسام تشغيل عامة موزعة بشكل مناسب بحيث يسهل على اصحاب العمل الاتصال بهم و تقدم تلك الاقسام خدماتها مجانا و تحدد الوزارة نظام عملها و اختصاصاتها بتعليمات يصدرها الوزير .

المادة ١٩

يتولى قسم التشغيل في الدائرة ما ياتي :-

اولا : تقديم خدمات تشغيل العمال و الباحثين عن عمل و اصحاب العمل مجانا و حسب الفرص المتاحة .

ثانيا : التعاون مع القطاعات العام و الخاص و المختلط و التعاوني المعني بتنظيم سوق العمل لتحقيق العماله الكاملة و المحافظة عليها و تطوير الموارد البشرية .

ثالثا : مساعدة العمال لايجاد العمل الذي يتناسب و مهارتهم المهنية و قدراتهم العقلية و البدنية و مساعدة اصحاب العمل لايجاد العمال المناسبين للاعمال التي ستوكل لهم .

رابعا : تسجيل الباحثين عن العمل ، و بيان مؤهلاتهم المهنية ، و خبراتهم و رغباتهم و اجراء مقابلات معهم و تقييم قدراتهم البدنية و المهنية ، و مساعدتهم للحصول على التوجيه و الارشاد المهني او اعادة التدريب .

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

سادسا : ترشيح الباحثين عن العمل العراقيين الذين تتوفر فيهم المهارات المهنية و القدرات العقلية و البدنية للاعمال المتاحة لهم و لغيرهم من العمال غير العراقيين اذا توافرت فيهم المؤهلات التي تتوافق و مواصفات العمل المطلوب مع مراعاة احكام المادتين (٣٠) و (٣١) من هذا القانون .

سابعاً : منح الباحث عن العمل وثيقة تسمى (بطاقة التشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به و نوع العمل الذي طلبه .
ثامناً : احالة الباحثين عن العمل و الشواغر من قسم تشغيل الى اخر ، في حالة تعذر ايجاد العمل المناسب للباحث عن العمل او في حالة تعذر ملء الشاغر بالصورة المناسبة من القسم الاصلي او اذا تطلبت ظروف اخرى هذا الاجراء بموافقة الباحث عن العمل .

تاسعاً : اعداد بيانات دورية بالتعاون مع المنظمات ذات العلاقة و الادارات و النقابات و توفير المعلومات المتاحة حول وضع سوق العمل و تطوراتهِ المتوقعة ، على صعيد الدولة ، او الصناعات او المهن او المناطق المختلفة بتوفير هذه المعلومات و جمعها و تحليلها بانتظام و دقة للقطاع العام و لمنظمات العمال و اصحاب العمل المعنية .

عاشراً : اتخاذ الاجراءات المناسبة لتسهيل ما ياتي :

أ – انتقال القوى العاملة الوطنية في مختلف انواع المهن .

ب – انتقال القوى العاملة الوطنية الى المناطق التي توجد فيها ف

ج - الانتقال المؤقت للقوى العاملة الوطنية من منطقة الى اخرى ، لتوفير عرض العمل و الطلب عليه .

د – انتقال القوى العاملة من بلد الى اخر و الذي يكون مصرحاً به من الحكومات على اساس مبدا المعاملة بالمثل .

المادة ٢٠

اولاً : تقوم الوزارة بتشكيل لجنة ثلاثية الاطراف تسمى لجنة التشاور الثلاثي تتألف من ممثلين عن الوزارة و الوزارات المعنية و ممثلين عن منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً .

ثانياً : تتحمل الوزارة مسؤولية الدعم الاداري لاجراءات المشاورات الثلاثية كما تجري ترتيبات مناسبة مع المنظمات الممثلة باللجنة لتمويل أي تدريب ضروري لاعضاء هذه اللجنة .

المادة ٢١

يلتزم صاحب العمل بما ياتي :

اولاً – ابلاغ قسم التشغيل في منطقتهِ عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لا تزيد على (١٠) عشرة ايام من حدوث الشاغر ، و على قسم التشغيل ابلاغ الباحثين عن العمل بذلك ، وفقاً للاجراءات الاتية :

أ – يقدم صاحب العمل طلباً الى قسم التشغيل في منطقتهِ يبين فيه نوع العمل المطلوب و المواصفات التي يشترط توافرها في الباحث عن العمل .

ب – يلبي قسم التشغيل الطلب في حالة توافر العامل المطلوب من بين المسجلين في سجلاته ، فاذا لم يتوافر يقوم القسم بالاتصال بالاقسام الاخرى لغرض تلبية الطلب .

ج - تبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح او الاعتذار عن تلبية الطلب خلال (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ ورود طلب صاحب العمل و تسجيله في القسم المختص .

ثانيا : لصاحب العمل تشغيل العمال مباشرة عند اعتذار اقسام التشغيل .

المادة ٢٢

للباحث عن العمل حق رفض العمل الذي رشح له ان كانت هناك اسباب موضوعية تحول دون قبوله العمل او لعدم تناسب العمل مع مهنته و درجة مهارته ، و بخلاف ذلك يسقط حقه في التسلسل و له ان يتقدم بطلب جديد و يمنح تسلسل جديد بذلك .

المادة ٢٣

اولا : تتولى الوزارة اصدار التراخيص الخاصة بانشاء مكاتب التشغيل الخاصة على ان لا تتقاضى تلك المكاتب أي عمولة او اجر من العامل لقاء تشغيله .

ثانيا : تحدد احكام و شروط انشاء المكاتب الخاصة المشار اليها في هذه المادة بما في ذلك اسس و شروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنويا و حالات الغاء الترخيص و كيفية ادارتها و الية الاشراف على عمل تلك المكاتب بموجب تعليمات يصدرها الوزير بهذا الخصوص .

المادة ٢٤

اولا : يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (٢١) من هذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة اشهر و لا تزيد على (٦) ستة اشهر و بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠٠) مئة الف دينار و لا تزيد على (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار او باحدى هاتين العقوبتين و تتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكب المخالفة في شأنهم .

ثانيا : تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة اذا تكررت المخالفة .

الفرع الثاني

التدريب المهني

المادة ٢٥

اولا : يهدف التدريب المهني الى ما يأتي :

أ – تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل و تزويدهم 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 و المعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات و تطوير المهارات و اعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية و الانتاجية .

ثانيا : تحدد الاتفاقات الجماعية حقوق و واجبات العمال و اصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني .

المادة ٢٦

اولا : تقدم مراكز التدريب المهني العامة و الخاصة ببرامج التدريب المهني الى قسم التشغيل وفقا لاحكام هذا القانون ، و يتولى قسم التشغيل تقديم النصح حول انواع مهارات برامج التدريب ، و تنظم التشغيل بعد التدريب .

ثانيا : تؤدي برامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني الى تهيئة كفاءات مهنية و تشكل بقرار من الوزير لجنة مختصة بالتنسيق مع منظمات العمال و اصحاب العمل لاضافة مهن جديدة وفق متطلبات سوق العمل و تزويد اقسام التشغيل بهذه البرامج لتقديم النصح و التوجيه للعاطلين حول انواع مهارات برامج التدريب و تنظيم التشغيل بعد التدريب .

ثالثا : أ – على الشركات الخاصة و المنظمات غير الحكومية المختصة بالتدريب الحصول على اجازة من وزارة العمل و ان تخضع للتفتيش و المراقبة و التقويم لبيان مدى صلاحيتها للتدريب و تحدد بتعليمات تصدر عن الوزير .

ب – يفرض رسم على المركز التدريبي الذي يقدم طلبا لمنحه اجازة فتح مركز تدريبي مقداره (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار عراقي و تسجل ايرادا لدائرة التدريب المهني بالاضافة الى تحمله تكاليف لجان الكشف و التقييم ، و تستثنى من احكام هذه الفقرة منظمات العمال و منظمات المجتمع المدني التي تقوم بتقديم خدمات التدريب مجانا .

رابعا : للباحثين عن العمل الالتحاق ببرامج التدريب مجانا .

خامسا : تحدد المهن التي تخضع للتدريب و مدة التدريب لكل مهنة و البرامج النظرية و العلمية التي يجب ان تدرس و تطبيق معايير الجودة في التدريب و نظام الاختبار و الشهادة التي تمنح و البيانات التي يجب ان تسجل فيها بتعليمات يصدرها الوزير .

المادة ٢٧

اولا : تنظم علاقة المتدرب في برامج التدريب ، بموجب عقد مكتوب يتضمن اهداف و مراحل و مدة التدريب و حقوق و واجبات كل من المتدرب و الجهة التي قامت بالتدريب ، و يشمل ذلك التدريب في مواقع العمل ، بموجب تعليمات يصدرها الوزير .

ثانيا : تكون دائرة التدريب المهني مسؤولة عن دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال خلال فترة التدريب على اساس الحد الادنى للاجر ، في حالة اصابة المتدرب او وفاته اثناء التدريب او بسببه ، و تطبق بحق المتدرب احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال .

ثالثا : على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة و السلامة المهنية و اخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب .

المادة ٢٨

اولا : للمتدرب ان ينسحب من برنامج التدريب بارادته المنفردة .

ثانيا : لمركز التدريب انهاء عقد عقد التدريب في أي وقت بسبب عدم التزام المتدرب بالتدريب بشكل كاف او عدم انضباطه او عدم احرازه لتقدم ملموس وفقا لتقارير التقييم الدورية .

ثالثا : ليس لاي من الطرفين في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (اولا) و (ثانيا) من هذه المادة ان يطالب الطرف الاخر بالتعويض الا اذا تضمن العقد نصا في ذلك .

المادة ٢٩

اولا : يعاقب المخالف لاحكام البند (ثالثا) من المادة (٢٧) من هذا القانون بسحب الاجازة و غرامة لا تقل عن (١,٠٠٠,٠٠٠) مليون دينار عراقي و لا تزيد على (٢,٠٠٠,٠٠٠) مليوني دينار عراقي .

ثانيا : للوزير بعد ازالة المخالفة من قبل المركز التدريبي ، الموافقة على فتح المركز استنادا الى طلب مقدم من قبل المركز و يتحمل تكاليف لجان الكشف و التقييم .

الفصل الخامس

تنظيم عمل الاجانب

المادة ٣٠

يحظر على الادارات و اصحاب العمل تشغيل أي عامل اجنبي باي صفة ما لم يكن حاصلًا على اجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدد بتعليمات يصدرها الوزير .

المادة ٣١

يحظر على العامل الاجنبي الالتحاق باي عمل قبل الحصول على اجازة العمل .

المادة ٣٢

اولا : يلتزم صاحب العمل منح العامل الاجنبي الذي استقدمه الى العراق على نفقته تذكرة سفر الى البلد الذي استقدمه منها ما لم يكون قد انقطع عن العمل قبل انتهاء مدة العقد لسبب غير مشروع .

ثانيا : يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الاجنبي تجهيز و نقل جثمانه الى موطنه الاصلي او محل اقامته اذا طلب ذوره ذلك .

المادة ٣٣

لوزير اصدار تعليمات خاصة باستقدام و تشغيل العمال الاجانب في العراق .

المادة ٣٤

لا يعتبر العامل الاجنبي المقيم بشكل قانوني في العراق من اجل العمل ، في وضع غير قانوني او غير نظامي لمجرد انه فقد وظيفته ، و لا يتبع فقدان الوظيفة في حد ذاته سحب ترخيص الإقامة او اذن العمل ، ما لم يكن العامل قد قام بخرق القوانين العراقية .

المادة ٣٥

للوزارات و منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل ، كلا على حده ، الحق في اقامة الاتصالات و تبادل المعلومات بصورة منتظمة مع الاطراف المناظرة لها في دول العمال الاجانب الام او الدول التي قدموا منها و عقد الاتفاقيات الثنائية بهدف متابعة شروط استخدام و ظروف عمل هؤلاء العمال من كلا الطرفين بغية ضمان الاستخدام العادل و المساواة في الفرص و المعاملة .

المادة ٣٦

تعاقب بغرامة قدرها ما بين (٣) ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للاجر اليومي و (٣) ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للاجر الشهري للعامل كل جهة او شخص خالف احكام هذا الفصل .

الفصل السادس

عقد العمل الفردي

الفرع الأول : انعقاد عقد العمل الفردي

المادة ٣٧

اولا : يبرم عقد العمل ، شفويا او تحريريا ، باتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل و العامل . و في حالة عقد العمل المكتوب ، يتولى صاحب العمل تنظيم عقد العمل كتابيا و محررا بثلاث نسخ موقع عليها من قبله و من قبل العامل و يحتفظ كلا منهما بنسخة و تودع النسخة الثالثة لدى الدائرة . و يجب ان يتضمن عقد العمل بالحد الادنى البيانات الاتية :

أ - اسم صاحب العمل و نوع المشروع و عنوانه .

ب - اسم العامل و تاريخ ميلاده و مؤهله و مهنته و محل اقامته و جنسيته .

ج - طبيعة و نوع العمل و مدته و تاريخ بدئه .

د - الاجر و اية مزايا او مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة و طريقة و موعد و مكان اداء الاجر المتفق عليه .

هـ - ساعات العمل و طريقة تقسيمها .

ثانيا : يجوز ان يبدأ عقد العمل بمدة تجربة يتفق عليها الطرفان ، في حال عدم امتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته في العمل الموكل اليه ، على ان لا تزيد مدة التجربة تلك على (٣) ثلاثة اشهر من تاريخ مباشرته العمل ، و لا يجوز وضع العامل تحت التجربة اكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته .

ثالثا : لصاحب العمل انهاء العقد خلال مدة التجربة اذا تبين عدم صلاحية العامل لاداء العمل شريطة ان يخطر العامل بذلك قبل (٧) سبعة ايام في الاقل من تاريخ انتهاء العقد .

رابعا : في حالة عدم وجود عقد مكتوب بين العامل و صاحب العمل يقع عليهما طريقة اثبات وجود العقد و تقدين البيانات على اية حقوق و مطالبات لهم بموجب العقد .

المادة ٣٨

اولا : يبرم عقد العمل محدد 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 .

ثانيا : لا يجوز تحديد مدة للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة الا اذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال اضافيين لمدة و عمل معينين .

ثالثا : يتمتع العامل بعقد عمل محدد المدة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل بعقد عمل دائم .

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

المادة ٣٩

اولاً : يجوز ابرام عقد عمل جزئي و يخضع لشروط عقد العمل المنصوص عليها في المادة (٣٠) من هذا القانون .
ثانياً : لا تقل ساعات عقد العمل الجزئي عن (١٢) اثنتي عشرة ساعة و لا تزيد على (٢٤) اربع و عشرين ساعة في الاسبوع .

ثالثاً : يتمتع العامل بالعمل الجزئي بجميع الحقوق و يخضع للواجبات المنصوص عليها في هذا القانون .

رابعاً : تحتسب الحقوق المالية و ايام الاجازات السنوية للعمال العاملين بعقد عمل جزئي بما يتناسب بين ساعات العمل و الاجر .

المادة ٤٠

اذا حضر العامل الى مكان العمل و كان مستعداً لادائه و حالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادته فيكون قد قام بالعمل و يستحق عنه الاجر .

المادة ٤١

اولاً : يتمتع صاحب العمل بالحقوق الآتية :

أ - تنظيم نشاط مشروعه .

ب - توزيع مهمات و مسؤوليات العمال .

ج - اتخاذ القرارات اللازمة بشأن العمل .

د - الاشراف على سير العمل و اداء العمال للمهام الموكلة لهم حسب عقد العمل .

ثانياً : يلتزم صاحب العمل بما يأتي :-

أ - احترام نصوص عقد العمل و الاتفاقات الجماعية و احكام هذا القانون و تطبيقها .

ب - توفير وسائل تنفيذ العمل للعامل .

ج - دفع اجور العامل وفق احكام هذا القانون .

د - توفير الظروف الصحية لمكان العمل و الاحتياطات اللازمة لوقاية العامل في اثناء العمل .

هـ - توفير الفرص للعامل و الوسائل لتطوير معارفه و مهاراته الفنية .

و - تسليم العامل عند مباشرته العمل وصلا بما سلمه له من وثائق و مستندات و اعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبة العامل بها ما لم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل .

ز - اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل و تاريخ انتهائه و نوع العمل الذي اداه و للعامل ان يطلب اضافة أي بيانات الى هذه الشهادة و على صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة .

ح - اعطاء العامل وثيقة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل شرط ان يكون العامل قد اوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل و في حالة امتناعه فللعامل اللجوء الى قضاء العمل لالزامه بالحصول على الوثيقة المطلوبة .

ط - بيان مخاطر العمل و اطلاع العامل عليها قبل التعاقد .

ي - توفير الية مناسبة للتعامل مع شكاوى العمال و تظلماتهم و تسهيل الوصول الى تلك الالية و استخدامها و التعامل الفوري و بايجابية مع الشكاوى المقدمة دون تعريض العمال المتقدمين بتلك الشكاوى الى اية عقوبات .

ك - تنظيم اصابة شخصية خاصة لكل عامل يحفظ فيها صورة عن قرار تعيينه و جميع الوثائق و المستندات و الشهادات و المعلومات المتعلقة به ، كما يضم اليها كل ما يطرا على وضع العامل من تعديلات في عمله او اجوره او مكافاته او عقوباته و ما سوى ذلك ، على ان يحتفظ بالملف لمدة سنتين على الاقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

ل - اعداد تقرير سنوي عن كل عامل من قبل رئيسه المباشر يتضمن بيانات عن سلوكه و كفاءته و انتاجه و يحدد فيه مستوى كفاءة العامل و يختتم بملاحظات الرئيس المباشر و مقترحاته و تقييمه على ان يحفظ في اصابة العامل مع احاطته علما بمضمون التقرير . على ان لا يقل عدد العمال في المشروع عن (١٥) خمسة عشر عاملا .

م - تقديم نسخة من تقرير رسمي حول الحقوق الاساسية الممنوحة للعمال في المشروع ، او اية معلومات ذات صلة بشروط التشغيل و ظروف العمل ، الى الدائرة عند طلب تلك المعلومات ، على يقوم صاحب العمل بتزويد الدائرة بذلك البيان خلال فترة اقصاها شهر واحد من تاريخ استلام الطلب .

ن - ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة و نفس ظروف العمل سواء كانت على صعيد الاجور و المخصصات او العلاوات او المكافات او التدريب المهني او فرص التقدم الوظيفي .

س - توفير السلع و الخدمات اللازمة للعمال في الاماكن النائية باسعار مدعومة .

المادة ٤٢

اولا : يتمتع العامل بالحقوق الاتية :

أ - تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه .

ب - التمتع بفترات راحة يومية و اسبوعية وفقا لنصوص عقد العمل و الاتفاقات الجماعية و احكام هذا القانون .

- ج - المساواة في الفرص و المعاملة في التشغيل و الاستخدام ، بعيدا عن أي شكل من اشكال التمييز .
- د - بيئة عمل خالية من التحرش .
- هـ - الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل .
- و - الاستفادة من برامج التدريب المهني .
- ز - اعلامه و استشارته حول الامور ذات التأثير المباشر على عمله .
- ح - العمل في ظروف امنة و بيئة عمل صحية .
- ط - المفاوضات لتحسين ظروف العمل و شروطه .
- ي - الاضراب ، وفق احكام هذا القانون .
- ك - حرية تاسيس النقابات و الانتماء اليها .

ثانيا : يلتزم العامل بما ياتي :-

- أ - ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة و امانة طبقا لعقد العمل و احكام هذا القانون و التعليمات و القرارات الصادرة لتنفيذه ، و انظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل و ان يبذل في ذلك عناية الشخص بما لا يتعارض مع احكام هذا القانون .
- ب - الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعه في عهده و عدم الاحتفاظ لنفسه باي سجلات او سندات او اوراق تخص العمل .
- ج - عدم افشاء أي اسرار يطلع عليها بحكم عمله .
- د - اتباع قواعد الصحة و السلامة المهنية .
- هـ - الالتزام بمواعيد الحضور و الانصراف و فترات 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 و يكون مرخصا له قانونا .
- ح - عدم التمارض بقصد التخلص من العمل .
- ط - عدم استقبال أي شخص في مكان العمل الا بموافقة صاحب العمل .
- ي - الامتناع عن قبول اية عمولة او غيرها من الوكلاء او المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل الا بعلمه و موافقته ، على ان توضع تلك الاموال في صندوق خاص و توزع بالتساوي على العمال باشراف صاحب العمل ، و تعتبر تلك الاموال من متمات الاجر .

ك - ان لا يؤدي عملا للغير في الساعات المخصصة للعمل .

ل - ان لا يستخدم ماكينة او جهازا او اله لم يكلف باستعمالها من صاحب العمل .

م - ان لا يعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل و الجهة النقابية المختصة لامور نقابية بحته .

الفرع الثاني : انتهاء عقد العمل

المادة ٤٣

اولا : ينتهي عقد العمل في احدى الحالات الاتية :

أ - وفاة العامل ، و على صاحب العمل ان يصرف لاسرة العامل ما يعادل اجر شهرين كاملين بشرط ان يكون العامل قد امضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الاقل .

ب - اذا حكم على العامل بحكم

المادة ٤٤

عند توافر احدى الحالات المنصوص عليها في البند (ثانيا) من المادة (٤٣) من هذا القانون على صاحب العمل انذار العامل تحريريا بانهاء العقد و في حالة عدم انذاره يتم تعويضه بدل هذا الانذار و يجب ان لا تقل فترة الانذار عن (٣٠) ثلاثين يوما .

المادة ٤٥

يستحق العامل الذي انهيت خدمته مكافاة نهاية خدمة بمقدار اجر (٢) اسبوعين من كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل باستثناء احكام الفقرة (ب) من البند (اولا) و الفقرات (هـ) و (و) و (ح) من البند (ثانيا) من المادة (٤٣) من هذا القانون .

المادة ٤٦

اولا : للعامل الطعن بقرار انهاء خدمته امام لجنة انهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير او امام قضاء العمل خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه بانهاء خدمته و يعد متنازلا عن هذا الطعن اذا لم يقدمه خلال هذه المدة و اذا اختار احد هذين الطرفين سقط حقه في الاخر .

ثانيا : يكون قرار لجنة انهاء الخدمة قابلا للطعن فيه امام محكمة العمل خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ التبليغ به او اعتباره مبلغا .

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

المادة ٤٧

اولا : اذا وجدت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة ان انتهاء خدمة العامل لم تستند الى احد الاسباب المنصوص عليها في المادة (٤٣) من هذا القانون فعليها ان تقرر اعادة العامل الى عمله و دفع اجوره كاملة عن مدة انتهاء عقد العمل .

ثانيا : اذا قررت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة تعذر اعادة العامل الى عمله ينهى عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة او قرار المحكمة و دفع تعويض الى العامل يعادل ضعفي مكافاة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من هذا القانون .

ثالثا : في المشاريع التي تستخدم اقل من (٥) خمسة عمال بصورة منتظمة يعد عقد العمل منهيًا من تاريخ انتهائه الفعلي اذا قررت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة ذلك ، شرط ان يدفع صاحب العمل الى العامل مكافاة نهاية الخدمة وفقا للتعويض المنصوص عليه في البند (ثانيا) من هذه المادة .

المادة ٤٨

اولا : لا ينتهي عقد العمل بسبب احدى الحالات الاتية :

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

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

ج - رفع شكوى او اقامة دعوى ضد صاحب العمل تظلما بالقوانين .

د - عند تمتع العامل باحدى اجازاته القانونية .

هـ - التمييز في الاستخدام و المهنة سواء كان مباشرا ام غير مباشر .

و - التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض او حادث موثق وفق ادلة ثبوتية رسمية .

ثانيا - أ - يقع باطلا انتهاء عقد العمل استنادا لاي سبب من الاسباب المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة و في هذه الحالة على لجنة انتهاء الخدمة او للمحكمة ان تقرر اعادة العامل الى عمله و دفع اجوره عن المدة السابقة .

ب - اذا لم يطلب العامل اعادته الى عمله او قررت اللجنة او المحكمة ان اعادة العامل غير ممكنة او غير عملية او غير ملائمة فتقرر صرف تعويض عادل له على ان لا يقل التعويض عن ضعفي المبلغ المنصوص عليه في البند (ثانيا) من المادة (٤٧) من هذا القانون .

المادة ٤٩

- اولا : للعامل انتهاء عقد العمل بارادته المنفردة دون سابق انذار في احدى الحالات الاتية .
- أ - اذا اخل صاحب العمل باحد التزاماته المقررة في هذا القانون او في النظام الداخلي للعمل او في عقد العمل الفردي .
- ب - اذا ارتكب صاحب العمل جناية او جنحة ضد العامل او احد افراد اسرته في اثناء العمل او خارجه .
- ج - اذا وجد خطر جسيم يهدد سلامة العامل او صحته بشرط ان يكون صاحب العمل على علم بوجود الخطر و لم يعمل على ازالته .
- ثانيا : للعامل ان يطلب من لجنة انتهاء الخدمة او من المحكمة تعويضا وفقا لما هو منصوص عليه في الفقرة (ب) من البند (ثانيا) من المادة (٤٨) من هذا القانون .

المادة ٥٠

عند دمج المشروع او نقل ملكيته للورثة او التنازل عنه الى الغير او بيعه او تاجيره او استثماره بالكامل او أي جزء منه ، يعد صاحب العمل الجديد مسؤولا عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقا لاحكام هذا القانون ، و يبقى صاحب العمل السابق مسؤولا بالتكافل و التضامن مع صاحب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة و التي ترتبت عليه قبل نقل المشروع و لغاية انتقاله .

المادة ٥١

- اولا : لا تسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي (٣) ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها ولا تسمع دعوى المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن فعل جرمي بعد انقضاء (٥) خمس سنوات من تاريخ نشوئه .
- ثانيا : تبدأ المدة المحددة لسماع الدعوى للمطالبة بالحقوق من التاريخ الذي يستحق فيه الحق الا انه لا يمكن اعادة المطالبة باموال دفعها صاحب العمل للبراء من حق بعد سقوطه .

المادة ٥٢

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة اشهر و لا تزيد على سنة او بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار و لا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠٠) مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة احكام هذا الفصل .

الفصل السابع

الفرع الأول : الاجور

المادة ٥٣

- اولا : تدفع الاجور النقدية المستحقة للعامل بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل .
- ثانيا : يجوز دفع الاجور بصكوك او حوالات مصرفية 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 ابطال هذا الاذن في أي وقت .
- ثالثا : تدفع الاجور عند نهاية الاسبوع اذا كان الدفع اسبوعيا و عند نهاية الشهر اذا كان الدفع شهريا في مكان العمل او اقرب مكان اليه على ان يكون اقصى حد لتأخير دفع الاجور مده اقصاها (٥)خمسة ايام .
- رابعا : يحظر دفع الاجور على شكل سندات اذنية او قسائم ، او وفق أي شكل اخر يحل محل العملة العراقية او ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل .
- خامسا : المساواة بين اجر المرأة و الرجل على عمل من ذي قيمة متساوية .

المادة ٥٤

- اولا : تدفع الاجور الى العامل مباشرة و يجوز تحويله الى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفان كتابة او دفعه لوكيل العامل .
- ثانيا : عند وفاة العامل تدفع جميع مستحقاته الى خلفه وفقا للقانون .

المادة ٥٥

- يحظر على صاحب العمل :
- أ تقييد حرية العامل باي شكل في التصرف باجره .
- ب اجبار العامل على شراء منتجات العمل او المتاجر ، او السلع التي يستوردها .

المادة ٥٦

- يعد باطلا كل تنازل عن الاجور المقررة للعامل بموجب احكام هذا القانون و لا يجوز الحجز عليها الا بموجب حكم قضائي بات .

اولا : لا يجوز استقطاع اجر العامل الا في الحالات التي يقرها القانون من بين عدة امور منها :

أ النفقة الشرعية .

ب المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال .

ج - اشتراكات النقابة العمالية وفقا لاحكام قانون التنظيم النقابي .

ثانيا : لا يجوز ان يزيد مجموع الاستقطاعات على (٢٠ %) عشرين بالمئة من اجر العامل اذا كان ما يتقاضاه اقل من (٣) ثلاثة اضعاف الحد الادنى للاجر و (٣٠%) ثلاثين بالمئة من اجر العامل اذا زاد اجره عن ذلك الحد و لا تسري هذه النسب على اقتطاع ديون النفقة الشرعية .

ثالثا : لا تخضع لاية فائدة الديون المترتبة لصاحب العمل في ذمة العامل .

اولا : عند افلاس المشروع او تصفيته وفق قرار قضائي بات يعامل العمال كدائنين ممتازين و يستحقون عند ذلك الامتيازات الاتية :-

أ الاجور عن (٣) الثلاثة اشهر السابقة لانتهاء خدمته .

ب اجور العطل الرسمية خلال السنة التي انتهت فيها خدمته و السنة التي سبقتها .

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

د مكافاة نهاية الخدمة المستحقة للعمال .

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

ثالثا : تدفع الديون التالية قبل تسديد الديون المترتبة بذمة صاحب العمل للعامل :

أ الديون الناشئة عن التزام صاحب العمل باعالة اسرته عن النفقة المترتبة وفقا للقانون .

ب الديون المتعلقة بادارة عقارات صاحب العمل المعسر او المفلس بما في ذلك الرسوم القانونية و مصاريف الادارة .

رابعا : تعطى المبالغ المستحقة للعامل او لمن يخلفه في حقوقه بمقتضى احكام هذا القانون اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المنقولة و غير المنقولة و تستوفى بكاملها مباشرة قبل الجميع الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة باستثناء ديون النفقة .

المادة ٥٩

اولا : يجب اعلام العامل عن العناصر المكونة لاجره قبل التعاقد معه و خصوصا المخصصات و الية احتساب بدل العمل الاضافي و غيرها من الزيادات او الاستقطاعات و مدد الدفع و طريقته و مكان و يوم دفعه و يجب ابلاغه بالمعلومات ذاتها كلما طرا تغيير على عناصر اجره .

ثانيا : يجب تزويد العامل ببيان خطي مفصل باجره كلما دفع له . موثقا فيه مدة العمل المستحق عنه الاجر و المخصصات و بدل العمل الاضافي و غيرها من الزيادات او الاستقطاعات ان وجدت .

المادة ٦٠

يجب اجراء تسوية نهائية للاجر من اليوم التالي لانتهاء عقد العمل ، و اذا كان انتهاء عقد العمل من طرف العامل فيجب دفع اجوره المستحقة خلال (٧) سبعة ايام من تاريخ تركه العمل .

المادة ٦١

اولا : يلتزم صاحب العمل بمسك سجل للاجور و ساعات العمل الاضافي تدرج فيه تفاصيل اجر العامل و الاستقطاعات التي تمت منه و صافي الاجور التي له على ان يكون هذا السجل خاليا من أي فراغ او شطب او تحشية و ان يخضع الى رقابة و تدقيق مفتشي العمل في الوزارة .

ثانيا : لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الاجر الا بتوقيع العامل في سجل الاجور و لا يعد توقيعه فيه دون أي تحفظات تنازلا منه عن أي حق من حقوقه .

الفرع الثاني : تحديد الاجور

المادة ٦٢

اولا : يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط ان لا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل و في جميع الاحوال لا يجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الادنى للاجر المقرر قانونا .

ثانيا : يقصد بالحد الادنى للاجر ، الاجور المقرر قانونا او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقا لعقد العمل الفردي او الجماعي ، ايهما اكثر .

المادة ٦٣

اولا : تشكل بقرار من الوزير لجنة تتولى اقتراح الحد الادنى لاجر العامل بصورة دورية من :

- أ - مدير عام دائرة التشغيل و القروض رئيسا
- ب - معاون مدير عام دائرة التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال عضوا
- ج - معاون مدير عام دائرة التدريب المهني عضوا
- د - ممثل عن وزارة التخطيط عضوا
- هـ - ممثل عن منظمة اصحاب العمل الاكثر تمثيلا عضوا
- و - ممثل عن منظمة العمال الاكثر تمثيلا عضوا
- ز - عضوين من ذوي الخبرة و الاختصاص بالجوانب المختلفة لسياسة الاجور يختارهما الوزير .

ثانيا : يعرض الوزير مقترح اللجنة على مجلس الوزراء .

ثالثا : يراعى عند تحديد الحد الادنى للاجر ما ياتي :

أ - احتياجات العمال و عائلاتهم .

ب - المستوى العام للاجور في الدولة .

ج - تكاليف المعيشة و التغيرات التي تطرا عليها .

د - العوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية و مستوى الانتاجية و الرغبة في تحقيق نسبة عالية من العمالة و المحافظة عليها .

رابعا : يستحق العامل المشمول باحكام هذا القانون زيادة سنوية دورية في الاجور من تاريخ استحقاقها عند اتمامه سنة عمل كاملة لدى صاحب العمل ذاته ، و تحدد نسبة هذه الزيادة وفق مؤشرات سوق العمل و لكل مشروع باتفاق الاطراف ذوي العلاقة .

خامسا : يعدل الحد الادنى للاجر من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة و الظروف الاقتصادية الاخرى ، و تجري المراجعة الدورية (٢) سنتين .

المادة ٦٤

يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الادنى للاجر الشهري المقرر قانونا كل من خالف الاحكام المتعلقة بالاجور المنصوص عليها في هذا القانون و اذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الادنى للاجر فيلتزم المخالف بالاضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع و اجر الحد الادنى .

المادة ٦٥

اولا : يعلق صاحب العمل في مكان بارز من المشروع اعلانا وافيا يعلم العمال بالاجور المطبقة في مشروعه على ان لا تقل عن الحد الادنى للاجور المقررة قانونا .

ثانيا : لاي عامل تقاضى اجرا اقل من الاجر الذي يستحقه فله استرداد الفرق بين ما تقاضاه و ما يستحقه .

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

الفصل الثامن

ساعات العمل

المادة ٦٦

يقصد بساعات العمل الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل و لا تدخل فيه فترات الراحة و تناول الطعام و يحدد نظام العمل موعد بدء العمل و انتهائه .

المادة ٦٧

اولا : لا تزيد ساعات العمل اليومية على (٨) ثماني ساعات في اليوم او (٤٨) ثمان و اربعون ساعة في الاسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون .

ثانيا : في الاعمال التي تؤدي بدوامين و في الاعمال المنقطعة لا يجوز ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (١٠) عشر ساعات على ان لا تزيد ساعات عمله الفعلية على (٨) ثماني ساعات في اليوم .

ثالثا : تخفض ساعات العمل اليومية في الاعمال الخطرة و المرهقة او الضارة بالصحة و تحدد هذه الاعمال و الحد الاقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير باقتراح المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية .

رابعا : يستثنى من احكام هذه المادة ما ياتي :

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

ب - الاشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف و الادارة .

ج - الاشخاص المستخدمين باعمال تتطلب السرية .

د - العمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية او التكميلية التي تؤدي خارج الحدود المقررة لساعات العمال في المشروع .

هـ - عمال الحراسة .

و - الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم .

ز - عمال الزراعة .

خامسا : يصدر الوزير تعليمات يحدد فيها ساعات عمل الحالات المنصوص عليها في البند (رابعا) من هذه المادة .

المادة ٦٨

اولا : يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة راحة او اكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة و لا تزيد على ساعة و يحدد صاحب العمل مواعيدها عن طريق اعلانات تلصق في اماكن ظاهرة في اماكن العمل على ان لا تزيد ساعات العمل المتصلة على (٥) خمس ساعات .

ثانيا : يمنح كل عامل فترة راحة لا تقل عن (١١) احدى عشرة ساعة متواصلة بين كل يومي عمل تحسب من نهاية يوم العمل الفعلي و بداية يوم العمل التالي .

ثالثا : يمنح العامل في المشاريع التي لا يمكن ان يتوقف العمل فيها لاسباب فنية او بسبب طبيعة الانتاج او العمل الذي يوديه فترة راحة او اكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة .

رابعا - أ - في الاعمال ذات الدوامين لا يجوز ان تقل فترة الراحة بينهما عن (١) ساعة و لا تزيد على (٤) اربع ساعات و يمكن تحديد ذلك في عقود العمل الجماعية .

ب - العمال الذين يعملون باكثر من دوام فيستحقون فترة راحة (١١) احدى عشر ساعة متواصلة بين نهاية الدوام الاول و بداية الدوام الثاني .

خامسا - لا يجوز تشغيل العامل السائق بالقيادة المتواصلة لاكثر من (٤) اربع ساعات دون فترة راحة و تحدد مدتها بتعليمات يصدرها الوزير .

المادة ٦٩

اولا : يعد العمل :

أ - عملا نهائيا اذا تم بين الساعة (٦) السادسة صباحا و (٩) التاسعة ليلا .

ب - عملا ليليا اذا تم بين الساعة (٩) التاسعة ليلا و (٦) السادسة صباحا .

ج - عملا مختلطا اذا تم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي و بالعكس على ان لا تزيد في هذه الحالة مدة العمل الليلي على (٣) ثلاث ساعات .

ثانيا : لا يجوز ان تزيد ساعات العمل في الاحوال التالية على ما ياتي :

أ - (٧) سبع ساعات في العمل الليلي .

ب - (٧) سبع ساعات و نصف في العمل المختلط .

ثالثا - لا يجوز تشغيل العامل في الاعمال التي تجري بالتناوب بين النهار و الليل لأكثر من (٣٠) ثلاثين يوما متواصلة في كل نوبة .

المادة ٧٠

اولا : يستحق العامل راحة اسبوعية لا تقل عن (٢٤) اربع و عشرين ساعة متواصلة باجر و يكون يوم (الجمعة) العطلة الاسبوعية و يجوز تبديله بيوم اخر في الاسبوع .

ثانيا : ينظم صاحب العمل مواعيد حصول العمال على الراحة الاسبوعية في يوم واحد لجميع العمال كلما كان ذلك ممكنا او بالتناوب شرط ان يحدد لكل عامل موعدا ثابتا لراحته الاسبوعية .

ثالثا : لصاحب العمل بالاتفاق مع العمال تشغيلهم ايام الراحة الاسبوعية و العطل الرسمية على ان يدفع لهم اجورهم وفقا لقواعد العمل الاضافي و ان يمنحهم يوم راحة في الاسبوع التالي .

المادة ٧١

اولا : لا يجوز ان تزيد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٦٧) من هذا القانون الا في احدى الحالتين الاتيتين :

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

ب - اذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة شرط ان لا يزيد مجموع ساعات العمل الاسبوعية على (٥٦) ستة و خمسين ساعة و ان لا يؤثر ذلك على حق العامل في منحه يوم راحة كتعويض عن راحته الاسبوعية .

ثانيا : في الحالات الاستثنائية التي لا يمكن تطبيق نص المادة (٦٧) من هذا القانون عليها يمكن ان يصبح الاتفاق بين منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل على زيادة ساعات العمل اليومية لفترة زمنية محددة ملزم شرط ان لا يزيد متوسط عدد ساعات العمل الاسبوعي على عدد الاسبوع المشمولة بالاتفاق (٤٨) ثمان و اربعين ساعة .

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

أ - الاستثناءات الدائمة المسموح بها في الاعمال التحضيرية و التكميلية المنصوص عليها في الفقرة (د) من البند(رابعا) من المادة(٦٧) من هذا القانون الواجب القيام بها خارج اوقات العمل المعتاد في المشروع ، او لفئات العمال الذين تتطلب اعمالهم ان تكون متقطعة .

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

و تمنح هذه الاستثناءات في احدى الحالات الاتية :

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

(٢) اصلاح او صيانة الاجهزة او الادوات او الالات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل في المشروع .

(٣) تقادي تعرض المواد او المنتجات للتلف .

(٤) اجراء الجرد السنوي او الحسابات الختامية او الاستعداد لتصفية الموسم و افتتاح الموسم الجديد .

رابعا : على الوزارة عند منح هذه الاستثناءات النص على الحد الاقصى للساعات الاضافية في كل حالة ، و مقدار بدل العمل الاضافي الذي يجب ان يكون بزيادة مقدارها ٥٠% من الاجر الاعتيادي اذا كان العمل نهائيا و لا يقل عن ضعف الاجر اذا كان العمل ليليا و اذا كان العمل خطرا و مرهقا او ضارا و تعويض العامل بيوم راحة في احد ايام الاسبوع اذا اشتغل في يوم راحته الاسبوعية .

خامسا : يخضع العمل الاضافي الى ما ياتي :

أ- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب على ساعة واحدة يوميا .

ب- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال التحضيرية و التكميلية للاعمال الصناعية او في حالة مواجهة الاعمال غير الاعتيادية على (٤) اربع ساعات يوميا .

ج- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافية في الاعمال غير الصناعية على (٤) اربع ساعات يوميا .

د- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل في النقل على الطرق كامل وقت القيادة ، بما فيه ساعات العمل الاضافي على (٩) تسع ساعات في اليوم و (٤٨) ثمان و اربعين ساعة في الاسبوع ، و تخفض الساعات الاجمالية لاعمال القيادة في حال القيادة في الحالات الصعبة .

هـ - يشترط عدم تشغيل أي عامل اكثر من (٤٠) اربعين ساعة عمل اضافي لمدة (٩٠) تسعين يوما و (١٢٠) مئة و عشرين ساعة عملا اضافيا لمدة (١) سنة و يحدد الوزير بتعليمات هذه الاعمال و الوقت الاجمالي الذي يطبق على السائقين المعنيين .

سادسا : يقصد بالعمل الاضافي وفق احكام هذا القانون أي عمل يجري في اوقات الراحة اليومية او الاسبوعية او الساعات الزائدة على العمل اليومي او ايام الاعياد و العطلات الرسمية القرة قانونا .

المادة ٧٢

اولا : اذا توقف العمل كليا او جزئيا نتيجة ظروف استثنائية او قوة القاهرة فعلى صاحب العمل دفع اجور العمال عن فترة التوقف لغاية (٣٠) ثلاثين يوما و لصاحب و لصاحب 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 (٢) ساعتين في اليوم و (٣٠) ثلاثين يوما في السنة .

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

المادة ٧٣

يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (٢٥٠٠٠٠٠) مئتين و خمسين الف دينار و لا تزيد على (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار و تتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شانهم المخالفة .

الفصل التاسع

الاجازات والاعیاد و العطل الرسمية

المادة ٧٤

- اولا : أ - يتمتع العمال باستراحة في ايام الاعیاد و العطل الرسمية المقررة بموجب القانون و يتقاضون عنها اجرا كاملا .
ب - يتمتع العامل براحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد باجر كامل .
- ثانيا : يجوز تشغيل العامل خلال ايام الاعیاد او العطلات الرسمية عدا الراحة الاسبوعية لاحد الاسباب المنصوص عليها في البند (ثالثا) من المادة (٧١) من هذا القانون باجر مضاعف اضافة الى اجره .
- ثالثا : لا تحتسب من ضمن الاجازة السنوية ايام الاعیاد و العطل الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل باجازته .
- رابعا : يستحق العامل الذي يعمل بعقد عمل محدود المدة او العامل المتدرب اجازة سنوية مدفوعة الاجر بكاملها بقدر استحقاقه عن مدة العقد و قبل انتهائه .

المادة ٧٥

- اولا : يستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته اجازة باجر تام لمدة (٢١) واحد و عشرين يوما في الاقل عن كل سنة عمل .
- ثانيا : يستحق العامل في الاعمال الخطرة او المرهقة او الضارة اجازة باجر تام لمدة (٣٠) ثلاثين يوما في الاقل عن كل سنة عمل .

ثالثا : يضاف الى اجازة العامل السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته و كما ياتي :

أ- (٢) يومان لـ (٥) للخمس السنوات الاولى .

ب- (٢) يومان لـ (٥) للخمس السنوات الثانية .

ج- ثلاثة ايام لكل (٥) 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 و يستحق عنها الاجازة السنوية .

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

المادة ٧٦

اولاً : يستحق العامل الذي تمتع بالاجازة المنصوص عليها في المادة (٧٥) من هذا القانون اجرا عن كامل مدتها لا يقل عن معدل اجوره التي تقاضاها خلال اخر (٦) ستة اشهر من عمله .

ثانياً : يستثنى من حكم البند (اولاً) من هذا المادة مخصصات النقل و الطعام و الخطورة .

ثالثاً : تدفع المبالغ المنصوص عليها في البندين (اولاً) و (ثانياً) من المادة (٧٥) 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 و يحسب مبلغ التعويض في هذه الحالة على اساس اخر اجر تقاضاه العامل .

المادة ٧٧

اولاً : للعامل ان يتمتع بالاجازة السنوية دفعة واحدة او على شكل دفعات .

ثانياً : يجوز تجزئة الاجازة السنوية ، اذا اقتضت متطلبات العمل او مصلحة العامل ذلك ، الى مدة لا تقل احداها عن (١٤) اربعة عشر يوماً متصلة و يتم التمتع بالمتبقي من المدة بالكيفية التي يتم الاتفاق عليها بين العامل و صاحب العمل خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية .

المادة ٧٨

اولاً : يحدد النظام الداخلي للعمل اوقات تمتع العمال باجازاتهن السنوية و بخلافه فللعامل حق التمتع باجازته السنوية في الوقت الذي يتفق فيه مع صاحب العمل مع مراعاة البند (ثانياً) من المادة (٧٧) .

ثانياً : على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع باجازته السنوية المنصوص عليها في هذا القانون .

ثالثا : في حال انتهاء عقد العمل و لم يتمتع العامل باجازته السنوية خلال سنة العمل تلك فعلى صاحب العمل تعويض العامل بكامل اجره عن مدة الاجازة التي يتمتع بها اضافة الى اجره عن العمل الذي اداه في تلك الفترة .

المادة ٧٩

اولا : لا يجوز للعامل ان يمارس أي عمل مأجور خلال تمتعه باجازته السنوية .

ثانيا : يقع باطلا كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في التمتع بالحد الأدنى للاجازة السنوية باجر او التنازل عنها لقاء تعويض او لاي سبب اخر .

المادة ٨٠

اولا : يستحق العامل اجازة مرضية باجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (٣٠) ثلاثين يوما عن كل سنة عمل .

ثانيا : يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب حكم البند (اولا) من هذه المادة لغاية (١٨٠) مئة وثمانين يوما .

ثالثا : اذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفذ استحقاقه من الاجازات المرضية باجر ، تطبق احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال .

رابعا : يرجع صاحب العمل على دائرة التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه الى العامل المضمون عن اجور اجازته المرضية التي دفعها اليه بما يزيد على (٣٠) ثلاثين يوما في السنة وفق احكام البندين (اولا) و (ثانيا) من هذه المادة .

المادة ٨١

اولا : تمنح الاجازة المرضية استنادا الى تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل او عن جهة طبية رسمية .

ثانيا : تعد مدة التمتع بالاجازة المرضية خدمة فعلية لاغراض هذا القانون و القوانين الاخرى .

المادة ٨٢

اولا : يستحق العامل اجازة بأجر تام لاسباب شخصية في احدى الحالات الاتية :

أ - زواج العامل (٥) خمسة ايام .

ب - زواج ابن او ابنة العامل (١) 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 (٥) خمسة ايام

ثانيا : للعاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها التمتع باجازة لمدة (١٣٠) مائة و ثلاثون يوما باجر تام للعدة التي تقضيها وفق القانون .

ثالثا : يمنح العامل اجازة حج بدون اجر و لمرة واحدة طوال خدمته و حسب طلبه .

رابعا : يستحق العامل اجازة باجر تام للقيام بالواجبات الرسمية او العامة لممارسة حق الانتخاب او للحضور امام المحكمة كشاهد او خبير و في الحالات الاخرى المنصوص عليها في القانون او في عقد العمل الجماعي .

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

سادسا : لصاحب العمل ، عند الضرورة ، منح العامل بناء على طلبه اجازة بدون اجر .

المادة ٨٣

يعاقب كل من يخالف الاحكام المتعلقة بساعات العمل و الاجازات المنصوص عليها في هذا القانون بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠) خمسين الف دينار و لا تزيد على (١٠٠٠٠٠) مائة الف دينار و تتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في شانهم .

الفصل العاشر

حماية المرأة العاملة

المادة ٨٤

على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فاكثر وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات بمقر العمل .

المادة ٨٥

اولا : يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرا بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل .

ثانيا : يحظر تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة و المحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة ٦٧ (ثالثا) من هذا القانون .

المادة ٨٦

اولا : لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي 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 متوقعا على ان لا يتم تكرار ذلك .

ثانيا : تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (١١) احدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (٧) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (٩) التاسعة ليلا و الساعة (٦) السادسة صباحا .

ثالثا : لا يسري حكم البند (اولاً) من هذه المادة على الفئات الآتية :

أ - العلامات في اعمال ادارية او تجارية .

ب - العاملات في الخدمات الصحية و الترفيهية .

ج - العاملات في خدمات النقل و الاتصالات .

المادة ٨٧

اولا : تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل و الوضع باجر تام لمدة لا تقل عن (١٤) اربعة عشر اسبوعا في السنة .

ثانيا : للعاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع بالاجازة قبل (٨) ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة .

ثالثا : تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع الزاما بما تبقى من هذه الاجازة على ان لا تقل مدة تلك الاجازة عن (٦) ستة اسابيع بعد الوضع .

رابعا : تمدد مدة اجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة و تاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الاجازة الالزامية بعد الولادة .

خامسا : للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة مدة لا تزيد على (٩) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده و تكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانيا) من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال .

سادسا : يضمن للام العاملة في نهاية اجازة الحمل و الوضع و الامومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوي له و بنفس الاجر

المادة ٨٨

لا يجوز للام العاملة اثناء اجازة الحمل و الوضع ان تشتغل بعمل ماجور لدى الغير

المادة ٨٩

للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع باجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمرة و يعد عقد العمل موقوفا خلال هذه المادة .

المادة ٩٠

لا يجوز للعاملة الاستفادة من اجازة الامومة الخاصة لرعاية طفلها في غير اغراضها و اذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بهذه الاجازة بعمل ماجور لدى الغير اعتبرت الاجازة ملغاة و لصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك .

المادة ٩١

اولا : يسمح للعاملة المرضع بفترتي ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة و تعد فترة الارضاع 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 (٣) ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ، و يترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للاجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل .

المادة ٩٢

اولا : على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل .
ثانيا : يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور للحضانة بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير .

المادة ٩٣

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

يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠٠) مئة الف دينار و لا تزيد على (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار .

الفصل الحادي عشر

حماية الاحداث

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

ثانيا : تقوم الوزارة و بالتشاور مع منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل ذات العلاقة بالمراجعة الدورية و كلما دعت الحاجة لقائمة الاعمال التي ينطبق عليها حكم البند (اولا) من هذه المادة و تشمل هذه الاعمال على سبيل المثال لا الحصر ما يأتي :

- أ - العمل تحت الارض و تحت سطح الماء و في المرتفعات الخطرة و الاماكن المحصورة .
 - ب - العمل باليات و معدات و ادوات خطرة او التي تتطلب تدخلا يدويا او نقلا لاحمال ثقيلة .
 - ج - العمل في بيئة غير صحية تعرض الاحداث للمخاطر او تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية او الضجيج او الاهتزاز الذي يضر بصحتهم .
 - د - العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او في بعض ظروف العمل الليلي .
- ثالثا : يحضر تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية او المختلطة .

اولا : لا يجوز تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح بها الا بعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية و القدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه .

ثانيا : تصدر شهادات اثبات اللياقة البدنية للحدث لعمل ما وفقا لما يأتي :

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

المادة ٩٧

اولا : تبقى لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن (١٨) الثامنة عشرة .

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

ثالثا : يجب تكرار الفحوصات الطبية للياقة العمل حتى بلوغ العامل سن (٢١) الحادية و العشرين في الاقل في الاعمال التي تقرر الجهة المختصة انها تتضمن مخاطر صحية عالية .

رابعا : لا يجوز ان يتحمل العامل الحدث او والديه أي تكاليف عن الفحوصات الطبية المنصوص عليها في البندين (ثانيا) و (ثالثا) من هذه المادة .

خامسا : يقصد بالجهة المختصة لاغراض هذا الفصل الوزارة المسؤولة عن العمل او الوزارة المسؤولة عن الصحة او كليهما

المادة ٩٨

اولا : لا يجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ (١٦) السادسة عشرة من العمر على (٧) سبع ساعات يوميا .

ثانيا : يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر مدة لا تقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لا يزيد على (٤) اربع ساعات .

المادة ٩٩

يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية باجر مدة (٣٠) ثلاثين يوما في السنة .

المادة ١٠٠

اولا : على صاحب العمل الذي يشغل احداث يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخه من الاحكام الخاصة بحمايتهم في مكان بارز و واضح في لوحة الاعلانات في مقر العمل .

ثانيا : على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بالاحداث يتضمن اسمائهم و اعمارهم و الاعمال المسندة اليهم .

المادة ١٠١

على صاحب العمل وضع الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل الحدث للعمل المنصوص عليها في المادة (٩٦) من هذا القانون في ملف و اعطائه لمفتشي العمل للاطلاع عليه او اعطاء مفتش العمل رقم السجل الذي حفظت فيه هذه الشهادة .

المادة ١٠٢

اذا وجدت علاقة عمل بين صاحب عمل و حدث لا يجوز تشغيله بموجب احكام هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع اجوره المتفق عليها و بتعويضه في حال اصابته اثناء العمل او من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطا .

المادة ١٠٣

لا تسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على (١٥) خمس عشرة سنة و يعملون في وسط عائلي تحت ادارة و اشراف الزوج او الاب او الام او الاخ التي تنتج من اجل الاستهلاك المحلي و لا تستخدم عمالا باجر .

المادة ١٠٤

تحدد بتعليمات يصدرها الوزير الاعمال التي تضر بصحة الاحداث و سلامتهم و اخلاقهم و الاعمال الخطرة و درجات الحرارة غير الاعتيادية او الضجيج او الاهتزاز .

المادة ١٠٥

يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الفصل بعقوبة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة الف دينار و لا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار.

الفصل الثاني عشر

حماية عمال المقالع و المناجم و المواد المعدنية

المادة ١٠٦

اولا : تطبق احكام هذا الفصل على اعمال مقالع المواد الانشائية و المناجم و المواد المعدنية و بوجه خاص ما ياتي :

أ- عمليات البحث و التنقيب و الكشف عن المواد المعدنية و الحجرية ، بما في ذلك المجوهرات و عمليات استخراجها او تصنيعها .

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

ج - كل ما يستتبع العمليات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند من اعمال بناء و تشييد مصانع و تركيب الاجهزة .

ثانيا - لا يجوز تشغيل العامل ، في الصناعات و المهن و الاعمال المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة ، الا بعد اجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه و ثبوت لياقته الصحية للعمل الذي سوف يكلف به .

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

رابعا : يجري الفحص على العمال المشمولين باحكام هذا الفصل في اثناء ساعات العمل دون تحملهم مصاريف الفحص .

خامسا : تخضع الحالات المنصوص عليها في البندين (ثانيا) و (ثالثا) من هذه المادة لمراقبة تفتيش العمل .

المادة ١٠٧

على صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر في مقر العمل ما ياتي :

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

ثانيا : التعليمات المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية في المشروع .

المادة ١٠٨

اولا : أ - يحظر دخول اماكن العمل و ملحقاتها على غير العمال و الموظفين المكلفين بالعمل في اماكن المنجم او المقلع او المكلفين بمراقبتها و تفتيشها و حراستها و ممثلي 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 ترخيصا بذلك .

ثانيا : يمسك صاحب العمل سجلا باسماء الاشخاص الذين يدخلون اماكن العمل بسبب اعمالهم و التاشير عليها عند خروجهم .

المادة ١٠٩

اولا : مدة العمل اليومي في الاعمال و المهن و الصناعات المنصوص عليها في البند (اولا) من المادة (١٠٠) من هذا القانون هي (٧) سبع ساعات و لا يجوز في جميع الاحوال ابقاء العامل في موقع العمل اكثر من (٨) ثماني ساعات في اليوم .

ثانيا : استثناء من حكم البند (اولا) من هذه المادة يجوز بصفة مؤقتة و في حالات الضرورة استمرار العمل لمنع وقوع حادث او لتلافي خطر وقوعه او اصلاح ما نشأ عنه وفقا لما ياتي :

أ - ابلاغ تفتيش العمل و الجهة النقابية بالحادث الطارئ او المتوقع خلال (٢٤) اربع و عشرين ساعة من بدء العمل .

ب - اعتبار مدة العمل الزائده عما هو منصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة عملا اضافيا يجري تعويضه وفق احكام هذا القانون .

المادة ١١٠

على صاحب العمل :

اولا : وضع تعليمات خاصة بالصحة و السلامة المهنية وفقا للتعليمات و البيانات الصادرة عن الوزارة .

ثانيا : اتخاذ التدابير الاتية :

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

ب - منع وجود العمال في مناطق الانفجارات الا بعد زوال الخطر عنها .

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

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

هـ - توفير مستلزمات الانقاذ و الاسعاف الاولي للطوارئ .

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

المادة ١١١

يتحدد ما يتحمله العامل من بدل اجور النقل و وجبات الطعام والسكن في المناطق النائية و البعيدة عن العمران بتعليمات يصدرها الوزير .

المادة ١١٢

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (١٠) عشرة ايام و لا تزيد على (٣) ثلاثة اشهر او بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة الف دينار و لا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع و المناجم و المواد المعدنية المنصوص عليها في هذا الفصل .

الفصل الثالث عشر

الصحة و السلامة المهنية و تفتيش العمل

الفرع الأول : الصحة و السلامة المهنية

المادة ١١٣

يتولى المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية ادارة تخطيط و مراقبة تنفيذ شؤون الصحة و السلامة المهنية بما يضمن نشر ثقافة السلامة و حماية العمال ، في مواقع العمل المختلفة ، من الامراض المهنية و اصابات العمل .

المادة ١١٤

اولا : يعد التعاون بين صاحب العمل او الادارة و العمال او ممثلي العمال في المشروع عنصرا اساسيا في الاجراءات المتخذة لتحسين ظروف الصحة و السلامة المهنية على مستوى المشروع و مكان العمل .

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

أ - توفير بيئة عمل لائقة و صحية و سهلة و سليمة و امنة .

ب - تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية .

ج - نشر ثقافة الصحة و السلامة المهنية بين العاملين و تقليص الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل .

د - توفير مستلزمات الاسعاف الطبية الاولية في مواقع العمل .

هـ - ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية و الدورية ، لكافة العمال بالصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل على ان يتم تضمينها جميع الحوادث و الاصابات و الامراض المهنية و التي تقع في اثناء العمل او ترتبط به .

و - ابلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث و اصابات العمل و الامراض المهنية حال حصولها و اشعار المركز بذلك و يتضمن الاشعار بيانات عن المشروع و صاحب العمل و الشخص المصاب و طبيعة الاصابة او المرض المهني و مكان العمل و ظروف الحادث و في حالة المرض المهني تثبت ظروف التعرض للمخاطر الصحية وفق استمارة موحدة و معممة من المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية و يعد تقرير سنوي للمركز بالحوادث و الاصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن ٥٠ خمسين فاكتر .

ز - اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة و سلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة و اجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية و اجهزة الضغط و المصاعد الكهربائية و ادوات الرفع و ملحقاتها من جهات مختصة و مخولة من المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية .

- ح - توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال و لا يتحمل أي منهم تكاليف مالية عنها .
- ط - التأكد من سلامة الآلات و المعدات المضررة (المراجل ، المصاعد ، الرافعات ... و غيرها) من خلال تقارير تثبت صلاحيتها للعمل بأمان من جهات يخولها رسميا المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية و تنظم بتعليمات يصدرها الوزير .
- ي - للمركز منح اجازات صحة و سلامة مهنية للمشروع بعد توافر كافة اشتراطات السلامة و فحص العمال مقابل رسوم تحدد بتعليمات يصدرها الوزير .
- ك - الاشراف على تنظيم التعامل مع خطة الطوارئ .

المادة ١١٥

- اولا : تكون الوزارة مسؤولة من خلال المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية عن اعداد سياسة وطنية و تقوم بتطويرها و مراجعتها بمدد منتظمة بالتشاور مع اصحاب العمل و العمال او منظماتهم الاكثر تمثيلا .
- ثانيا : تشمل اعمال الجهة الوطنية المسؤولة عن الصحة و السلامة المهنية الاهداف المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة وفقا لما يأتي :
- أ - تحديد و تقويم المخاطر المهنية الناشئة في مكان العمل فيما يخص الصحة و السلامة المهنية مع اجراء قياسات ملوثات بيئة العمل و اخذ نماذج من موقع العمل تتعلق بالصحة و السلامة المهنيين على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله بذلك .
- ب - مراقبة العوامل التي تؤثر على صحة و سلامة العمال في بيئة العمل و ممارساته بما في ذلك المرافق الصحية و الاشكاك و اماكن المبيت التي يوفرها صاحب العمل .
- ج - تقديم النصح حول تخطيط و تنظيم العمل بما في ذلك تصميم مكان العمل و اختيار الآليات و المعدات الاخرى و المواد المستعملة و صيانتها في العمل .
- د - المشاركة في تطوير برامج تحسين ممارسات العمل و فحص و تقويم النواحي الصحية للمعدات الجديدة .
- هـ - تقديم النصح حول الصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل و معدات الوقاية الشخصية .
- و - مراقبة صحة العمال و اصابات العمل و الامراض المهنية .
- ز - تكييف العامل مع العمل .
- ح - الاسهام في اجراءات التأهيل المهني .
- ط - التعاون مع الجهات ذات العلاقة في توفير المعلومات و التعليم و التدريب في مجالات الصحة و السلامة المهنية و دراسة علاقة العمال بالبيئة .
- ي - تنظيم التعامل مع حالات الطوارئ و الاسعاف الاولية .

ك - المشاركة في تحليل حوادث و اصابات العمل و الامراض المهنية و معرفة اسبابها .

المادة ١١٦

يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة و السلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال و المعدات الموجودة فيها حسب التعليمات الصادرة من الوزير بعد التشاور بين منظمات و اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً للعمال .

المادة ١١٧

اولاً : على صاحب العمل احاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة و وسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها .
ثانياً : على صاحب العمل تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها و وسائل الوقاية منها .

المادة ١١٨

اولاً : على صاحب العمل القيام بما يأتي :
أ - اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة و مخاطر العمل و الالات التي تضر بصحتهم
ب - توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على ان لا يقتطع أي مبلغ من اجور العامل بدل توفيرها .
ج - توفير الاسعافات الطبية الاولية بما يتناسب مع نوع العمل و في اماكن مخصصة و معروفة .
ثانياً : يعد المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية تعليمات تحدد فيها الوسائل و الادوات الوقائية و شروط و طريقة استخدامها يصدرها الوزير .

المادة ١١٩

على العمال الالتزام بما يأتي :
أ - اتباع الاوامر و التعليمات المتعلقة باجراءات الوقاية و السلامة المهنية و ان يستخدموا الوسائل الوقائية المناسبة .
ب - عدم ادخال أي من المؤثرات العقلية الى موقع العمل او الحضور الى موقع العمل و هم تحت تأثيرها .
ج - التقيد بالتعليمات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية في مواقع العمل .

د - التقيد بمواعيد الفحص الطبي الدوري وفق ما يقرره طبيب المشروع او الجهة الطبية المختصة .

هـ - ارتداء معدات الوقاية الشخصية .

و - الابتعاد عن موقع العمل في حالة وجود خطر حقيقي .

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

المادة ١٢٠

اولا : على صاحب العمل ان يضمن السلامة المهنية و صحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله

ثانيا : لا يشكل عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة المهنية سببا لاعفاء صاحب العمل من الالتزامات المحددة في هذا المجال .

ثالثا : لا يتحمل العامل تكاليف توفر بيئة العمل الصحية و الامنية بما في ذلك الرعاية الطبية و تكلفة الادوية الموصوفة و الفحوص الدورية و المختبرية و الاشعة و الفحوص الاخرى .

المادة ١٢١

اولا : على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل و عليه اذا زاد عدد عماله على (٥٠) خمسين عاملا ان يستخدم ممرضا ملما في شؤون الاسعاف الاولي و ان يتعاقد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض و ان يقدم لهم الادوية و العلاجات التي يحتاجونها في اثناء العمل دون مقابل .

ثانيا : يحدد للطبيب الخاص المنصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة دوام يومي لا يقل عن ساعتين في اليوم اذا زاد عدد العمال على (١٠٠) مئة عامل .

ثالثا : اذا زاد عدد العمال على (٥٠٠) خمسمائة عامل يعين صاحب العمل طبيب مقيم في المشروع و انشاء مستوصف خاص يتوافر فيه جميع وسائل المعاينة و الاسعاف و العلاج و يتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينة اطباء مختصين او عمليات جراحية مع مراعاة احكام المادة (٧٤) 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 (ثالثا) من هذه المادة .

المادة ١٢٢

اولا : على صاحب العمل توفير الاحتياطات و تنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (١١٨) و (١٢١) من هذا القانون .

ثانيا : يقوم مفتشو العمل بابداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل و مدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة و السلامة المهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع .

ثالثا : للوزارة ان تقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمل الة او اكثر في حال امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة و السلامة المهنية او منع لجان التفتيش المختصة من دخول موقع العمل او عرقل عملها ، و حتى زوال سبب الغلق او الايقاف و ذلك بعد انذاره بازالة المخالفة و يستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف ، و تتولى لجنة التفتيش المختصة اعداد تقريرا خطيا حول المخالفة .

المادة ١٢٣

على ممثلي العمال في المشروع التعاون مع صاحب العمل في مجال الصحة و السلامة المهنية و تزويد ممثلي العمال بالمعلومات الكافية حول الاجراءات التي قام بها صاحب العمل لضمان الصحة و السلامة المهنية و لهم استشارة منظماتهم حول هذه المعلومات شرط عدم قيامهم بافشاء الاسرار التجارية .

المادة ١٢٤

اولا : تطبق الاحكام الخاصة باصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين .

ثانيا :

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

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

١- ٥٠ % خمسين من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة ، اذا سببت الاصابة للعامل عجزا جزئيا .

٢- ١٠٠ % مائة من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة ، اذا نتج عن الاصابة عجز الي او ادت الى الوفاة .

المادة ١٢٥

يعاقب بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار و لا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠٠) مليون دينار او بالحبس مدة لا تقل عن (١) شهر واحد و لا تزيد على (٦) سنة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياجات العمل المنصوص عليها في هذا الفرع .

الفرع الثاني : تفتيش العمال

المادة ١٢٦

تخضع المشاريع و اماكن العمل المشمولة باحكام هذا القانون الى تفتيش العمل تحت اشراف و توجيه الوزارة .

المادة ١٢٧

اولا : يتولى قسم تفتيش العمل المهام الاتية :

أ - تأمين انفاذ احكام هذا القانون و التعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل و حماية العمال و حقوقهم اثناء قيامهم بالعمل .

ب - تقديم المعلومات و الارشادات الفنية الى العمال و اصحاب العمل حول الوسائل و الاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية و الاتفاقات الدولية .

ج - اعلام الوزارة بالمخالفات و الاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون .

د - توفير اليه مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق باي انتهاك لحقوقهم الواردة في هذا القانون مع اعلام العمال و على نطاق واسع حول كيفية استخدام تلك الالية . و لقسم تفتيش العمل اعداد لائحة استرشادية في كيفية تقديم العمال لتلك الشكاوى و ما يجب ان تتضمنه من معلومات و طريقة ايصالها الى قسم التفتيش في الدائرة .

ثانيا : يشترط في المهام التي يكلف بها مفتشو العمل ان لا تتعارض مع قيامهم بمهامهم الاساسية او تؤثر باي شكل من الاشكال على مهمتهم و حيادهم في علاقتهم مع العمال او اصحاب العمل .

المادة ١٢٨

اولا : تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل و ممثل عن اصحاب العمل الاكثر تمثيلا و ممثل عن العمال الاكثر تمثيلا و يرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك .

ثانيا : لا يعين مفتش العمل الا من كان حاصلًا على شهادة جامعية اولية في الاقل ذات اختصاص و ناجحا في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض .

ثالثا : يؤدي مفتش العمل و ممثل العمال و ممثل اصحاب العمل الاكثر تمثيلا قبل ممارسة عمله امام الوزير او من يخوله اليمين القانونية الاتية :

(اقسم بالله العظيم ان اقوم بواجبي بامانة و حياد و ان لا افشي سرا من اسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد تركي لها) .

رابعا : تستعين لجنة التفتيش بالخبراء و المختصين من اصحاب المؤهلات العلمية .

المادة ١٢٩

اولا : تخول لجان التفتيش المهام الاتية :

- أ - الدخول بحرية و دون سابق انذار في أي وقت من النهار او الليل الى مكان العمل الخاضع للتفتيش .
 - ب - اجراء أي فحص او استفسار تعده ضروريا للتأكد من عدم وجود مخالفة لاحكام هذا القانون و بخاصة ما ياتي :
 - (١) التحقيق مع صاحب العمل او عمال المشروع كلا على انفراد او بحضور شهود حول أي امور تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون .
 - (٢) الاطلاع على أي كتب او سجلات او مستندات اخرى يكون الاحتفاظ بها واجبا بمقتضى احكام القوانين و التعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون و يمكن اخذ نسخ او نماذج من هذه الوثائق .
 - (٣) التأكد من تنفيذ التوجيهات و التوصيات المقررة بموجب احكام هذا القانون .
 - ج - اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة و السلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله بذلك .
 - د - الطلب من صاحب العمل خطيا التنفيذ العاجل فيما ياتي :
 - (١) احداث تغييرات خلال مدة زمنية محددة في التراكيب او التجهيزات الالية تكون ضرورية لتنسجم مع الاحكام القانونية المتعلقة بسلامة و صحة العمال .
 - (٢) اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة و صحة العمال .
- ثانيا : اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل امهالا بما في ذلك توقيف العمل كليا او جزئيا او اخلاء مكان العمل .
- ثالثا : اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات و التوصيات لاتخاذ الاجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين .
- رابعا : على لجنة التفتيش ابلاغ صاحب العمل او ممثله بوجودها في المشروع خلال الزيارة التفتيشية الا اذا اعتبروا ان هذا الابلاغ قد يؤثر على قيامهم بمهامهم .

المادة ١٣٠

- اولا : تلتزم قوى الامن الداخلي بتلبية طلب لجان تفتيش العمل بمؤازرتهم في اثناء قيامهم بمهامهم .
- ثانيا : يزود ممثلو لجان التفتيش ببطاقات موقعة من الوزير تثبت هويتهم و صفتهم و على الممثل ان يحمل بطاقته في اثناء قيامه بمهمته كما عليه ان يبرزها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء .

المادة ١٣١

يحظر على لجنة تفتيش العمل ما يأتي :

اولا : تحقيق اية فائدة مباشرة او غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم .

ثانيا : افشاء الاسرار التي يطلعون عليها خلال قيامهم بواجباتهم حتى بعد تركهم العمل و يتعرضون للمساءلة القانونية عند افشائها .

المادة ١٣٢

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

المادة ١٣٣

اولا : تعد الدائرة و منظمات اصحاب العمل و منظمات العمال الاكثر تمثيلا كلا على حده تقريرا كل (٩٠) تسعين يوما ترفعه الى الوزارة .

ثانيا : تصدر الدائرة تقريرا سنويا يتضمن ما يأتي :

أ - الانظمة و التعليمات المتعلقة باعمال قسم التفتيش .

ب - العاملين في قسم التفتيش .

ج - احصائية عن عمل لجان التفتيش تتضمن ما يأتي :

١- اماكن العمل الخاضعة للتفتيش و عدد العمال فيها .

٢- الزيارات التفتيشية .

٣- المخالفات و العقوبات المفروضة .

٤- الحوادث الصناعية .

٥- الامراض المهنية و اصابات العمل .

٦- المشاريع المتوقفة عن العمل جزئيا او كليا .

د - البيانات عن مستويات الاجور السائدة .

هـ - اقتراحات لتطوير عمل التفتيش .

اولا : للوزير توجيه اذار الى صاحب العمل المخالف قبل احواله الى المحكمة المختصة .
ثانيا : للوزير استنادا الى تقرير لجنة التفتيش ان يقرر احالة صاحب العمل المخالف الى محكمة العمل المختصة وفق احكام هذا الفصل ، او تحريك دعوى جزائية ضد صاحب العمل المخالف بناء على توصية لجنة التفتيش المستندة الى تقرير الزيارة التفتيشية .
ثالثا : يعد تقرير لجنة التفتيش مع شهادة المفتش دليلا تتخذه المحكمة عند اصدار قرارها ما لم يثبت لها خلاف ذلك .

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد او بغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠٠) مئة الف دينار و لا تزيد على (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار كل من منع لجنة تفتيش العمل من دخول اماكن العمل و من اداء واجباتها كما هو منصوص عليه في هذا القانون او عرقل عملها .

الفصل الرابع عشر

قواعد انضباط العمل

اولا : على صاحب العمل المشمول باحكام هذا القانون الذي يستخدم بشكل منتظم (١٠) عشرة عمال فاكثر ان يعد قواعد داخلية عن الحالات الآتية :
أ - ساعة فتح المشروع و ساعات العمل و بدئه و الاستراحة اليومية و الاسبوعية .
ب - مقدار الاجر و مقدار اجر العمل الاضافي .
ج - اجراءات الصحة و السلامة المهنية .
د - التزامات العمال و قواعد الانضباط .
هـ - الاجازات السنوية و الاجازات الخاصة .
و - الاسماء و العناوين الوظيفية للمشرفين على العمل .
ثانيا : تصدر الوزارة انظمة داخلية نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل ، و يمكن للدائرة مساعدة صاحب العمل باعداد هذه الانظمة اذا طلب صاحب العمل ذلك .

ثالثا : على صاحب العمل ان يعد نظاما داخليا بعد التشاور مع ممثلي العمال في المشروع ان وجدوا ، و ذلك خلال (٣) الثلاثة اشهر التالية لافتتاح المشروع ، او خلال (٣) ثلاثة اشهر من تنفيذ احكام هذا القانون اذا كان المشروع موجودا اصلا .

رابعا : 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 (٣٠) ثلاثين يوما من تقديمها اليه ، و الا اعتبرت الانظمة الداخلية موافقا عليها بانقضاء تلك المدة .

خامسا : يعلق صاحب العمل الانظمة الداخلية في مكان بارز في موقع العمل بعد المصادقة عليها و عليه المحافظة عليها في حالة حيدة و مقروءة .

سادسا : يقع باطلا أي نص في الانظمة الداخلية ينتقص من حقوق العمال المنصوص عليها في هذا القانون او في الاتفاق الجماعي .

المادة ١٣٧

اولا : يكون العامل مسؤولا امام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله او بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر او غير مباشر .

ثانيا : على صاحب العمل اثبات خطأ العامل ، و يحدد التعويض الذي يجب على العامل دفعه بقرار قضائي الا اذا اتفق الطرفان على تسويته بطريقة وديه .

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

المادة ١٣٨

اولا : لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ اية عقوبة انضباطية بحق العامل عن اية مخالفة قام بها بعد مضي (١٥) خمسة عشر يوما من علم صاحب العمل او احد ممثليه بذلك .

ثانيا : اذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات او اخل بالتزاماته بموجب عقد العمل تطبق بحقه احدى العقوبات الاتية :

أ - الانذار و يكون باشعار العامل تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها و تحذيره من الاخلال بواجبات عمله مستقبلا .

ب - ايقافه عن العمل مدة لا تزيد على (٣) ثلاثة ايام .

ج - حجب الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي استوجبت الاجراء الانضباطي لمدة لا تزيد على (١٨٠) مئة و ثمانين يوما .

د - تنزيل الدرجة و يستتبعه تنزيل اجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل .

هـ - الفصل من العمل .

ثالثا : يجب ان تتناسب العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل .

رابعا : لا يجوز لصاحب العمل فرض اكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها .

المادة ١٣٩

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

المادة ١٤٠

لا يجوز فرض العقوبة الانضباطية على العامل الا بعد منحه فرصة للدفاع عن نفسه و بحضور ممثل العمال و في حالة كون العقوبة غرامة فيكون مبلغها لصندوق ضمان و تقاعد العمال .

المادة ١٤١

لا يجوز فرض عقوبة الفصل الا في احدى الحالات الآتية :

اولا : اذا ارتكب العامل مخالفة جسيمة نشأ عنها ضرر جسيم بصاحب العمل .

ثانيا : اذا افشى العامل سرا من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر جسيم و بادلة ثابتة بصاحب العمل .

ثالثا : اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل و صحته و في هذه الحالة على صاحب العمل ارسال اذار خطي للعامل بفسخ عقد العمل دون اشعار في حال تكرار هذا السلوك .

رابعا : اذا وجد العامل اكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر ، وفق تقرير صادر عن طبيب مختص ، و تم اذاره عنها لاكثر من مرة .

خامسا : اذا اتى العامل اكثر من مرة بسلوك لا يتألف و شرف العمل ، على ان يكون قد تم اذاره على هذا السلوك سابقا .

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

سابعا : اذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع (١٠) عشرة ايام متصلة او (٣٠) ثلاثين يوما متقطعة خلال سنة العمل .

ثامنا : اذا ارتكب العامل اثناء العمل جنائية او جنحة بحق احد زملائه في العمل و حكم عليه من اجلها بحكم قضائي بات .

تاسعا : اذا حكم على العامل بالحبس مدة تزيد على (١) سنة واحدة و اكتسب الحكم درجة البتات .

المادة ١٤٢

إذا قام صاحب العمل بانذار العامل خطيا بعد (٥) خمسة ايام متصلة او (٢٠) عشرين يوما متقطعا من غيابه من دون عذر مشروع ، فلصاحب العمل فصل العامل بعد مرور (٥) خمسة ايام اضافية من الغياب المتصل او (١٠) عشرة ايام اضافية من الغياب المتقطع .

المادة ١٤٣

اولا : لا يجوز انتهاء عقد عمل أي عامل بسبب خطأ ارتكبه ما لم تنص احكام هذا القانون على ذلك ، الا اذا تكرر هذا الخطأ مرة او عدة مرات ، و كان صاحب العمل قد وجه اليه انذارا خطيا مسبقا بهذا الشأن ، مع الاخذ بنظر الاعتبار احكام المادة (٤٣) ثانيا من هذا القانون .

ثانيا : لا يجوز انتهاء عقد عمل أي عامل بسبب اداء غير مرض لعمله ، ما لم يكن صاحب العمل قد اعطاه التعليمات اللازمة و انذارا خطيا و استمر العامل بعدها باءاء واجباته في العمل بصورة غير مرضية لمدة (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ ذلك الانذار .

ثالثا : للعامل الحق في ان يساعده ممثل العمال او النقابة او أي شخص اخر يختاره للدفاع عن نفسه ضد ادعاءات تخص سلوكه او اداءه و التي قد تؤدي الى انتهاء عقد عمله .

رابعا : لصاحب العمل استشارة ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن انتهاء أي عقد عمل .

المادة ١٤٤

يصدر قرار فرض العقوبة كتابه و يبلغ به العامل و لا يحق للعامل الادعاء بعدم التبليغ بعد مضي (١٠) عشرة ايام من صدور القرار و وضعه في لوحة الاعلانات او في محل العمل .

المادة ١٤٥

اولا : للعامل الطعن بقرار فرض العقوبة لدى محكمة العمل المختصة خلال (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه بالقرار و يكون قرار المحكمة الصادر في هذا الشأن باتا .

ثانيا : اذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل ، تكون مدة تقديم الطعن بها امام محكمة العمل خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تبليغ العامل بقرار الفصل و يكون قرار المحكمة خاضعا للطعن تمييزا امام محكمة التمييز الاتحادية خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه .

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

الفصل الخامس عشر

الاتفاقات و المفاوضات الجماعية

المادة ١٤٦

اولا : للنقابات و الاتحادات او ممثلي العمال المنتخبين وفق احكام هذا القانون ، في حال غياب منظمات العمال ، ابرام اتفاقات عمل جماعية نيابة عن منتسبيها مع صاحب عمل او مجموعة من اصحاب العمل او منظمة او اكثر من منظماتهم .
ثانيا : تتكون اطراف المفاوضات الجماعية من المنظمات العمالية او ممثلي العمال المنتخبين ، في حال غياب منظمات العمال ، و صاحب عمل او مجموعة اصحاب عمل او منظماتهم .

المادة ١٤٧

اولا : تهدف المفاوضات الجماعية الى :

أ - التعاون بين منظمات العمال و اصحاب العمل ، او منظماتهم ، لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال .

ب - تحسين شروط و ظروف العمل .

ج - تنظيم علاقات العمل بين العمال و اصحاب العمل .

د - تنظيم العلاقة بين اصحاب العمل او منظماتهم و منظمات العمال .

هـ - تسوية نزاعات العمل التي قد تنشأ بين العمال و اصحاب العمل .

ثانيا : للاطراف المتفاوضة حرية تحديد مستوى التفاوض دونما أي تدخل من جهة اخرى ، وفق أي مستوى يراه الاطراف مناسبة لاجراء مفاوضاتهم كان تكون على مستوى المشروع او مستوى قطاع او جزء منه او مستوى اقليم او محافظة او مستوى وطني .

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

المادة ١٤٨

اولا : لا يجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض ، عندما يقدم له طلبا خطيا للتفاوض من نقابة او اكثر تمثل اكثر من (٢٠%) عشرين بالمئة من عمال المشروع الذين سيضمهم الاتفاق الجماعي .

ثانيا : في حال عدم تمثيل نقابة او اكثر في المشروع النسبة المحددة في البند (اولا) من هذه المادة جاز للوزارة ، و يطلب أي من الطرفين المتفاوضين تنظيم اقتراعا سريا لـ ٦٠% ستين من المئة على الاقل من عمال المشروع غير الممثلين بتلك

التنظيمات النقابية لتتحقق من نسبة العمال الذين يؤيدون التفاوض و يخولون النقابات اجراء ذلك نيابة عنهم ، فان تجاوزت نسبة العمال المؤيدين منهم للتفاوض ٥٠% خمسين من المئة من عدد المشاركين في الاقتراع عندها سيكون صاحب العمل ملزما بالتفاوض .

ثالثا : يتم التفاوض بين ممثلي التنظيم النقابي في المشروع و النقابة المعنية و بين صاحب العمل .

رابعا : اذا كان هناك اكثر من نقابة تمثل عمال المشروع فيجوز ان تتفق بعض او جميع هذه النقابات فيما بينها على تمثيل منتسبيها من عمال المشروع عبر تقديم استدعاء مشترك لاجراء التفاوض ، و في هذه الحالة لا يجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض .

خامسا : في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع يكون التفاوض بين صاحب العمل و ثلاث من عمال المشروع المنتخبين ، وفق تعليمات يصدرها الوزير بهذا الخصوص ، بحضور ممثلين اثنين عن اتحاد نقابات العمال الاكثر تمثيلا او منظمة عمال اخرى يختارها عمال المشروع .

سادسا : للنقابات المشمولة باحكام البند (رابعا) من هذه المادة ، دونما أي تدخل من طرف اخر ، اتخاذ الترتيبات اللازمة لضمان التمثيل المشترك في عملية التفاوض كلا عن العمال الذين تمثلهم . كان تخول نقابة او اكثر في المشروع نقابة اخرى في نفس المشروع و بصورة خطية للتفاوض عن مجموع تلك النقابات مع صاحب العمل ، او ان تتفق النقابات في المشروع فيما بينها على تحديد نسبة مشاركة ممثلي كل منهما في فريق التفاوض المشترك مع صاحب العمل وفق نسب تمثيل كل منها لعمال المشروع او أي طريقة تراها النقابات مناسبة لها و تضمن تمثيل اعضائها في عملية التفاوض .

سابعا : في حال عدم اتفاق النقابات على تقديم استدعاء مشترك للتفاوض جاز لاي نقابة التفاوض عن اعضائها .

المادة ١٤٩

اولا : على الطرف الذي يرغب بالتفاوض ان يوجه الى الطرف الاخر طلبا خطيا يعلمه فيه عن رغبته باجراء التفاوض و يذكر فيه المواضيع التي يرغب باجراء التفاوض حولها .

ثانيا : يجب على الطرف الذي استلم طلب التفاوض ان يبلغ موقفه الى الطرف الاخر و بصورة خطية خلال فترة اقصاها (٧) سبعة ايام من تاريخ استلام الطلب المذكور .

ثالثا : على النقابة المعنية و صاحب العمل اجراء مفاوضات جماعية بحسن نية لابرام اتفاق جماعي خلال (١٤) اربعة عشر يوما من تاريخ استلام رد الطرف الاخر خطيا ، على ان لا تتجاوز مدة التفاوض ثلاثين يوما من تاريخ بدء التفاوض .

رابعا : تلتزم الاطراف المتفاوضة و منظماتهم بتقديم ما يلزم من بيانات و معلومات تتعلق بالمواضيع المتفاوض عليها ، كلا للطرف الاخر ، لضمان حسن سير المفاوضات الجماعية ، و للطرفين المتفاوضين طلب هذه البيانات كلا من منظمته .

المادة ١٥٠

اولا : يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضات في اتفاقية جماعية طبقا للشروط و القواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون .

ثانيا : ان لم تسفر المفاوضات عن اتفاق بين الطرفين ، فلاي منهما الطلب من الدائرة خطيا اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون .

ثالثا : في حال وجود اتفاقية عمل جماعية موقعة عندها يتعين على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضات الجماعية لتجديده قبل انتهاء مدته بثلاثة اشهر فاذا انتهت تلك المدة دون الاتفاق على التجديد يستمر العمل بالاتفاق مدة ثلاثة اشهر اخر و يستمر التفاوض بهدف تجديده . اما اذا نقضت المدة الاخيرة دون التوصل الى اتفاق ، فيجوز لاي من طرفي الاتفاق الطلب من الدائرة خطيا اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون .

المادة ١٥١

اولا : يكون الاتفاق الجماعي ملزما قانونا لاطرافه و لكل من وقع الاتفاق نيابة عنه .

ثانيا : يشمل الاتفاق الجماعي حكما جميع عمال المشروع الذي مثلتهم نقابة او اكثر ، تمثل على الاقل ٥٠% خمسين من المئة من عمال المشروع في المفاوضات الجماعية التي ادت الى ابرام هذا الاتفاق .

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

المادة ١٥٢

اولا : في حال عدم تمثيل النقابة او مجموع النقابات في المشروع النسبة المشار اليها في المادة ١٥١ (ثانيا) ، عندها يجوز للنقابة او مجموعة النقابات المعنية ان تطلب توسيع نطاق الاتفاق ليشمل العمال غير النقابيين في المشروع او الذين ينتمون لنفس المجموعات او الفئات المهنية التي يشملها الاتفاق ، و في حالة رفض صاحب العمل هذا الطلب للنقابة او النقابات المعنية ان تطلب من الوزارة تنظيم اقتراح سري في المشروع ، و يعد الاتفاق شاملا لجميع العمال اذا كانت اكثر من (٥٠%) خمسين من المئة من اصوات المشاركين في الاقتراح السري تؤيد توسيع نطاق الاتفاق على ان لا يقل عدد المشاركين في الاقتراح عن ٦٠% ستين من المئة من عدد العمال الكلي في المشروع ، مع ضرورة ان تؤمن الوزارة مشاركة اغلبية العمال غير النقابيين في الاقتراح المذكور .

ثانيا : في حال عدم حصول الحد الادنى من الاصوات التي تؤيد توسيع نطاق الاتفاق طبقا لاحكام البند (اولا) من هذه المادة ، عندها يشمل الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع جميع العمال الذين مثلتهم النقابة او مجموع النقابات في المفاوضات الجماعية التي ادت الى ابرام هذا الاتفاق .

ثالثا : للمنظمات النقابية و اصحاب العمل و منظماتهم ، من غير طرفي اتفاق العمل الجماعي ، الانضمام الى الاتفاق بعد تسجيله في الدائرة ، و يكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين و يقدم الى الدائرة لتسجيله .
رابعا : تسري احكام الاتفاق الجماعي على العمال الملحقين بالعمل بعد سريان الاتفاق .

المادة ١٥٣

اولا : لاي طرف من الاطراف ان يقدم طلبا للوزارة لاصدار قرار بشمول الاتفاق جميع عمال القطاع المهني ، بعد مراعاة ما ياتي :

أ - يشمل الاتفاق الجماعي عددا من العمال و اصحاب العمل تعده الوزارة المختصة او الجهة غير المرتبطة بوزارة كافيا للتمثيل .

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

ثانيا : تقوم الدائرة بالاعلان عن الطلب لتوسيع نطاق شمول الاتفاق و دعوة الاطراف المعنية لتقديم ملاحظاتها خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه .

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

المادة ١٥٤

اولا : يمكن ان ينص اتفاق العمل الجماعي من بين امور اخرى على ما ياتي :

أ - اسماء و اماكن اقامة اطراف الاتفاق .

ب - نطاق الاتفاق .

ج - تاريخ دخول الاتفاق حيز التنفيذ .

د - مدة الاتفاق على ان لا تقل عن (١) سنة واحدة .

ثانيا : يمكن ان يشمل الاتفاق الجماعي احكاما من بين امور اخرى تتعلق بما ياتي :

أ - الاجور المفروضة من اصحاب العمل و الية تحديد هذه الاجور .

ب - ساعات العمل ، و ايام العطل مدفوعة الاجر و اجور العمل الاضافي و اية حقوق اخرى .

ج - مدة التجربة .

د - القواعد و العقوبات الانضباطية .

هـ - تنظيم ممارسة المهنة و برامج التدريب المهني .

و - اجراء تحسين ظروف العمل و الصحة و السلامة المهنية .

ز - اجراء مراجعة و تعديل و انتهاء الاتفاق الجماعي او أي جزء منه .

ح - حقوق النقابات .

ط - حقوق ممثلي العمال .

ي - العلاقات بين صاحب العمل او اصحاب العمل و النقابات .

ك - الية تطبيق الاتفاق الجماعي .

ل - اجراءات تسوية النزاعات .

ثالثا : لا يجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية نصوصا تمنح للعمال حقوقا ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب احكام هذا القانون او القوانين الاخرى .

رابعا : لا يجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصا تمنح للعمال حقوقا ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي .

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

المادة ١٥٥

اولا : يسجل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة اقصاها (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ ايداعه لديها من قبل الاطراف المعنية و تزود نسخة من الاتفاق تتضمن تاريخ تسجيله .

ثانيا : للدائرة اخطار طرفي الاتفاق خطيا باي تناقضات او مخالفات يتضمنها اتفاق العمل الجماعي مع احكام هذا القانون خلال مدة (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ ايداع الاتفاق لديها .

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

المادة ١٥٦

اولا : ينتهي الاتفاق الجماعي في احدى الحالات الاتية :

أ - باتفاق الطرفين .

ب - بانتهاء مدته اذا كان محدد المدة .

ج - بانهاته من احد الاطراف بعد مرور (٣) ثلاث سنوات على نفاذه اذا كان غير محدد المدة او كانت مدته اكثر من (٣) ثلاث سنوات بشرط اشعار الطرف الاخر بذلك قبل (٩٠) تسعين يوما 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 و الفردية

المادة ١٥٧

اولا : اذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة تتمثل بتطبيق احكام هذا القانون و القوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل و العمال او اتفاقية عمل جماعية نافذة او قرار تحكيم فيحق لاي من الطرفين المتنازعين او كلاهما احالة النزاع الى الدائرة للبت فيه و اصدار القرار المناسب حيال النزاع المعروف عليها خلال (١٤) اربعة عشر يوما من تاريخ استلام الدائرة اشعارا خطيا بذلك سواء كان ذلك النزاع فرديا بين العامل و صاحب العمل ، او كان جماعيا بين مجموع العمال او منظماتهم من جهة و صاحب عمل او اكثر او منظماتهم من جهة ثانية و لم يتضمن اتفاق العمل الجماعي اليات حل النزاع .

ثانيا : يكون قرار الدائرة ملزما لطرفي النزاع .

ثالثا : في حالة عدم التوصل الى حل النزاع وفق احكام البند (اولا) من هذه المادة او عدم قناعة أي من طرفي النزاع بمضمون قرار الدائرة حيال موضوع النزاع ، جاز لاي منهما اللجوء الى محكمة العمل لحل ذلك النزاع .

رابعا : على محكمة العمل الفصل بموضوع النزاع خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الشكوى و يكون قرار المحكمة باتا

المادة ١٥٨

اولا : لاي من اطراف النزاع الجماعي ، سواء كان نزاعا حول حقوق قائمة او مصالح مستقبلية ، ان يسلم الى الدائرة اشعارا خطيا بوجود النزاع و عليها تقديم نسخ من هذا الاشعار لباقي اطراف النزاع .

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

أ - اسماء و عناوين اطراف النزاع .

ب - موضوع النزاع و الوقائع و الظروف التي ادت الى نشوئه .

ج - أي اجراءات اتخذت لحل هذا النزاع ان وجدت .

اولا : تقوم الدائرة عند تسلمها اشعار بالنزاع بتعيين وسيط ممن له خبرة في القضايا العمالية ليقوم بمهام الوساطة بين الطرفين المتنازعين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول الى اتفاق لتسوية النزاع ، على ان يقوم الوسيط باجراء الاتصالات اللازمة مع الاطراف لعقد اجتماع بينهم للاطلاع على حيثيات النزاع خلال مدة لا تزيد على (٥) خمسة ايام من تاريخ ابلاغ الدائرة بالنزاع ان كان ذلك النزاع حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح من اجل تغيير شروط الاستخدام او اعتماد شروط استخدام جديدة .

ثانيا : يجب ان يكون الوسيط المشار اليه في البند اولا من هذه المادة ذا خبرة في موضوع النزاع و ان لا يكون له مصلحة فيه او سيق له المشاركة باي شكل من الاشكال في بحث النزاع او محاولة تسويته .

ثالثا : يتمتع الوسيط بكافة الصلاحيات اللازمة للاطلاع على اوجه النزاع و على مستندات الطرفين ذات الصلة بالموضوع و اوجه النزاع و اسبابه و طلب البيانات و المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع من الطرفين .

رابعا : على الوسيط سماع اقوال الاطراف المتنازعة و تقديم المساعدة لهم بهدف ايجاد تسوية للنزاع ، و في حالة التوصل الى تسوية النزاع تدرج شروط هذه التسوية في محضر الاجتماع و تكون باتة و ملزمة لكل الاطراف .

خامسا : اذا لم يتمكن الوسيط من تقريب وجهات النظر و جب عليه ان يقدم للطرفين المتنازعين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

سادسا : اذا قبل الطرفان المتنازعان التوصيات التي قدمها الوسيط و جب عليه عندها تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه الطرفان .

سابعا : اذا قبل احد الطرفين توصيات الوسيط و رفضها الاخر ، و جب على من رفضها بيان اسباب هذه الرفض و يجوز للوسيط في هذه الحالة منح الطرف الراض مهلة لا تزيد على (٣) ثلاثة ايام لتعديل موقفه . فاذا استجاب الطرف الراض و عدل موقفه باتجاه قبول هذه التوصيات جرى تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه الطرفان و الوسيط و يكون عندها الاتفاق باتا و ملزما للطرفين المتنازعين .

ثامنا : اذا توافق الطرفان على قبول بعض توصيات الوسيط دون بعضها الاخر عندها يتم تثبيت ما تم الموافقة عليه باتفاق خطي يوقعه الطرفان و الوسيط و تنطبق على ما لم يتم التوافق عليه احكام هذا القانون فيما يتعلق بالتحكيم الاختياري .

تاسعا : اذا لم تنته الوساطة الى حل مقبول من الطرفين كلا او جزءا و جب على الوسيط تقديم تقرير بذلك الى الدائرة يتضمن ملخصا للنزاع و التوصيات المقترحة و موقف الطرفين منها و ذلك خلال مدة (١٤) اربعة عشر يوما من تاريخ انعقاد الجلسة الاولى .

عاشرا : عند فشل اجراءات الوساطة بين الطرفين المتنازعين فللوسيط ان يقترح على الطرفين التقدم بطلب خطي الى الدائرة لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري .

- اولا : تشكل بقرار من الوزير هيئة التحكيم للنظر في نزاعات المصالح المستقبلية .
- ثانيا : تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها خلال مدة شهرين من تاريخ اول جلسة لها .
- ثالثا : لهيئة التحكيم ، بعد الاتفاق مع اطراف النزاع ، تمديد مدة الفصل بموضوع النزاع خلال مدة لا تزيد على شهرين اضافيين اذا لم يتم التوصل الى تسوية للنزاع خلال المدة المبينة في الفقرة (ثانيا) من هذه المادة .
- رابعا : لهيئة التحكيم ان تقرر سماع الشهود و استضافة الخبراء في موضوع النزاع و زيارة المشروع و الاطلاع على جميع الوثائق الخاصة بالنزاع و اتخاذ الاجراءات التي تمكنها من الفصل فيه .
- خامسا : يحرر قرار التحكيم بثلاث نسخ حيث تسلم نسخة لكل طرف من اطراف النزاع و ترسل النسخة الثالثة الى الدائرة مع ملف النزاع خلال مدة اقصاها ثلاثة ايام من تاريخ صدور القرار .
- سادسا : تتولى الدائرة تسجيل الحكم خلال مدة اقصاها (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ استلامها قرار التحكيم ، و يكون لطرفي النزاع او من يمثلها حق الحصول على نسخة من هذا الحكم متضمنا تاريخ تسجيله .
- سابعا : لاي من طرفي النزاع الطعن بقرار هيئة التحكيم امام محكمة العمل خلال مدة (١٤) اربعة عشر يوما من تاريخ تبليغها خطيا بذلك اذا وقع خطأ جوهري في القرار او في الاجراءات التي تؤثر في صحة القرار ، او اذا كان القرار قد صدر بغير بيينة تحريرية او بناء على اتفاق باطل او اذا كان القرار قد خرج عن حدود الاتفاق .
- ثامنا : يكون قرار هيئة التحكيم ملزما للطرفين بعد تسجيله في الدائرة و يتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية .
- تاسعا : تطبق احكام قانون المرافعات العراقي في كل ما يخص تشكيل هيئات التحكيم و اليات عملها و اتخاذ القرارات .

- اولا : يحل النزاع الجماعي المتعلق بالمصالح المستقبلية بالتحكيم في أي من الحالات الاتية :
- أ - اذا اتفق جميع اطراف النزاع على احالته للتحكيم .
- ب - بناء على طلب المنظمة العمالية او احد اطراف النزاع اذا كان النزاع حول المفاوضات او الخروج باول اتفاق جماعي خاص بالعمال الذين تمثلهم هذه النقابة .
- ج - اذا تعلق النزاع بخدمة يهدد انقطاعها الحياة او السلامة او الصحة العامة للسكان او بعضهم .
- ثانيا : على الوزارة التشاور مع منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل الاكثر تمثيلا لتحديد الخدمات الاساسية المشار اليها في الفقرة (ج) من البند (اولا) من هذه المادة .

ثالثا : اذا لم تتوصل الاطراف المتنازعة ، في مواقع عمل الخدمات الاساسية المشار اليها في الفقرة (ج) من البند (اولا) من هذه المادة ، الى اتفاق عندها يحق للوزارة عرض النزاع على محكمة العمل للبت فيه و على المحكمة ان تقوم بتحديد موعد للنظر في النزاع و ذلك خلال (٤٨) ثماني و اربعين ساعة من تاريخ ورود الطلب .

رابعا : تبت محكمة العمل في النزاع خلال (٧) سبعة ايام من تاريخ انتهاء المدة المنصوص عليها في البند (ثالثا) من هذه المادة .

خامسا : يكون قرار محكمة العمل خاضعا للطعن تمييزا امام محكمة التمييز خلال (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ التبليغ به او اعتبارها مبلغا .

سادسا : تبت محكمة التمييز بالطعن خلال (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ وروده اليها و يكون قرارها باتا .

المادة ١٦٢

اولا : 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 الاضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح اعضائها المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية اذا تم انتهاء اجراءات حل النزاع دون التوصل الى اتفاق .

ثانيا : على المنظمة العمالية ، او ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع ، التي تنوي اجراء اضراب ان ترسل اشعار خطيا الى الوزارة و الطرف الاخر قبل موعد هذا الاضراب بـ(٧) سبعة ايام في الاقل .

ثالثا : يجب ان يتضمن الاشعار الاسباب التي دعت الى الاضراب و المدة الزمنية المحددة لذلك .

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

خامسا : يجب ان يكون الاضراب سلميا .

سادسا : لا يجوز للمنظمة العمالية المشتركة بالنزاع اعلان الاضراب طالما لم تنته اجراءات حله وفق احكام هذا القانون .

سابعا : لا يجوز للعمال و منظماتهم النقابية الاضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة و السلامة او الصحة العامة لجميع السكان او بعضهم .

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

المادة ١٦٣

اولا : لا تنتقطع علاقات العمل بين صاحب العمل و العمال او من يمثلهم في اثناء مدة الاضراب .

ثانيا : لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العمال باي عقوبة كانت بسبب ممارستهم الاضراب او الدعوة اليه طالما تم وفق احكام هذا القانون.

ثالثا : لا يجوز لصاحب العمل ابدال العمال المضربين باخرين يشغلهم بصورة دائمة او مؤقتة .

رابعا : لا يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب الاغلاق الكلي او الجزئي للمشروع او تقليص حجمه او نشاطه في اثناء مراحل حل النزاع .

خامسا : يوقف الاضراب عقد العمل و لا ينهيه .

المادة ١٦٤

اولا : للوزارة خلال الاضراب ان تعقد اجتماعا بحضور الاطراف بهدف حل النزاع و اذا لم يحضروا هذا الاجتماع تفرض عليهم غرامة مالية لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة الف دينار و لا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار .

ثانيا : لا يمنع انعقاد الاجتماع او الدعوة اليه حق العمال و منظماتهم النقابية في الاستمرار بالاضراب .

الفصل السابع عشر

قضاء العمل

المادة ١٦٥

تشكل محكمة عمل او اكثر في كل محافظة مما ياتي :

اولا : قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الاعلى بناء على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف .

ثانيا : الغيت . بموجب قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم (٦٧/اتحادية/٢٠٢١) والخاصة (بممثل عن الاتحاد العام الاكثر تمثيلا للعمال) .

ثالثا : الغيت . بموجب قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم (٦٧/اتحادية/٢٠٢١) والخاصة (بممثل اتحاد اصحاب العمل الاكثر تمثيلا) .

المادة ١٦٦

اولا : تختص محكمة العمل بالنظر فيما ياتي :

أ - الدعاوى و القضايا و المنازعات المدنية و الجزائية المنصوص عليها في هذا القانون و في قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال و التشريعات الاخرى .

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

ج - الدعاوى و المسائل الاخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها .

ثانيا : يعفى العامل المدعي او منظمته النقابية من دفع رسوم اقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي .

ثالثا : تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة .

رابعا : تؤول مبالغ الغرامات التي تفرضها محاكم العمل على اصحاب العمل وفقا لاحكام هذا القانون الى صندوق ضمان و تقاعد العمال .

المادة ١٦٧

تشكل بقرار من مجلس القضاء الاعلى هيئة ثلاثية في محكمة التمييز تسمى هيئة قضايا العمل للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون .

المادة ١٦٨

اولا : تكون احكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي و التمييز و اعادة المحاكمة .

ثانيا : يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلا للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال (٣٠) ثلاثين يوما تبدا من اليوم التالي لتبليغه .

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

رابعا : للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال (١٠) عشرة ايام من اليوم التالي لتبليغه .

المادة ١٦٩

على صاحب العمل ازالة اثار المخالفة التي حكم من اجلها خلال (٦٠) ستين يوما من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات ، و اذا كرر المحكوم عليه المخالفة فيعاقب بضعف العقوبة المفروضة عليه بموجب احكام هذا القانون .

الفصل الثامن عشر

احكام عامة و ختامية

المادة ١٧٠

اولا : على اقسام العمل في الاقاليم و المحافظات غير المنتظمة في اقليم بالتنسيق مع اصحاب العمل و نقابات العمال تزويد كل عامل ببطاقة عمل مجانا وفق نموذج عام تعده الوزارة استنادا الى قاعدة البيانات وطنية تسجيل فيها جميع المعلومات الاساسية الموجودة في اضبارته . و يجب ان تتضمن بطاقة العمل صورة حديثة للعامل على ان يتضمن رقم الضمان الاجتماعي ، بالنسبة للعمال المشمولين بقانون التقاعد و الضمان الاجتماعي او أي قانون نافذ ينوب عنه و ان تكون مصدقة بختم و توقيع مدير القسم .

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

المادة ١٧١

تلغى القوانين و القرارات الاتية :

اولا : قانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٨ ، قانون الغاء بطاقة العمل في القطاع الخاص ذي الرقم ٦٤ لسنة ١٩٨٣ .

ثانيا : قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٣٦٨ في ١٩٩٠/٩/٩ السماح بتشغيل الاحداث الذين لا تقل اعمارهم عن الثانية عشرة من العمر في مشاريع القطاع الخاص و المختلط و التعاوني .

ثالثا : قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٦٠٠ في ١٩٨٠/٤/٢٧ عدم احتساب مدة ممارسة المهنة لاغراض التقاعد عند التعيين .

رابعا : قرار رقم ١٠٥٧ في ١٩٨٠/٧/٥ احتساب مدة ممارسة المهنة التي تجيز القوانين النافذة احتسابها لاغراض تحديد الراتب للمواطن العربي الذي اكتسب الجنسية .

خامسا : امر سلطة الائتلاف رقم ٨٩ في ٢٠٠٤/٥/٣٠ .

سادسا : الغاء القرار رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٨٩ .

المادة ١٧٢

يلغى قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ و تبقى الانظمة و التعليمات و الانظمة الداخلية الصادرة بموجبه نافذة بما لا يتعارض و احكام هذا القانون لحين صدور ما يحل محلها او يلغياها .

يصدر الوزير تعليمات و انظمة داخلية لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون .

ينفذ هذا القانون بعد مضي (٩٠) تسعين يوما من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

الاسباب الموجبة

تاكيدا للمبادئ التي نص عليها الدستور من ان العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة ، و ان الدولة تسعى الى توفير اوسع الضمانات الاجتماعية و ايجاد قانون ينظم العلاقة بين العمال و اصحاب العمل وفق اسس اقتصادية و ان الدولة تكفل حق تاسيس النقابات و الاتحادات المهنية و الانضمام اليها و لكون العراق قد صادق على العديد من اتفاقيات العمل العربية و الدولية ، و لاجداد قانون ينسجم مع احكام هذه الاتفاقيات و لادخال مبادئ و احكام جديدة في هذا القانون ، و لمضي مدة طويلة على سريان قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ و كون اغلب احكامه لا تنسجم و طبيعة المرحلة الراهنة فضلا عن تعارضها مع الكثير من معايير العمل الدولية التي صادقت عليها حكومة جمهورية العراق و العمل على توسيع ثقافة العمل و اخلاقياته لضمان الانسجام و التكامل بين الحقوق و الواجبات كقاعدة للانطلاق نحو العمل اللائق ، و لاجداد غطاء قانوني للعاملين بعقود في دوائر الدولة و القطاع العام و جعل خدمتهم مضمونة لاغراض منحهم الحقوق التقاعدية ، و لاحترام المبادئ و الحقوق الاساسية للعمال التي نصت عليها المواثيق و المعاهدات الدولية المتمثلة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي و المفاوضات الجماعية و القضاء على جميع اشكال العمل الجبري و تشغيل الاطفال و المساواة في الاجر و الحد الادنى لسن العمل و منع التمييز في الاستخدام و المهنة و التدريب المهني و من اجل تنظيم عملية التدريب المهني ما قبل التشغيل و اعادة التدريب و الاخذ بمبدأ الاتفاقات الجماعية لتحديد حقوق و واجبات العمال و اصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني ، و لتنظيم عمل المرأة العاملة و عمل الاحداث و عمل الاجانب في العراق و تحديد اوقات العمل و اجور العمال و اجازاتهم ، و توحيد احكام العمل النقابي مع احكام و قواعد العمل و بما اخذت به التشريعات الحديثة و اللجوء الى التفاوض و التحكيم و الحلول السلمية قبل اللجوء الى الاضراب السلمي الذي اجازه القانون و تحديد كيفية حل النزاعات الجماعية و الفردية التي تنشأ بين منظمة عمالية او اكثر و اصحاب العمل و تشكيل محكمة العمل في جميع المحافظات و تحديد اختصاصاتها و الطعن باحكامها . شرع هذا القانون.

فؤاد معصوم

رئيس الجمهورية