

قانون العمل رقم (71) لسنة 1987

الباب الاول

المبادئ الاساسية

المادة 1

يهدف هذا القانون الى توظيف العمل في خدمة عملية بناء الاقتصاد الوطني من اجل الرفاهية وتحسين ظروف الحياة.

المادة 2

يضمن هذا القانون حق العمل لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة بين المواطنين جميعا دون تمييز بسبب الجنس او العرق او اللغة او الدين، ويترتب على ذلك اتاحة الفرصة لكل مواطن في التدريب على النشاط المهني في الحدود التي ترسمها الدولة لحجم ونوع العمل في كل قطاع مهني.

المادة 3

العمل واجب مقدس يمليه الشرف وتستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع وتطويره وازدهاره.

المادة 4

يكفل هذا القانون للعامل ان يحصل على اجر يكفي لسد حاجاته الاساسية ويمكنه من اعالة اسرته، ويتيح له الفرصة للتمتع بثمار ما يتحقق من تقدم اقتصادي، وتاسيسا على ذلك يراعي في تقدير الاجر ما ياتي:

اولا - نوع العمل الذي يؤديه العامل وكميته، على نحو يحقق ربط الاجر بالانتاج

ثانيا - المساواة في الاجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم، الذي يؤدي في ظروف متماثلة.

ثالثا - حماية الاجر على نحو يكفل عدم اقتطاع اي جزء منه الا اذا اقر القانون ذلك، على ان يحتفظ العامل دائما بجزء من الاجر يمكنه واسرته من العيش في مستوى مقبول وفقا لما يقرره هذا القانون.

المادة 5

تقوم علاقات العمل على اساس التضامن الاجتماعي بين اطرافها بكل ما يقتضيه ذلك من تعاون متبادل ومشاركة في المسؤولية.

المادة 6

التنظيم النقابي طرف فعال في تنظيم علاقات العمل، وحماية حقوق العمال، وتنمية شخصيتهم ومواهبهم.

المادة 7

يعامل العامل العربي الذي يعمل في العراق، معاملة العامل العراقي في الحقوق والواجبات المقررة في هذا القانون.

المادة 8

اولا - تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني.

ثانيا - يقصد بالعامل لاغراض هذا القانون، كل من يؤدي عملا لقاء اجر، ويكون تابعا في عمله لادارة توجبه صاحب العمل الذي يقصد به كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر.

ثالثا - تسري احام هذا القانون على مشاريع واماكن العمل التي تستخدم عاملا واحدا فاكثرا.

المادة 9

تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل، تطبق على العمال احكام هذا القانون او احام التنظيم الخاص، ايهما افضل.

المادة 10

اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وعقوده وسجلاته ووثائقه، وتعتمد اللغة الكردية الى جانب اللغة العربية في منطقة كردستان للحكم الذاتي، ولا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل باي مستند محرر بلغة اجنبية حتى وان كان موثقا بتوقيعه.

المادة 11

يقع باطلا كل صلح او تنازل او ابراء من الحقوق المقررة للعامل بموجب احكام هذا القانون، خلال فترة المقررة للعامل بموجب احكام هذا القانون، خلال فترة قيام علاقة العمل حتى انقضاء ستة اشهر على انتهائها.

المادة 12

الغيت هذه المادة بموجب المادة (2) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13 واستبدلت بالنص الاتي:

تعطى المبالغ المستحقة للعامل او من يخلفه في حقوقه الناشئة عن علاقة العمل، اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة بما فيها ديون الدولة.

النص القديم للمادة:

تعتبر ديون العامل او من يخلفه، الناشئة في ذمة صاحب العمل، عن علاقة العمل، ديونا ممتازة على جميع اموال صاحب العمل المدين وفقا للقانون.

المادة 13

تعتبر السنة لاغراض تطبيق هذا القانون (365) يوما، والشهر (30) يوما.

المادة 14

عند انتقال ملكية المشروع الخاص او حق الانتفاع به الى غير صاحب العمل الذين تعاقد معه العامل، يعتبر صاحب العمل الذي انتقلت اليه ملكية المشروع او الانتفاع به، مسؤولا عن الوفاء بالحقوق الناشئة للعامل في مواجهة سلفه.

الباب الثاني

التشغيل والتدريب المهني

الفصل الاول

التشغيل

المادة 15

تتولى دائرة العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن طريق مكاتب العمل التابعة لها، تنظيم تشغيل العمال، حسب الفرص المتاحة، في مجالات العمل بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة بينهم.

المادة 16

تستعين دائرة العمل، في مجال التشغيل، بلجنة استشارية تشكل بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، تقوم بتقديم المقترحات والتوصيات بهذا الشأن.

المادة 17

لصاحب العمل تشغيل المواطن العراقي بشرط اخبار متب العمل بذلك خلال مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ التشغيل، وللمواطن الذي يريد العمل ولم يحصل عليه ان يسجل اسمه في مكتب عمل منطقتة، الا اذا نص القانون على خلاف ذلك.

المادة 18

الغيت هذه المادة بموجب المادة (3) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13 واستبدلت بالنص الاتي:

لصاحب العمل تشغيل العامل العربي، بشرط اخبار قسم التشغيل في بغداد واقسام العمل والضمان الاجتماعي في المحافظات بذلك خلال مدة لا تتجاوز 30 ثلاثين يوماً من تاريخ التشغيل، وللعمال العربي الذي يريد العمل ولم يحصل عليه ان يسجل اسمه في قسم التشغيل في بغداد او في قسم العمل والضمان الاجتماعي في منطقتة في المحافظات للغرض المذكور، الا اذا نص القانون على خلاف ذلك.

النص القديم للمادة:

لصاحب العمل تشغيل العامل العربي بشرط اخبار مكتب العمل بذلك خلال مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ التشغيل، وللعمال العربي، الذي يريد العمل ولم يحصل عليه، ان تسجل اسمه في مكتب عمل منطقتة، الا اذا نص القانون على خلاف ذلك.

المادة 19

تلتزم مكاتب العمل، التابعة لدارئرة العمل، باتباع الاجراءات التالية في تشغيل العمال:

اولا - تسجيل اسماء طالبي العمل مباشرة في سجل خاص حسب تاريخ ورود طلباتهم.

ثانيا - تثبيت نوع العمل الذين يطلبه العاغل استنادا الى الوثائق والشهادات التي يقدمها عند تسجيله.

ثالثا - منح طالب العمل وثيقة تسمى (بطاقة تشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به ونوع العمل الذي يطلبه.

المادة 20

لصاحب العمل ان يطلب، من مكتب العمل في نطقته، ترشيح اي عامل للعمل لديه وفقا للاجراءات الاتية:

اولا - تقديم طلب الى مكتب العمل في منطته يبين فيه نوع العمل المطلوب والمواصفات التي يشترط توفرها في العامل المطلوب.

ثانيا - على مكتب العمل ان يلبي الطلب في حالة توفر العامل المطلوب من بين المسجلين في سجلاته، فاذا لم يتوفر، يقوم المكتب بالاتصال بالمكاتب الاخرى لغرض تلبية الطلب.

ثالثا - يقوم المكتب بتبليغ صاحب العمل بالكتاب الترشيح او الاعتذار عن تلبية الطلب خلال خمسة عشر يوما منت تاريخ ورود طلب صاحب العمل الى المكتب.

رابعا - اذا لم يتسلم صاحب العمل اشعارا من مكتب العمل وفق البند (ثالثا) من هذه المادة، جاز له تشغيل من يراه من العمال.

المادة 21

اذا رفض العامل قبول العمل الذي رشح له، سقط حقه في التسلسل بشط ان يكون قد رشح لعمل يتفق مع مهنته ودرجة مهارته، وله ان يتقدم بطلب جديد بعد مرور ثلاثة اشهر من تاريخ ترشيحه.

المادة 22

تقدم مكاتب العمل خدماتها المنصوص عليه في هذا الفصل مجانا.

المادة 23

لا يجوز تشغيل اي عامل اجنبي مالم يكن قد حصل على اجازة عمل وفقا للشروط والاجراءات التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 24

تعديلت هذه المادة بموجب قانون تعديل مبالغ الغرامات المنصوص عليها في قانون العمل رقم 41 لسنة 1998، واستبدلت بالنص الاتي:

اولا - يعاقب بغرامة لا تقل عن (1000) الف دينار ولا تزيد عن (10000) عشرة الاف دينار كل من خالف الاحام الخاصة بتشغيل العامل العربي المنصوص عليها في هذا الفصل.

ثانيا - يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة اشهر، وبغرامة لا تقل عن (1000) الف دينار ولا تزيد عن (10000) عشرة الاف دينار كل من خالف الاحكام الخاصة بتشغيل الاجانب المنصوص عليها في هذا الفصل.

النص القديم للمادة:

اولا - يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا او لا تزيد على مائة وخمسين دينارا كل من خالف الاحام الخاصة بتشغيل العامل العربي المنصوص عليها في هذا الفصل.

ثانيا - يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة اشهر، وبغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على ثلاثمائة دينار كل من خالف الاحكام الخاصة بتشغيل الاجانب المنصوص عليها في هذا الفصل.

الفصل الثاني

التدريب المهني

المادة 25

يهدف التدريب المهني الى:

اولا - اعداد العمال المبتدئين وتدريبهم وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص.

ثانيا - تطوير المستوى الفنية للعمال المهرة ورفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.

المادة 26

تحدد بتعليمات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية، المهن التي تخضع للتدريب ومدة التدريب لكل مهنة ومقدار المكافأة التي تدفع للمتدربين والمناهج النظرية والملمية التي يجب ان تدرس ونظام الاختبار والشهادة التي تمنح والبيانات التي يجب تسجيلها فيها.

المادة 27

صححت هذه المادة بموجب قانون التعديل الثاني لقانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 15 صادر بتاريخ 1991، واصبحت على الشكل الاتي:

اولا - تنظم العلاقة بين المتدرب والجهة التي يتدرب فيها بعقد مكتوب يتضمن مراحل التدريب ومددها وما يترتب للمتدرب من حقوق وما عليه من التزامات.

ثانيا - تتحمل دائرة العمل والضمان الاجتماعي دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في حالة اصابة المتدرب لديها او وفاته اثناء التدريب او بسببه عن فترة تدريبه، وتطبق بحق المتدرب احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

المادة 28

للمتدرب ان ينهي عقد التدريب بارادته المنفردة، بشرط الا يكون قد انقضى اكثر من نصف مدة التدريب وللجهة التي تقوم بتدريبه انهاء العقد في اي وقت، اذا وجدت لديها مبررات موضوعية تتصل بقابلية المتدرب على تعلم المهنة او بانضباطه اثناء التدريب.

وليس لاي من الطرفين في الحالتين المتقدمتين ان يطالب الطرف الاخر باي تعويض.

الباب الثالث

علاقات العمل

المادة 29

عقد العمل هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يلتزم فيه العامل باداء عمل معين لصاحب العمل تبعا لتوجيهه وادارته ويلتزم فيه صاحب العمل باداء الاجر المتفق عليه للعامل.

المادة 30

يجب ان يكون عقد العمل مكتوبا، ويحدد فيه نوع العمل ومقدار الاجر، وفي حالة عدم كتابة العقد، فللعامل ان يثبت العقد والحقوق الناشئة عنه بجميع طرق الاثبات.

المادة 31

يجوز اخضاع العامل للاختبار لفترة لا تزيد على ثلاثة اشهر لغرض التثبت من كفاءته المهنية وسلوكه وانضباطه في العمل على ان ينص على ذلك في عقد العمل.

المادة 32

اولا - لا يجوز تحديد مدة للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة، الا اذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال اضافيين لفترة وعمل معينين.

ثانيا - يكون العقد الذي ينصب على عمل من طبيعة مؤقتة او موسمية عقدا محدود المدة، ويراد بالعمل المؤقت العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وانجازه مدة محدودة، ويراد بالعمل الموسمي العمل الذي يقتضي تنفيذه وانجازه في مواسم معينة من السنة.

المادة 33

اذا حضر العامل مقر العمل وكان مستعدا لادائه وحالت دون ذلك اسباب لا يد له فيها، اعتبر كأنه قد ادى عمله واستحق اجره.

المادة 34

اضيف البند (ثامنا) من هذه المادة بموجب المادة (4) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

يلتزم صاحب العمل بما ياتي:

اولا - تمكين العامل من اداء عمله وتهيئة المستلزمات المقتضاءة لذلك.

ثانيا - دفع اجر العامل وفق الاحكام المقررة في هذا القانون.

ثالثا - توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل.

رابعا - توفير الفرص والوسائل امام العامل بغية تطوير مستواه الثقافي والفني.

خامسا - تسليم العامل، عند مباشرته العمل، وصلا بما سلمه له من وثائق ومستندات، واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبة العامل بها اثناء قيام علاقة العمل، ما لم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل سادسا - اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل، يبين فيها تاريخ مباشرته العمل، وتاريخ انتهاء العقد ونوع العمل الذي اداه، وللعامل ان يطلب اضافة اية بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة.

سابعا - اعطاء العامل شهادة - براءة ذمة - عند انتهاء عقد العمل، شرط ان يكون العال قد وفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل.

ويمتنع على صاحب العمل مطالبة العامل باي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة، مالم تكن هذه المطالبة مبنية على وقوع خطأ مادي في الشهادة ذاتها.

ثامنا - عدم نقل او انهاء خدمة العامل الذي يمارس مسؤولية نقابية، ما لم توافق النقابة او الاتحاد على ذلك

المادة 35

يحظر على العامل ان:

اولا - بفشي الاسرار التي يطلع عليها بحكم عمله حتى بعد تركه العمل.

ثانيا - يحتفظ باية وثيقة او ورقة من اوراق العمل خارج مكان العمل.

ثالثا - يؤدي عملا للغير في الوقت المخصص للعمل.

- رابعاً - يستعمل ماكينة او جهازا او الة اسم يكلف باستعمالها من قبل صاحب العمل.
- خامساً - يحضر محل العمل وهو في حالة سكر بين او متأثراً بما تعاطه من مخدرات.
- سادساً - يحمل السلاح في محل العمل باستثناء من يتطلب عمله ذلك.
- سابعاً - يقترض من الوكلاء او المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل.
- ثامناً - يشترك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون اذن صاحب العمل او الجهة النقابية المختصة.

المادة 36

- ينتهي عقد العمل في احدى الحالات الآتية:
- اولاً - اذا اتفق الطرفان، كتابة، على انهاءه.
- ثانياً - اذا انتهت مدته.
- ثالثاً - اذا اراد كالعامل انهاء عقد العمل غير المحدد المدة، بشرط ان يوجه انذاراً مكتوباً الى صاحب العمل قبل ثلاثين يوماً، في الاقل، من التاريخ الذي يحدده لانتهاء العقد.
- فاذا ترك العمل بغير توجيه الانذار او قبل انتهاء المدة المحددة في هذا البند، الزم بدفع تعويض الى صاحب العمل يعادل اجر مدة الانذار او المتبقي منها.
- رابعاً - اذا اصيب العامل بمرض اقعده عن العمل ولم يشف منه بعد ستة اشهر من الاصابة به، وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.
- خامساً - اذا اصيب العامل بعجز اقعده عن العمل وبلغت نسبته 75% فاكثر من العجز الكلي بموجب شهادة طبية رسمية.
- سادساً - اذا اقتضت ظروف العمل في المشاريع تقليص حجمه شرط اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك.

المادة 37

- للعامل انهاء العقد دون انذار صاحب العمل في حدى الحالتين الآتيتين:
- اولاً - اذا اخل صاحب العمل باحد التزاماته المقررة في القانون او في النظام الداخلي للعمل او في عقد العمل الفردي او الجماعي.
- ثانياً - اذا ارتكب صاحب العمل جنحة او جنائية ضد العامل او احد افراد أسرته اثناء العمل او خارجه.

المادة 38

لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل، الا اذا كانت شخصيته محل اعتبار.

المادة 39

يجوز لصاحب العمل تصفية المشروع شرط اخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك.

المادة 40

اذا وقف العامل عن العمل بناء على اتهاموجه اليه من صاحب العمل وظهر ان الاتهام قائم على اساس الخطأ او الكيد وحكمت المحكمة بالافراج عن العامل او برأئته فانه يعاد الى عمله وسيتحق اجوره عن مدة ايقافه عن العمل.

الباب الرابع

الاجر

الفصل الاول

الاجر ومتمماته

المادة 41

الاجر هو كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال ايا كانت طريقة حسابه، لقاء عمله، ويستحقه من تاريخ مباشرته العمل.

المادة 42

اولا - تدفع الاجور للعامل مرة واحدة في الشهر في الاقل، في احد ايام العمل وفي مكانه او في مركز دفع مجاور له.
ثانيا - تدفع الاجور بالعملة العراقية ولا تبرأ ذمة المدين بالوفاء بغيرها من العملات والاموال.

المادة 43

تعتبر المنح والمكافآت من متممات الاجر في الاحوال التية:

اولا - اذا نص القانون او عقد العمل او النظام الداخلي للعمل، على دفعها.

ثانيا - اذا اتقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات.

المادة 44

تعتبر النسبة من المبيعات والنسبة من الارباح المتفق عليها في عقد العمل من متممات الاجر.

المادة 45

يجوز تحديد الاجر على اساس القطعة او وفقا لاي نظام اخر يحدد فيه مقدار الاجر تبعا لانتاج العامل على ان لا يقل عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر.

الفصل الثاني

تحديد الاجور ووحمايتها

المادة 46

الغي البند (اولا) من هذه المادة بموجب المادة (5) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 15 صادر بتاريخ 1991، واستبدلت بالنص الاتي:

أولاً: تشكل بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية لجنة الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر بصورة دورية تتألف من:

أ - مدير عام دائرة العمل والضمان الاجتماعي رئيساً

ب - ممثل عن وزارة التخطيط عضواً

ج - ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال عضواً

د - ممثل عن اتحاد الصناعات العراقي عضواً

هـ - عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بتخطيط الأجور بجوانبه المختلفة

يختارهما وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ثانياً - يعرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية مقترح اللجنة على مجلس الوزراء للبيت فيه.

النص القديم للبند (اولا):

اولا - تشكل، بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية لجنة لاقتراح الحد الأدنى لاجر العامل غير الماهر، بصورة دورية تتالف من:

أ - مدير عام دائرة العمل - رئيساً.

ب - مدير عام دائرة الضمان الاجتماعي للعمال - عضواً.

ج - ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال - عضواً.

د - ممثل عن الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية العراقية - عضواً.

هـ ممثل عن الجهاز المركزي للاسعار - عضواً.

و - عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بتخطيط الاجور، بجوانبه المختلفة، يختارهما وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 47

لا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على اجر اقل من الحد الأدنى لاجر العامل غير الماهر.

المادة 48

يلتزم صاحب العمل بدفع اجر العامل، في حالة انتهاء خدمته، خلال سبعة ايام من تاريخ انتهائها.

المادة 49

اولا - يدفع الاجر الى العامل او الى وكيله.

ثانياً - يدفع اجر العامل الحدث اليه مباشرة، ويكون هذا الدفع مبرئاً لذمة صاحب العمل.

المادة 50

لا يجوز تقييد حرية العمل في التصرف باجره او الزامه بالشراء من محلات معينة.

المادة 51

لا يجوز الحجز على الاجر المستحق للعامل وفقاً لاحكام هذا القانون، الا بنسبة لا تزيد على (20%) منه، على ان يكون ذلك ايفاء لدين ثابت بحكم قضائي.

المادة 52

اولا - أ - على صاحب العمل ان يمسك سجلا للاجور تدرج فيه تفاصيل اجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه، وصافي الاجر الذي دفع اليه.

ب - يجب ان يكو هذا السجل خاليا من اي فراغ او شطب او تحشية.

ج - يخضع سجل الاجور لرقابة مفتشي العمل.

ثانيا - لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الاجر الا بتوقيع العامل في سجل الاجور، ولا يعتبر توقيه فيه، دون اعتراض على المفردات، تنازلا منه عن اي حق من حقوقه.

المادة 53

تعطلت هذه المادة بموجب قرار صادر عن لجنة الشؤون الاقتصادية الغرامات المنصوص عليها في قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 120 صادر بتاريخ 2003، واستبدلت بالنص الاتي:

يعاقب بغرامة لا تقل عن (3000) ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد عن (30000) ثلاثين الف دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بالاجور المنصوص عليها في هذا الباب، واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع اجر يقل عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر، فيلزم المخالف، اضافة الى الحكم بالغرامة، بدفع تعويض الى العمل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الادنى.

*النص القديم للمادة المعدلة بموجب قانون تعديل مبالغ الغرامات المنصوص عليها في قانون العمل رقم 41 لسنة 1998:

يعاقب بغرامة لا تقل عن (1000) الف دينار ولا تزيد عن (10000) عشرة الاف دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بالاجور المنصوص عليها في هذا الباب، واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع اجر يقل عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر، فيلزم المخالف، اضافة الى الحكم بالغرامة، بدفع تعويض الى العمل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الادنى.

*النص القديم للمادة:

يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا ولا تزيد على ثلاثمائة دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بالاجور المنصوص عليها في هذا الباب، واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع اجر يقل عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر، فيلزم المخالف، اضافة الى الحكم بالغرامة، بدفع تعويض الى العمل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الادنى.

الباب الخامس

وقت العمل والاجازات

الفصل الاول

وقت العمل

المادة 54

يقصد بوقت العمل، الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه، ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام، ويحدد صاحب العمل موعد بدء العمل وانتهائه.

المادة 55

يكون وقت العمل اليومي ثمانين ساعات، مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 56

في الاعمال التي تؤدي بدوامين، والاعمال المتقطعة لا يجوز ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على اثنتي عشرة ساعة على ان لا تزيد ساعات عمله الفعلية على ثماني ساعات في اليوم.

المادة 57

يخفض وقت العمل اليومي والاسبوعي في الاعمال الشاقة والضارة ويحدد اصحاب العمل هذا الاعمال ومدة التخفيض وفق تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

المادة 58

اولا - يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر لتناول الطعام والراحة لا يقل مجموعها عن نصف ساعة ولا تزيد على الساعة، ويحدد صاحب العمل مواعيدها، على ان لا تزيد ساعات العمل المتصلة على خمسة ساعات.

ثانيا - يمنح العامل في المشاريعالتي لا يمكن ان يتوقف العمل فيها' لاسباب فنية او بسبب طبيعة الانتاج او الخدمة التي تؤديها فترة راحة او اكثر لا يقل مجموعها عن عشرين دقيقة.

ثالثا - في الاعمال ذات الدوامين، لا يجوز انتقل فترة الراحة بينهما عن ساعة ولا تزيد على اربع ساعات.

المادة 59

اولا - يعتبر العمل:

أ - عملا نهائيا، اذا تم بين الساعة السادسة صباحا والتاسعة ليلا.

ب - عملا ليليا، اذا تم بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا.

ج - عملا مختلطا، اذا تم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي او بالعكس، على ان لا تزيد فيه نسبة العمل الليلي على ثلاث ساعات.

ثانيا - لا يجوز ان تتجاوز مدة العمل:

أ - سبع ساعات في العمل الليلي.

ب - سبع ساعات ونصفا في العمل المختلط.

ثالثا - في الاعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل، ويجوز تشغيل العامل، بشكل متواصل، في العمل الليلي لاكثر من شهر.

المادة 60

اولا - يستحق العامل راحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد باجر.

ثانيا - ينظم صاحب العمل مواعيد حصول العمال على الراحة الاسبوعية بشكل جماعي او بالتناوب، شرط ان يحدد لكل عامل موعدا ثابتا لراحته الاسبوعية.

المادة 61

يجوز لصاحب العمل ان يتفق مع العمال على تشغيلهم ايام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية التي تتخلل شهر العمل على ان يعرضهم عنها بما يساويها نقدا او بأيام اجازة موحدة.

المادة 62

تجوز زيادة ساعات العمل المقررة في هذا القانون في حالة وقوع حادث او احتمال وقوعه او في حالة القوة القاهرة او الاعمال الاضطرابية الملجئة، وتكون زيادة ساعات العمل على قدر الضرورة اللازمة لمعالجة الحالات المتقدمة.

المادة 63

اضيف البند (ثالثا) من هذه المادة بموجب المادة (6) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

اولا - لصاحب العمل، زيادة ساعات العمل المقررة وفقا لاحكام هذا القانون في احدى الحالات الاتية:

أ - اذا كان العمل لمواجهة ضغط غير اعتيادي بسبب الاعياد او الاعمال الموسمية او غير ذلك.

ب - اذا كان العمل من اجل اصلاح او صيانة الاجهزة والادوات والالات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل او تعطيل عدد كبير من العمال.

ج - اذا كان العمل من اجل تقادي تغرض المواد او المنتجات للتلف.

د - اذا كان العمل من اجل الجرد السنوي واعداد الموازنة او الاستعداد لتصفية الموسم وافتتاح الموسم الجديد

ثانيا - أ - لا يجوز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافية في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب ساعة واحدة يوميا.

ب - لا يجوز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافية في الاعمال التحضيرية والتكميلية للاعمال الصناعية او في حالة مواجهة الاعمال ذات الطبيعة غير العادية اربع ساعات يوميا.

ج - لا يجوز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافية في الاعمال غير الصناعية اربع ساعات يوميا.

ثالثا - لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافية الواردة في البندين اولا و ثانيا من هذه المادة على 300 ثلاثمئة ساعة في السنة.

المادة 64

اولا - يعتبر العمل الاري في اوقات الراحة اليومية او الاسبوعية او في الساعات الزائدة على العمل اليومي، عملا اضافيا.

ثانيا - يكون اجر العمل الاضافي ضعف اجر العمل، اذا كان العمل ليليا او من الاعمال الشاقة او الضارة، ويكون بزيادة مقدارها 50% من اجر العمل، اذا كان العمل نهائيا.

ثالثا - اذا اشتغل العامل في يوم راحته الاسبوعية فيجب تعويضه بيوم راحة في احد ايام الاسبوع.

المادة 65

الغي البند (اولا) من هذه المادة بموجب المادة (7) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13 واستبدل بالنص الاتي:

اولا - اذا وقف العمل جزئيا او كليا بسبب طاريء او قوة القاهرة وجب على صاحب العمل دفع اجور العامل عن مدة التوقف بما لا يزيد على 60 سنتين يوما، وله تكليف العامل بعمل اخر مقارب او تكليفه بتعويض الوقت الضائع بعمل اضافي بلا اجر لا يزيد على 2 بعمل اضافي بلا اجر لا يزيد على 2 ساعتين في اليوم ولمدة لا تزيد على 30 ثلاثين يوما في السنة.

ثانيا - اذا كان توقف العمل بسبب صاحب العمل، فعليه دفع اجور العمال كاملة طيلة فترة التوقف، وله تكليفهم بعمل اضافي، باجر، لتعويض الوقت الضائع وفقا لما هو مبين في البند (اولا) م هذه المادة.

النص القديم للبند (اولا):

اولا - اذا اوقف العمل، جزئيا او كليا بسبب طارئ او قوة قاهرة وجب على صاحب العمل دفع اجور العامل عن فترة التوقف بما لا يزيد على ثلاثين يوما، وله تكليف العامل بعمل اخر مقارب او تكليفه بتعويض الوقت الضائع بعمل لاضلفي بجهتن لجر لا يزيد على ساعتين في اليوم ولمدة لا تزيد على ثلاثين يوما في لسنة.

المادة 66

اضيف البند (رابعا) من هذه المادة بموجب المادة (8) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

اولا - لا تسري احكام هذا الفصل على عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية.

ثانيا - لا تسري احكام المادة (56) م هذا القانون على العمال الاتي ذكرهم:

أ - المشتغلون بالاعمال التحضيرية او التكميلية التي يتعين انجازها قبل او بعد الانتهاء من العمل.

ب - المشتغلون بالحراسة.

ثالثا - تحدد بتعليمات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية الاعمال المشمولة بالبندين (اولا وثانيا) من هذا المادة وقواعد تنظيم العمل فيها بما في ذلك بيان الحدود القصوى لساعات العمل اليومي والاسبوعي وساعات وجود العملا في اماكن العمل.

رابعا - يحدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع وزير الزراعة، المقصود بالمشاريع الزراعية، لاغراض هذه المادة.

الفصل الثاني

الاجازات

الفرع الاول

الاجازة السنوية

المادة 67

اولا - يستحق العامل اجازة باجر، لمدة عشرين يوما عن كل سنة عمل.

ثانيا - يستحق العامل في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة اجازة سنوية لمدة ثلاثين يوما عن كل سنة عمل.

ثالثا - يستحق العامل عن جزء السنة اجازة تتناسب مع ذلك الجزء منها.

رابعا - لصاحب العمل، عند الضرورة، منح العامل، بناء على طلبه، اجازة بدون اجر.

المادة 68

يضاف يومان الى اجازة العامل السنوية بعد كل خمس سنوات يقضيها في خدمة مستمرة لدى صاحب العمل ذاته.

المادة 69

الغيت هذه المادة بموجب المادة (9) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13 واستبدلت بالنص الاتي:

اولا - على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع باجازته السنوية المنصوص عليها في هذا القانون دفعة واحدة.

ثانيا - يجوز تجزئة الاجازة السنوية اذا اقتضت متطلبات العمل او مصلحة العمل ذلك الى مدد لا تقل احداها عن 14 اربعة عشر يوما متصلة، ويتم التمتع بالباقي بالكيفية التي يتفق عليها خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية.

النص القديم للمادة:

اولا - تمنح الاجازة السنوية للعامل دفعة واحدة.

ثانيا - يجوز تجزئة الاجازة السنوية اذا اقتضت متطلبات العمل ومصلحة العمل ذلك، الى فترات لا تقل احداها عن ستة ايام عمل متصلة، ويتم التمتع بالباقي بالكيفية التي يتفق عليها، خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية.

المادة 70

لا يجوز للعامل ان يمارس اي عمل ماجور خلال تمتعه بايام اجازته السنوية.

المادة 71

يقع باطلا كل اتفاق بقضي بالتخلي عنحق العامل في الاجازة السنوية او التنازل عنها، كلا او جزءا لقاء تعويض او لاي سبب.

المادة 72

اولا - تدفع للعامل اجورة عن مدة اجازته السنوية عند منحه اياها.

ثانيا - تدفع للعامل اجور الايام التي لم يتمتع بها من اجازته السنوية عند انتهاء عمله الي سبب كان على اساس الاجر الذي كان يتقاضاه عند انتهاء عمله.

ثالثا - تعتبر اجور الاجازات التي تراكمت للعامل بموجب القوانين السابقة دينا بدمه صاحب العمل يصبح واجب الاداء عند انتهاء علاقة العمل.

المادة 73

الغيت هذه المادة بموجب المادة (10) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13 واستبدلت بالنص الاتي:

اولا - يحدد النظام الداخلي للعمل اوقات تمتع العمال باجازاتهم السنوية، واذا لم يوجد نظام داخلي او لم يتضمن ذلك النظام برمجة تمتع العمال باجازاتهم فيكون للعامل الحق في التمتع باجازاته السنوية بالاتفاق مع صاحب العمل.

ثانيا - اذا ثبت حرمان العامل من التمتع باجازاته السنوية ضمن سنة العمل بسبب عدم منحه الاجازة من قبل صاحب العمل فيدفع له اجره عن مدة الاجازة مضافا اليه تعويض يعادل هذا الاجر.

النص القديم للمادة:

اولا - يحدد النظام الداخلي للعمل اوقات تمتع العمال باجازتهم السنوية، واذا لم يوجد نظام داخلي او لم يتضمن ذلك النظام برمجة اجازات العمال، فيكون للعامل الحق في التمتع باجازته السنوية بالاتفاق مع صاحب العمل.

ثانيا - على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع باجازته السنوية المنصوص عليها في هذا القانون، الا اذا وجدت اسباب جدية تتعلق بطبيعة او ظروف العمل تستدعي تاخير منح الاجازة، وعندئذ يتم تمتع العامل بالمدة الصغرى المنصوص عليها ف البند (ثانيا) من المادة (69) من هذا القانون ويعوض بكامل اجره عن الجزء المتبقي من اجازته السنوية.

ثالثا - اذا ثبت حرمانالعامل منالتمتع باجازته السنوية ضمن سنة العمل بسبب عدم منحه الاجازة من قبل صاحب العمل، فيعوض العمل بكامل اجره عن مدة الاجازة التي حرم منها.

المادة 74

تعتبر مدة الاجازة السنوية الماجورة، خدمة عمالية مجزية لجميع الاغراض المنصوص عليها في هذا القانون والقوانين الاخرى.

المادة 75

يتمتع العامل باستراحة في ايام الاعياد والعطلات الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضى عنها اجرا كاملا.

المادة 76

يجوز تشغيل العامل خلال الاعياد او العطلات الرسمية، عدا الراحة الاسبوعية لحد الاسباب المبينة في المادة (63) من هذا القانون باجر مضاعف اضافة الى اجره.

الفرع الثاني

الاجازة المرضية

المادة 77

اولا - يستحق العامل اجازة مرضية باجر، يدفع من قبل صاحب العمل، لمدة ثلاثين يوما عن سنة العمل.

ثانيا - يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب البند (اولا) من هذه المادة لحد (180) يوما.

ثالثا - اذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفد استحقاقه من الاجازات المرضية باجر، تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمانالاجتماعي للعمال.

رابعا - يرجح صاحب العمل على دائرة الضمان الاجتماعي للعمال عما دفه الى العامل المضمون عن اجور اجازته المرضية التي دفعها اليه، بما يزيد على ثلاثين يوما في السنة، وفق احكام البندين (اولا وثانيا) من هذه المادة.

المادة 78

اولا - تمنح الاجازة المرضية استنادا الى تقرير طبي صادر عن جهة طبية معتمدة لدى صاحب العمل او صادر عن جهة طبية رسمية.

ثانيا - تعتبر مدة التمتع بالاجازة المرضية، خدمة عمالية مجزية لجميع الاغراض المنصوص عليها في هذا القانون والقوانين الاخرى.

المادة 79

تعديلت هذه المادة بموجب قرار صادر عن لجنة الشؤون الاقتصادية الغرامات المنصوص عليها في قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 120 صادر بتاريخ 2003، واستبدلت بالنص الاتي:

يعاقب بغرامة لا تقل (3000) ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد عن (30000) ثلاثين الف دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بوقت العمل المنصوص عليها في هذا الباب.

*النص القديم للمادة المعدلة بموجب قانون تعديل مبالغ الغرامات المنصوص عليها في قانون العمل رقم 41 لسنة 1998:

يعاقب بغرامة لا تقل (1000) الف دينار ولا تزيد عن (10000) عشرة الاف دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بوقت العمل المنصوص عليها في هذا الباب.

*النص القديم للمادة:

يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بوقت العمل المنصوص عليها في هذا الباب.

الباب السادس

حماية العمل والعمال

الفصل الاول

حماية المرأة العاملة

المادة 80

على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فاكثر وضع نسخة من الاحام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات، مبقر العمل.

المادة 81

لا يجوز تشغيل النساء في الاعمل الشاقة او الضارة بالصحة التي تتعين بالتعليمات المنصوص عليها بموجب المادة (57) من هذا القانون.

المادة 82

لا يوز تشغيل النساء الحوامل باعمالا إضافية يمكن ان تؤدي الى الاضرار بصحة المارة او حملها.

المادة 83

اولا - لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي، الا اذا كان العمل متعلقا بمواد اولية او انتاج يكون عرضه للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة عليها.

ثانيا - يجب منع النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن احدى عشرة ساعة متوالية، يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا.

ثالثا - لا يسري حكم البند (اولا) من هذه المادة على الفئات الاتية:

أ - العاملات في اعمال ادارية.

ب - العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية.

ج - العاملات في خدمات النقل والاتصالات.

المادة 84

اولا - تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والولادة باجر تم لمدة (72) يوما.

ثانيا - يحق للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل ثلاثين يوما من التاريخ لمتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة.

ثالثا - يجوز للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل فترة الاجازة المبينة في البند (اولا) من هذه المادة مدة لا تزيد على تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة، او ولادة اكثر من طفل واحد، او ظهور مضاعفات او ولادة اكثر من طفل واحد، او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده، وتكون المدة الزائدة عما ورد في البند (اولا) من هذه المادة، اجازة بدون اجر، الا اذا كانت العامل مضمونة فيطبق بشأنها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

المادة 85

لا يجوز لمن كانت مجازة باجازة الحمل والولادة ان تمارس عملا ماجورا او اي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر.

المادة 86

اولا - للام العاملة، بموافقة صاحب العمل، التمتع باجازة امومة خاصة بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنو واحدة من عمره.

ثانيا - لا يجوز للعاملة الاستفادة من اجازة الامومة في غير اغراضها واذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع باجازة الامومة بعمل ماجور لدى الغير، اعتبرت الاجازة ملغاة، وجاز لصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى مباشرة عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك.

المادة 87

اولا - يسمح للعاملة المرضع بفترة ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة، وتعتبر فترة الارضاع من وقت العمل.

ثانيا - تعفى من العمل، العاملة التي لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج طفلها المريض الى رعايتها. مدة لا تزيد على ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك، ويترتب على هذه الاعفاء عدم استحقاقها للاجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل.

المادة 88

على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير وسائل راحة خاصة لهن حسب متطلبات العمل.

المادة 89

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

الفصل الثاني

حماية الاحداث

منع عمل الاحداث وتحديد الاعمار

المادة 90

تعطلت هذه المادة بموجب القسم (1) من امر سلطة الائتلاف تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89 صادر بتاريخ 2004/5/30 واصبحت على الشكل الاتي:

1 - ان الحد الادنى للقبول في اي وظيفة او عمل في انحاء العراق وفي وسائل النقل المسجلة في انحاء العراق سوف يكون 15 سنة.

2 - يعني مصطلح الاحداث في هذا الفصل الاشخاص الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشر.

النص القديم للمادة:

اولا - يقصد بالاحداث الاشخاص الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من العمر.

ثانيا - لا يجوز تشغيل الاحداث في العمال التالية، كما لا يسمح لهم بدخول اماكنها:

أ - الاعمال التي تسبب امراضا مهنية او معدية او تسممات خطيرة والاعمال التي تكون بطبيعتها او بالطرق او بالظروف التي تجري بها، خطر على حياة الاشخاص الذين يعملون فيها او على اخلاقهم وصحتهم، وتحدد تلك الاعمال بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ب - الاعمال التي تجري على ظهر السفينة ويمارسها وقادون او ماعدو وقادين.

العمل الممنوع ممارسته من قبل الاحداث

المادة 91

تعطلت هذه المادة بموجب القسم (1) من امر سلطة الائتلاف تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89 صادر بتاريخ 2004/5/30 واصبحت على الشكل الاتي:

1 - يمنع الاحداث من ممارسة الاعمال التي تكون بطبيعتها او ظروف ممارستها مؤذية لصحتهم او تكون خطرا على سلامتهم او اخلاقهم.

2 - سوف تقوم الوزارة المعنية وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل ذات العلاقة بالمراجعة الدورية وكلما دعت الحاجة الى قائمة الاعمال التي ينطبق عليها الحكم اعلاه وتشمل هذه الاعمال على سبيل لمثال لا الحصر ما يلي: -

ا - العمل تحت الارض او تحت سطح الماء او على ارتفاعات خطيرة او في الاماكن الضيقة او المحصورة.

ب - العمل مع اليات او معدات او ادوات خطيرة و التي تتطلب نقل احمال ثقيلة يدويا.

ج - العمل في بيئة غير صحية قد تعرض الاحداث على سبيل المثال تعريضهم لخطورة حقيقية او لعامل او عمليات خطيرة او لدرجات حرارة او مستوى ضوضاء او اهتزاز يضر بصحتهم.

د - العمل في ظروف صعبة مثل العمل لساعات طويلة او العمل في بعض ظروف العمل الليلي او العمل الذي يحتجز فيه الحدث في منشأة صاحب العمل لسبب غير معقول.

3 - تعتبر الاعمال التالية من اسوا اشكال عمل الاطفال وهي ممنوعة: -

أ - كل أشكال العبودية أو الممارسات المشابهة لذلك كبيع الأطفال أو المتاجرة بهم أو عبودية الأرض أو الأراض بالعبودية أو العمل القسري أو الإجبارية وبضمنها الأعمال المفروضة بالقوة بضمنها تجنيد الأطفال لاستخدامهم في النزاعات المسلحة ب - استغلال الطفل أو شراؤه أو عرضه للبيع لأغراض الدعارة أو لإنتاج الأفلام أو العروض الاباحية.

ت - استغلال الطفل أو شراؤه أو عرضه للبيع لأغراض غير مشروعة وبالأخص إنتاج المخدرات والمتاجرة به وكما هو معرف في المعاهدات الدولية ذات الصلة.

ث - الأعمال التي تكون بحسب طبيعة أو ظروف ممارستها تؤدي الى ضرر في صحة أو سلامة أو اخلاق الأطفال. وسوف تقوم الوزارة المعنية بفحص وتنقيح قائمة انواع الأعمال التي تنطبق عليها هذا النص وكلما دعت الحاجة الى ذلك وبالتشاور مع منظمات العمال أو منظمات اصحاب العمل ذات العلاقة.

4 - ان اي شخص يستفيد او يحاول ان يساعد على الاستفادة من الأعمال التي تسيء الى الأطفال او تؤدي الى انحرافهم والمشار إليها اعلاه سوف يكون مذنباً وسوف يحاكم ويدان بموجب قانون العقوبات.

5 - سوف تقوم الحكومة العراقية بوضع وتنفيذ برامج فعالة لازالة الانحرافات في أعمال الأطفال كاولوية ولغرض الوصول الى هذه الغاية سوف تقوم الحكومة باتخاذ خطوات المحددة التالية وكالاتي: -

أ - منع انضمام الأطفال الى الأعمال المنحرفة.

ب - توفير المساعدة المباشرة المناسبة والضرورية للأطفال لغرض ابعادهم عن الأعمال المنحرفة واعادة تاهيلهم ودمجهم اجتماعياً.

ج - ضمان الالتحاق بالتعليم الاساسي المجاني والتعليم المعني كلما امكن ذلك لكل الأطفال الذين تم تخليصهم من الأعمال المنحرفة.

د - التحديد والوصول الى الأطفال الذين هم في مخاطر خاصة.

هـ - الاهتمام بحالات البنات الخاصة والذين بسبب جنسهم يكن معرضات الى بعض الانحرافات في العمل.

6 - لأغراض المادة 91 فان مصطلح طفل يطلق على كل الاشخاص الذين هم دون سن الثامنة عشرة

النص القديم للمادة:

اولا - يجوز تشغيل الاحداث بين بلغوا الخامسة عشرة من العمر في العمال النهارية عدا المرهقة والضارة منها، في غير الأعمال المنصوص عليها في البند (ثانيا) من المادة (90) من هذا القانون.

ثانيا - يجوز تشغيل الاحداث الذين بلغوا السابعة عشرة من العمر في الأعمال النهارية والليلية والاضافية من غير التي نص عليها في البند (ثانيا) من المادة (90) من هذا القانون.

ثالثا - يشترط لتشغيل الحدث ثبوت لياقته الذنية وقدرته الصحية بموجب شهادة طبية صادرة عن جهة مختصة.

الفحص الطبي والاشراف على الاحداث في العمل

المادة 92

تعديلت هذه المادة بموجب القسم (1) من امر سلطة الائتلاف تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89 صادر بتاريخ 2004/5/30 واصبحت على الشكل الاتي:

- 1 - لن يتم قبول الاحداث في اي عمل او تشغيلهم ما لم يتم فحصهم فحصا طبيا شاملا لتحديد مدى صلاحيتهم للعمل المطلوب.
 - 2 - يجري فحص اللياقة للعمل من قبل طبيب مؤهل توافق عليه السلطات المختصة ويثبت اجراء الفحص بموجب شهادة طبية او بتأشيرة على تصريح العمل او في سجل العمل.
 - 3 - يمكن ان تصدر وثيقة بيان اللياقة للعمل لـ :-
 - ا - وفقا لظروف عمل محددة
 - ب - لعمل محدد او مجموعة اعمال محددة او وظائف لها نفس المخاطر الصحية والتي تكون مصنفة كمجموعة من قبل الجهة المختصة.
 - 4 - ان لياقة الحدث لعمل ما تكون خاضعة الى اشراف طبي حتى يبلغ الحدث ذكرا كان ام انثى الثامنة عشر من العمر.
 - 5 - التوظيف المستمر للحدث سوف يكون خاضع لتكرار الفحص الطبي في فترات لا تتجاوز السنة الكاملة.
 - 6 - فحص اللياقة المشار اليه في الفقرات السابقة سوف لن يكلف الحدث او والديه اي مصاريف.
 - 7 - ان مصطلح السلطة المختصة يعني الوزارة المسؤولة عن العمل او الوزارة المسؤولة عن الصحة او كلاهما.
- النص القديم للمادة:

اولا - لا يجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ السادسة عشرة من العمر على سبع ساعات يوميا.
ثانيا - يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر لمدة لا تقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لا يزيد على اربع ساعات.

المادة 93

تعديلت هذه المادة بموجب القسم (1) من امر سلطة الائتلاف تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89 صادر بتاريخ 2004/5/30 واصبحت على الشكل الاتي:

- 1 - لا يعمل الحدث الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة بعد اكثر من سبع ساعات يوميا.
 - 2 - يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة واحدة او اكثر لمدة لا تقل عن ساعة بالاجمال وهذه لغرض منح الحدث فترة راحة ويراعى في تحديدها ان لا يكون العمل متواصلا لمدة تزيد على اربع ساعات.
 - 3 - للاحداث الذين يتم تشغيلهم الحق بالحصول على 30 يوم سنويا كاجازة مدفوعة.
- النص القديم للمادة:

يستحق الحدث الذي يجوز تغيله اجازة سنوية ماجورة لمدة ثلاثين يوما في السنة.

وضع واعلان الاحكام القانونية والاحتفاظ بسجل للاحداث

المادة 94

تعُدلت هذه المادة بموجب القسم (1) من امر سلطة الائتلاف تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89 صادر بتاريخ 2004/5/30 واصبحت على الشكل الآتي:

1 - يقوم صاحب العمل الذي يوظف احداثاً مصرح لهم بالعمل بموجب القانون بلصق نسخة من تعليمات حماية الاحداث في موقع العمل.

2 - ويقوم كذلك صاحب العمل بادامة سجل تحدد فيه اسماء واعمار الاحداث ونوع العمل المناط بهم. 3.94 - يقوم صاحب العمل بعمل ملفات وحفظها واتاحتها للاطلاع من قبل مفتش العمل تحتوي على الشهادات الصحية للياقة وكما هو مشار اليه في الفقرة 92 وتكون متوفرة للمشرفين الصحيين حين الطلب ويزود صاحب العمل المشرفين بالمرجع الذي بموجبه تم اصدار الشهادة الصحية.

النص القديم للمادة:

على صاحب العمل الذي يشغل احداثاً يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية الاحداث في لوحة الاعلانات بمقر العمل وتنظيم سجل خاص بهم يتضمن اسماءهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم.

المادة 95

تعُدلت هذه المادة بموجب القسم (1) من امر سلطة الائتلاف تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89 صادر بتاريخ 2004/5/30 واصبحت على الشكل الآتي:

عندما يكون هناك علاقة عمل بين صاحب العمل والحدث والذي هو بموجب احكام هذا القانون غير مسموح له بممارسة العمل قانونياً فان صاحب العمل سوف يكون ملزم بالاتي عند اكتشاف هذه الحالة: -

ا - يدفع صاحب العمل الى الحدث الاجر المتفق عليه لنفس العمل وكفاءته في حالة انجازه من قبل شخص بالغ.

ب - يقوم صاحب العمل بدفع تعويض الى الحدث ذكراً كان ام انثى في حالة حصول حادث ناتج عن العمل بغض النظر عن مسبب الحادث.

ج - ايقاف تشغيل الاحداث العاملين بصورة غير قانونية.

لن تؤثر احكام المادة 95 على اتخاذ اي اجراء جنائي او مدني بموجب هذا الفصل.

النص القديم للمادة:

اذا وجدت علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لا يجوز تشغيله بموجب احكام هذا القانون التزم صاحب العمل بدفع اجور الحدث المتفق عليها وتعويضه في حالة اصابته اثناء العمل او من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ.

الاستثناءات على تشغيل الاحداث في الاوساط العائلية

المادة 96

تعُدلت هذه المادة بموجب القسم (1) من امر سلطة الائتلاف تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89 صادر بتاريخ 2004/5/30 واصبحت على الشكل الآتي:

لا تسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على 15 سنة ويشغلون في وسط عائلي تحت ادارة او اشراف الزوج او الاب او الام او الاخ او الاخت.

* النص القديم للمادة الملغاة بموجب المادة (11) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

ملغاة.

النص الاصيلي القديم للمادة:

لا تسري احكام هذا الفصل على العمال الذين يشتغلون في وسط عائلي تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ.

العقوبات

المادة 97

تعديلت هذه المادة بموجب القسم (1) من امر سلطة الائتلاف تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89 صادر بتاريخ 2004/5/30 واصبحت على الشكل الاتي:

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن عشرة ايام ولا تزيد على ثلاثة اشهر او بغرامة لا تقل عن اثنا عشر مرة ضعف الحد الادنى للاجر اليومي الى اثنا عشر مرة ضعف الحد الادنى للاجر الشهري كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية الاحداث المنصوص عليها في الفصل الثاني من هذا الباب.

النص القديم للمادة:

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن عشرة ايام ولا تزيد على ثلاثة اشهر او بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على ثلاثمائة دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية الاحداث والنساء المنصوص عليها في الفصلين الاول والثاني من هذا الباب.

الفصل الثالث

حماية عمال المقالع

المادة 98

تطبق احكام هذا الفصل مقالع المواد الانشائية.

المادة 99

اولا - لا يجوز تشغيل العامل في الصناعات والاعمال المنصوص عليها في المادة (98) من هذا القانون، الا بعد اجراء الكشف الطبي عليه وثبوت سلامته وصلاحيته للعمل الذي كلف به.

ثانيا - يعاد الكشف الطبي على العامل بصورة دورية مرة في السنة في الاقل للتأكد من استمرار صلاحيته للعمل، عل ان تثبت نتائج الكشف في سجلات المشروع.

المادة 100

على صاحب العمل اعلان مايلي، في مكان ظاهر من مقر العمل:

اولا النظام الداخلي للعمل في المشروع تبين فيه اوقات العمل وفترات الراحة على ان تبلغ نسخت منه الى اللجنة النقابية ومكتب العمل المختص.

ثانيا - التعليمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في المشروع وكل ما يستجد في هذا المجال.

المادة 101

اولا - يحظر دخول اماكن العمل وملحقاتها على غير العاملين فيه او المكلفين بتفتيشها قانونا، كما يحظر على العمال انفسهم دخول هذه الاماكن، دون ترخيص، في غير الاوقات المحددة لعمالهم.

ثانيا - على صاحب العمل مسك سجل باسماء العمال الذين يدخلون اماكن المل بسبب اعمالهم في كل نوبة عمل والتاثير عليه عند خروجهم.

المادة 102

اولا - لا يجوز ابقاء العامل في مكان العمل اكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم.

ثانيا - استثناء من حكم البند السابق من هذه المادة يجوز، بصفة مؤقتة وفي حالات الضرورة، استمرار العمل لمنع وقوع حادث او لتلافي خطر او اصلاح ما نشأ عنه بالشروط الاتية:

أ - ابلاغ مكتب العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ او المتوقع خلال اربع وعشرين ساعة من بدء العمل

ب - اعتبار مدة العمل الزائد عما ورد في البند السابق من هذه المادة عملا اضافيا يجري تعويضه وفق القانون.

المادة 103

على صاحب العمل وضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية وفقا للتعليمات والبيانات الصادرة من وزير العمل ولاشرون الاجتماعية بعد الوقوف على راي المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، وعلى صاحب العمل اتخاذ التدابير الاتية:

اولا - اصدار اوامر خاصة بالسلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك.

ثانيا - منع وجود العمال في مناطق الانفجار الا بعد زوال الخطر عنها.

ثالثا - تزويد العمال بالملابس والادوات الخاصة بالوقاية من مخاطر المهنة.

رابعا - تفتيش اماكن العمل دوريا للتأكد من حسن تطبيق التدابير المذكورة في هذه المادة.

المادة 104

عل صاحب العمل توفير مستلزمات النقاذ والاسعاف الاولى للطوارئ.

المادة 105

اولا - يتحدد ما يتحملة العامل من بدل، مقابل وجبات الطعام بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ثانيا - لا يجوز التنازل عن تناول وجبات الطعام لقاء اي بدل نقدي.

المادة 106

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن عشرة ايام ولا تزيد عل ثلاثة اشهر، كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع المنصوص عليها في هذا الفصل.

الفصل الرابع

احتياطات العمل

المادة 107

على صاحب العمل احاطة العامل كتابة، قبل اشتغاله، بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، ويجب ان تعلق في مكان ظاهر تعليمات يوضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق التعليمات التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

المادة 108

اولا - على صاحب العمل الالتزام بما يأتي.

أ - اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية، واطار العمل والالات.

ب - توفير وسائل الحماية من اخطار العمل، ولا يجوز اقتطاع اي مبلغ من اجور العامل لقاء هذه الحماية.

ج - توفير الاسعافات الطبية الاولية.

ثانيا - تحدد، بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية، الاحتياطات الواجب اتخاذها ووسائل الوقاية وشروط استخدامها وتنظيم العمل بها. بعد الوقوف على رأي المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

المادة 109

على العامل ان يتقيد بالوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات العمل والسلامة المهنية، وعليه ان يستعمل وسائل الوقاية التي بعهدته وان يعنى بها.

المادة 110

اولا - يعتبر توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (107 و108) من هذا القانون، من الواجبات الاساسية على صاحب العمل.

ثانيا - تقوم لجنة تفتيش العمل المختصة بتثبيت ملاحظاتها على مستوى احتياطات العمل بتعليمات السلامة الصحية والمهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع، وتكون اللجنة مسؤولة انضباطيا، اذا اغفلت عن عمد او اهمال، وصف احتياطات العمل، ومدى الالتزام بتنفيذ تعليمات السلامة الصحية والمهنية في المشروع.

ثالثا - لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يقرر غلق مكان العمل، او ايقاف عمل آلة او اكثر في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات السلامة الوطنية وحتى زوال سبب الغلق او الايقاف، وذلك بعد انذاره بازالة المخالفة، ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف.

المادة 111

اولا - على صاحب العمل في المشروع الذي يزيد عدد عماله على (50) عاملا ان يستخدم ممرضاً لشؤون الاسعافات الاولية، وان يتعاقد مع طبيب غير متفرغ لمعالجة العمال في عيادة تخصص في مقر العمل لهذا الغرض، اما اذا زاد عدد العمال على (100) عاملاً فيكون دوام الطبيب بما لا يقل عن ساعتين في اليوم الواحد.

ثانيا - اذا زاد عدد العمال على (500) عاملاً، وجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في مقر العمل.

ثالثا - تقدم الادوية والعلاج الى العمال دون مقابل.

المادة 112

اولا - تطبق الاحكام الخاصة باصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين.

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

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

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

2 - 100% من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا نتج عن الاصابة عجز كلي او ادت الى الوفاة.

المادة 113

تعديلت هذه المادة بموجب قرار صادر عن لجنة الشؤون الاقتصادية الغرامات المنصوص عليها في قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 120 صادر بتاريخ 2003، واستبدلت بالنص الاتي:

يعاقب بغرامة لا تقل عن (3000) ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد عن (30000) ثلاثين الف دينار او بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد ولا تزيد على ستة اشهر، كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفصل.

*النص القديم للمادة المعدلة بموجب قانون تعديل مبالغ الغرامات المنصوص عليها في قانون العمل رقم 41 لسنة 1998: يعاقب بغرامة لا تقل عن (1000) الف دينار ولا تزيد عن (10000) عشرة الاف دينار او بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد ولا تزيد على ستة اشهر، كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفصل.

*النص القديم للمادة:

يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على ثلاثمائة دينار او بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد ولا تزيد على ستة اشهر، كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفصل.

الفصل الخامس

تفتيش العمل

المادة 114

أولاً - تخضع مشاريع واماكن العمل المشمولة باحكام هذا القانون الى تفتيش العمل.

ثانياً - يختص تفتيش العمل بالمهام الاتية:

1 - مراقبة تطبيق احكام هذا القانون و قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها.

ومراقبة تطبيق عقود العمل الفردية وكل ما يتعلق بعلاقات العمل وحماية العمال.

ب - تقديم المعلومات الموضوعية والارشادات الفنية الى اطراف علاقة العمل حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية المشار اليها في الفقرة (أ) من هذا البند.

المادة 115

اولا - يتولى مدير عام دائرة العمل دراسة تقارير التفتيش وينظم بها تقريرا شاملا كل ثلاثة اشهر مرة واحدة يضمه استنتاجاته ومقترحاته ويرفعه الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ثانيا - يتولى الاتحاد العام لنقابات العمال القيام بنفس الدراسة المبينة في البند (اولا) من هذه المادة كل ثلاثة اشهر مرة، في الاقل، ويرفع تقريره الى وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ثالثا - تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدراسة التقارير العامة المشار اليها في البندين (اولا) و(ثانيا) من هذه المادة، وما تضمنته من استنتاجات ومقترحات، والخروج بمقترحات او تعليمات تعني التفتيش وتطور اساليبه.

ب - تنشر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقريرا سنويا حول اعمال التفتيش، يتناول المواضيع التي يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية، بتعليمات يصدرها لهذا الغرض.

المادة 116

اولا - يمارس تفتيش العمل تحت اشراف وزير العمل والشؤون الاجتماعية من قبل لجان برئاسة مفتش مختص متفرغ للتفتيش من موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعضوية ممثل عن العمال يسميه الاتحاد العام لنقابات العمال وممثل عن اصحاب العمل يسميه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية العراقية.

ثانيا - استثناء من احكام البند (اولا) من هذه المادة يجوز لمفتش العمل بصفته رئيس لجنة التفتيش، ان يباشر التفتيش بمفرده في حالات الضرورة او في الحالات المستعجلة بعد حصوله على موافقة رئيسه المباشر، وعليه في هذه الحالة، ان يدعو العضوين الاخرين ليشتركا معه في التفتيش باقرب فرصة.

ثالثا - تستعين لجنة التفتيش بالخبراء المختصين من اصحاب المؤهلات العلمية في الطب والهندسة والكيمياء والكهرباء وسائر الاختصاصات الاخرى.

المادة 117

اولا - تخول لجنة التفتيش بموجب هذا القانون الصلاحيات الاتية:

أ - دخول اماكن العمل بدون سائق اذار اثناء وقت العمل.

ب - الدخول خارج اوقات العمل الى اي مشروع او معمل اذا كان هناك من الاسباب ما يدعو لتفتيشه في ذلك الوقت بعد موافقة مدير عام دائرة العمل.

ج - القيام باجراء اي فحص يكون ضروريا للتأكد من عدم وجود مخالفة.

د - اخذ نماذج من المواد المستعملة او المتداولة لغرض التحليل.

هـ - تسجيل المخالفات التي تقف عليها وتنظيم محضر اصولي بها.

و - اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يتحمل امهالا بما في ذلك توقيف العمل كليا او جزئيا او اخلاء محل العمل.

ثانيا - للجنة او احد اعضائها ان تنفرد بمن تشاء من العمال او غيرهم من ذوي العلاقة بالمشروع.

المادة 118

تعطلت الفقرة (ثانيا) بموجب قرار صادر عن لجنة الشؤون الاقتصادية الغرامات المنصوص عليها في قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 120 صادر بتاريخ 2003، واستبدلت بالنص الاتي:

اولا على اصحاب العمل ان يسهلوا مهمة لجان التفتيش ويمكنوها من الاطلاع على ما تروم الاطلاع عليه بما في ذلك السجلات والوثائق والاضابير الشخصية وما سواها وعليهم ان يجيبوا على الاستيضاحات والاستفسارات التي توجه اليهم.

ثانيا - كل من منع مفتش العمل او اللجنة التفتيشية من دخول اماكن العمل لغرض التفتيش او عرقلة عمله او عملها باي شكل كان. يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر او بغرامة لا تقل عن (2000) الف دينار ولا تزيد عن (20000) عشرين الف دينار.

ثالثا - على قوى الامن الداخلي كافة ان تلبى طلب لجان التفتيش بالموازرة والمساعدة اذا طلب اليها ذلك.

النص القديم للفقرة (ثانيا):

ثانيا - كل من منع مفتش العمل او اللجنة التفتيشية من دخول اماكن العمل لغرض التفتيش او عرقلة عمله او عملها باي شكل كان. يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر او بغرامة لا تقل عن ثلثمائة دينار.

المادة 119

الغي البندان (ثانيا) و(ثالثا) من هذه المادة بموجب المادة (12) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13 واستبدلا بالنص الاتي:

اولا - لا يعين مفتش عمل الا من كان حاصلا على شهادة دراسية لا تقل عن الدراسة الاعدادية وناجحا في دورة تدريبية تعدها دائرة العمل اهذا الغرض.

ثانيا - يؤدي مفتشو العمل وممثلو العمال واصحاب العمل في لجان التفتيش عند تعيينهم اليمين الاتية امام وزير العمل والشؤون الاجتماعية:

اقسم بالله وبشرفي ان اقوم بواجبي بامانة وحياد وان لا افشي سرا من اسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد تركي اياها.

ثالثا - يحظر على مفتشي العمل وممثلي العمال واصحاب العمل في لجان التفتيش:

ا - تحقيق اية منفعة مباشرة او غير مباشرة مادية او معنوية في المشاريع التي تحت رقابتهم.

ب - افشاء الاسرار الصناعية والتجارية او الاساليب الصناعية التي يقفون عليها خلال قيامهم بواجباتهم.

النص القديم للبندين (ثانيا) و(ثالثا):

ثانيا - يؤدي مفتشو العمل وممثلو العمال في لجان التفتيش بالموازرة والمساعدة اذا طلب اليها ذلك. وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

"اقسم بالله وبشرفي ان اقوم بواجبي بأمانة وحياد وان لا افشي سرا من اسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد تركي لها".

ثالثا - يحظر على مفتشي العمل وممثلي العمال في لجان التفتيش من:

أ - تحقيق اية فائدة مباشرة او غير مباشرة، مادية او معنوية، في المشاريع التي تحت رقابتهم.

ب - افشاء الاسرار الصناعية والتجارية او الاساليب الصناعية التي يقفون عليها خلال قيامهم بواجباتهم.

المادة 120

اولا - على لجنة التفتيش ان تضع تقريرا مفصلا وفق النموذج الذي تعده دائرة العمل، عن كل زيارة تفتيشية تقوم بها للمشروع مع ملاحظاتها وتوصياتها بشأنه، تعطى نسخة منه الى دائرة العمل والثانية الى الاتحاد العام لنقابات العمال.

ثانيا - لوزير العمل والشؤون الاجتماعية او من يخوله، استنادا الى تقرير لجنة التفتيش، ان يقرر احالة صاحب العمل الذي سجلت على مشروعه مخالفة، الى محكمة العمل المختصة وفق احكام القانون.

المادة 121

يعتبر التقرير المنصوص عليه في البند (اولا) من المادة (120) من هذا القانون مع شهادة مفتش العمل، دليلا تتخذه المحكمة المختصة عند اصدار قرارها، ما لم يثبت لها خلاف ذلك.

الباب السابع

التنظيم الداخلي للعمل

الفصل الاول

الواجبات

المادة 122

يجب على العامل، الالتزام الكامل بأحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه، واحكام عقود العمل الفردية والجماعية والنظام الداخلي للعمل وتنفيذها بحسن نية واخلاص وأمانة، وعلى النحو الذي يخدم مصلحة الانتاج.

المادة 123

يلتزم العامل بأن يؤدي عمله خلال وقت العمل المحدد قانونا ويجب عليه:

اولا - ان يخصص وقت العمل لاداء الواجبات الموكلة اليه، دون تقريظ بأي جزء منه، او تاخر عن مواعيده او التغيب عنه دون عذر مشروع.

ثانيا - ان يطيع الاوامر الصادرة اليه من صاحب العمل، متى كانت هذه الاوامر من مقتضيات العمل.

المادة 124

اولا - يجب على العامل المحافظة على اموال صاحب العمل التي في عهده، وعليه صيانة المعدات والالات والمواد وكل ما تقتضيه الاصول للمحافظة عليها وحفظها من الضرر ويجب عليه في سبيل ذلك ان يحرص عليها بالقدر الذي تتيحه له مهارته الفنية وظروف العمل.

ثانيا - يسأل العامل عن تعويض كل ضرر يتسبب فيه عن عمد او خطأ يلحق بالاموال المشار اليها في البند (اولا) من هذه المادة، ويتم التعويض عنها بقرار قضائي الا اذا تم الاتفاق على التعويض رضاء.

الفصل الثاني

الانضباط

المادة 125

اولا يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قواعد انضباط نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل.

ثانيا - على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر ان يضع قواعد لانضباط العمال، يبين فيه المخالفات التي يعاقب على ارتكابها.

ثالثا - يعرض صاحب العمل قواعد الانضباط على مكتب العمل في المحافظة للمصادقة عليها، وللمكتب تعديل القواعد وفقا لقواعد الانضباط النموذجية ومقتضيات العمل، على ان يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها الاصلية او المعدلة خلال ثلاثين يوما من تسجيلها لديه، والا اعتبرت تلك القواعد مصادقا عليها بانقضاء تلك المدة.

رابعا - يعلن صاحب العمل قواعد انضباط العمل في قواعد انضباط العمال خلال (30) يوما من تاريخ صدور قواعد الانضباط النموذجية.

المادة 126

يعاقب العامل المخالف باحدى العقوبات الاتية:

اولا - لفت النظر.

ثانيا - قطع الاجر مدة لا تزيد على ثلاثة أيام على ان لا يستقطع من الاجر ما يزيد على 20% من اجره الشهري.

ثالثا تاجيل منح العامل الزيادة السنوية لمدة لا تزيد على ستة أشهر.

رابعا - حجب الزيادة السنوية التي وقعت فيها المخالفة.

خامسا - الفصل من العمل.

المادة 127

لا يجوز فرض عقوبة الفصل الا في الحالات الاتية:

اولا - اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأ عنه ضرر مادي، شرط ان يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث.

ثانيا - اذا افشى العامل سرا من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر بصاحب العمل.

ثالثا - اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل اكثر من مرة، شرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، او ان يكون قد ابلغ بها شفويا اذا كان اميا.

رابعا - اذا وجد العامل اكثر من مرة، اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر.

خامسا اذا اتى العامل اكثر من مرة سلوكا لا يأتلف وشرف العمل.

سادسا - اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل او ممثله، او احد رؤسائه في العمل اثناء العمل او خارجه، شرط ان يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث.

سابعا - اذا ارتكب العامل، اثناء العمل، جناية او جنحة بحق احد زملائه في العمل، وحكم عليه من اجلها بموجب قرار قضائي بات.

ثامنا - اذا حكم على العامل بالحبس مدة تزيد على سنة واكتسب الحكم درجة البتات.

تاسعا - اذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع عشرة ايام متصلة او عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل، شرط ان ينذره صاحب العمل باعلان يعلق في لوحة الاعلانات في مقر العمل خلال الايام الخمسة الاولى من الغياب في الحالة الاولى، وتسلم نسخة منه الى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره، واذا بلغت غياباته المتقطعة خلال سنة العمل خمسة عشر يوما، فيتم انذاره كتابة في موقع العمل.

المادة 128

اولا - لا يجوز اتهام العامل عن مخالفة مضى على كشفها اكثر من خمسة عشر يوما.

ثانيا - لا تجوز معاقبة العامل الا بعد التحقق معه والاستماع الي دفاعه بحضور ممثل عن الجهة المختصة، على ان يصدر القرار بنتيجة التحقيق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهائه.

المادة 129

اضيف البند (ثالثا) من هذه المادة بموجب المادة (13) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

اولا - يصدر قرار فرض العقوبة كتابة ويبلغ به العامل، وله ان يعترض عليه امام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوما من تبليغه بالقرار، ويكون قرار المحكمة باتا، باستثناء قرار فرض عقوبة الفصل فيكون خاضعا للطعن تمييزا.

ثانيا - اذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل وقضت المحكمة بالغائها او استبدال عقوبة اخرى بها، فيعاد العامل الى العمل، وتعتبر المدة التي توقف فيها عن العمل خدمة له لكل الاغراض ويلزم صاحب العمل بدفع اجره المستحق عنها كاملا، كما يلزم بدفع الاشتراكات عنها الى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال.

ثالثا - تؤول حصيدا عقوبة قطع الاجر، التي تستقطع من العامل، الى معهد الثقافة العمالية لاستثمارها لمصلحة العمال.

الباب الثامن

تسوية المنازعات

الفصل الاول

منازعات العمل

المادة 130

يقصد بمنازعات العمل الخلافات الجماعية ذات للآثر على المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بينهم وبين اصحاب العمل في مشروع او اكثر، او في نطاق مهنة او صناعة او اكثر، حول ما ينجم عن تطبيق قانون العمل وتعليماته وعقوده الفردية من تضارب في وجهات النظر، وتأخذ هذه الخلافات صفة منازعات عمل، اذا استعصى حلها على الفريقين المتنازعين بصورة ودية.

المادة 131

عندما تبلغ الخلافات الجماعية في العمل، مرحلة المنازعات، وفقا لما مبين في المادة (130) من هذا القانون، يتوجب على صاحب او اصحاب العمل ذوي العلاقة، او على الاجهزة النقابية العمالية ذات العلاقة، ان تبادر، كل من جهتها، الى اخطار وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، بوقت واحد، بالنزاع الذي نشب مع بيان خلاصة وافية عن اسبابه وتطوراته، والاجراءات الواجب اتخاذها لمعالجته وحله.

المادة 132

اولا - يتولى وزير العمل والشؤون الاجتماعية فور تلقي الاخطار، اجراء الاتصالات اللازمة مع اصحاب العمل ومنظماتهم ذات العلاقة لحثها على اتخاذ التدابير العالاجلة لانهاء اسباب النزاع، وحله وتسويته.

ثانيا - يتولى رئيس الاتحاد العام لنقابات العمل، فور تلقي الاخطار الاتصال بجميع الاجهزة النقابية والفئات العمالية ذات العلاقة بالنزاع، لحثها على اتخاذ التدابير العاجلة لمنع التنازم في الموقف، ودعوتها لسلوك الطرق الايجابية في التحري عن اسباب النزاع، والعمل على ازالة السبابه وتسويته بالطرق الودية.

ثالثا - يتبادل وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال او من ينيبانه عنهما المعلومات، حول ما توصل اليه كل منهما في مساعيه ويتشاوران باستمرار بالاجراءات الواجب اتخاذها، ويجتمعان معا، الى ممثلي طرفي النزاع ويبحثان معهم وجهان نظرهم المختلفة، في محاولة للتقريب فيما بينهم والوصول الى حل يرضي الجميع.

رابعا - اذا اسفرت مساعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، خلال ثلاثة ايام من تاريخ الاخطار على الاكثر، عن التوصل الى حل، يعقد اجتماع برئاسة رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، يتولى فيه المدير العام لدائرة العمل مهمة المقرر، باعداد متساوية وينظم محضر بهذا الاجتماع، تسجل فيه بنود الاتفاق على اربع نسخ اصلية توقع من جمعي الحاضرين، احداها في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، والثانية في الاتحاد العام لنقابات العمال، والثالثة لدى صاحب العمل، والرابعة لدى العمال، ويلتزم بهذا الاتفاق طرفا النزاع، ويوضع موضع التنفيذ فورا.

خامسا - اذا فشلت مساعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، في التوصل الى حل يقبل به الجميع خلال المدة المحددة في البند (رابعا) من هذه المادة، وجب عليهما احالة النزاع، بكتاب مشترك الى وزير العدل لدعوة هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز للانعقاد خلال ثمان واربعين ساعة، عل الاكثر، للنظر في النزاع، وتبقى الهيئة في حالة انعقاد دائم حتى تصدر قرارها في النزاع المعروض عليها.

سادسا - لهيئة قضايا العمل في محكمة التمييز، دعوة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال او من يمثلهما، وطرفي النزاع للاستماع الى اقوالهم، ولها ان تتخذ الاجراءات كافة، لغرض الفصل في النزاع.

المادة 133

تصدر هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز قرارها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ عرض النزاع عليها في جلسة علنية بحضور طجرفي النزاع، ويكون قرارها باتا.

المادة 134

اذا تخلف احد طرفي النزاع عن الحضور امام هيئة قضايا العمل في المحكمة التمييز يوم اصدار القرار، رغم تبليغه، يعتبر مبلغا بالقرار.

المادة 135

على صاحب العمل والعمالو تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز خلال ثلاثة ايام من تاريخ صدوره.

المادة 136

اولا - اذا امتنع صاحب العمل او اصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز، بعد ثلاثة ايام من تبليغهم بالقرار، جاز للعمال، اصحاب العلاقة ان يتوقفوا عن العمل وتحسب لهم مدة التوقف خدمة يستحقون عنها جمعي حقوقهم المقررة قانونا، ويعاقب اصحاب العمل عن عدم التنفيذ.

ثانيا - على العمال، ان يبلغوا وير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال معا، باجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له، وان يبينوا الاسباب التي حملتهم على ذلك والاحتياطات التي اتخذوها للمحافظة على الامن والنظام، وحماية وسائل الانتاج ومقر العمل.

الفصل الثاني

قضاء العمل

المادة 137

تشكل محكمة عمل او اكثر في كل محافظة، وتتعدد من قاض واحد يعينه وزير العدل بناء عل اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف.

المادة 138

تشكل في محكمة التمييز هيئة ثلاثية تسمى - هيئة قضايا العمل - للنظر في الطعون المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 139

تختص محكمة العمل بما يأتي:

اولا - الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون و قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وقرارات مجلس قيادة الثورة.

ثانيا - القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها، وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البداء بها.

ثالثا - الدعاوى والمسائل الخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها.

المادة 140

تعتبر دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة.

المادة 141

فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون، تكون احكام محكمة العمل قابلة للطعن بطريق الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز واعادة المحاكمة.

المادة 142

للمحكوم عليه الاعراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال عشرة ايام من اليوم التالية لتبليغه.

المادة 143

يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلة للطعن فيه لدى محمة التمييز خلال ثلاثين يوما تبدأ م اليوم التالية لتبليغه.

المادة 144

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

المادة 145

لا تسمع الدعوى بالحقوق والتعويضات المستحقة للعمال بعد مرور ثلاث سنوات على استحقاقها.

المادة 146

تطبق احكام قانون المرافعات المدنية واحكام قانون اصول المحاكمات الجزائية كل في مجاله، فيما لم يرد فيه نص خاص في هذا القانون.

الباب التاسع

عقود العمل الجماعية

المادة 147

اضيف هذا الباب وهذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

عقد العمل الجماعي هو اتفاق بين النقابات نيابة عن عمال المهن والصناعات التي تمثلها هذه النقابات وبين اصحاب الاعمال ذوي العلاقة. وينظم هذا العقد في حدود المهنة الواحدة او الصناعة الواحدة او المشروع الواحد او في حدود بعض المهن او كل المهن والصناعات والمشاريع المتماثلة او المترابطة او المشتركة في انتاج واحد او متماثل.

المادة 148

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

يهدف عقد العمل الجماعي الى تقرير وتنظيم الالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين اصحاب المصلحة في طرفي العقد والعمل على تطوير وتحسين مستوى هذه الالتزامات بما يجعلها اكثر نفعاً ومردوداً للعمال وللانتاج معاً، ومن اجل ايجاد افضل السبل لتنفيذها من طرفي العقد وجميع اصحاب المصلحة فيه بروح مشبعة بالغيرة على الانتاج الوطني وبالشعور بالمصلحة الجماعية المشتركة فيه من خلال علاقات واعية يسودها التعاون والاخاء والتضامن والاحترام المتبادل.

المادة 149

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

يجري تمثيل العمال في عقد العمل الجماعي على الشكل الاتي:

اولا - عندما يكون العقد في نطاق مشروع واحد، تتولى الجهة النقابية المختصة في هذا المشروع تمثيل العمال، واذا لم يكن في المشروع جهة نقابية مختصة تتولى نقابة المهنة التي ينتمي اليها المشروع مهمة تمثيل عماله.

واذا لم تكن لمهنة المشروع نقابة يتولى الاتحاد العام لنقابات العمال ذلك، وفي كلتا هاتين الحالتين تقوم النقابة او الاتحاد بالدور الموكل الى كل منهما بالاشتراك مع 3 ثلاثة ممثلين ينتخبون من جميع العاملين في المشروع لهذا الغرض.

ثانيا - عندما يكون العقد في نطاق اكثر من مشروع في مهنة واحدة او في نطاق المهنة كلها، تتولى نقابة المهنة تمثيل العمال، واذا لم تكن للمهنة نقابة يتولى الاتحاد تمثيل العمال بمشاركة 3 ثلاثة من عمال المهنة تتحدد طريقة انتخابهم واختيارهم بتعليمات يصدرها الوزير.

ثالثا - عندما يكون العقد في نطاق مشاريع او مهن متماثلة او مترابطة يتولى الاتحاد بالاشتراك مع النقابات المختصة ومندوب عن الوزارة تمثيل العمال.

المادة 150

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

يتولى صاحب العمل نفسه او اصحاب العمل ذوو العلاقة تمثيل مشروعهم او مشاريعهم في عقد العمل الجماعي ولهم ان يختاروا وكلاء قانونيا عنهم او اكثر، كما لهم ان يوكلوا امر تمثيلهم الى احدى جمعياتهم او منظماتهم المهنية او الصناعية او التجارية.

المادة 151

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

يشترط في عقد العمل الجماعي:

اولا - ان يناقش ويصوت عليه - قبل ابرامه - من عمال المشروع او المشاريع عندما يكون متعلقا بمشروع محدد او بعدة مشاريع محددة، اما عندما يكون شاملا المهنة كلها او شاملا اكثر من مهنة فيناقش ويصوت عليه من الجمعية العمومية لنقابة المهنة او النقابات ذات العلاقة.
ثانيا - ان يعلن عنه في الصحف وان تنشر خلاصته في الجريدة الرسمية ولا يكون نافذا الا من تاريخ النشر او من التاريخ المحدد لتنفيذه بعد النشر.

ثالثا - ان يكون محدود المدة ولا يجوز ان تزيد مدته على سنتين ولا يصح التجديد الا بعقد جماعي جديد.

رابعا - ان لا يحمل النقابات اية مسؤولية مادية.

المادة 152

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

مع مراعاة احكام المادة 147 من هذا القانون يجوز لطرفي العمل في المشاريع او المهن التي لم تشترك في عقد العمل الجماعي ان يتفقا على الاشتراك فيه دون حاجة الى موافقة المتعاقدين الاصليين ويتم ذلك بابلاغ صيغة الاتفاق على الانضمام للعقد الى ديوان الوزارة واطراف العقد الاصليين ويصبح الانضمام للعقد نافذا بعد اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها في البند ثانيا من المادة 151 من هذا القانون.

المادة 153

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

كلما وقع تعارض او اختلاف بين عقد العمل الجماعي وعقود العمل الفردية تطبق من العقدين الشروط الاكثر نفعا للعمال، ويقع باطلا كل اتفاق يخالف ذلك.

المادة 154

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

ينتهي عقد العمل الجماعي قبل انتهاء مدته في احدى الحالتين الاتيتين:

اولا - اذا وافق على انهاء جميع اطرافه الاصليين منهم والمنضمين، وينقضي العقد في هذه الحالة بتبليغ الاتفاق على الانهاء الى الوزارة ويصبح الانهاء نافذا بعد اتخاذ الاجراءات المبينة في البند ثانيا من المادة 151 من هذا القانون.

ثانيا - اذا صدر حكم بات عن محكمة العمل المختصة بفسخ العقد بناء على طلب طرف من اطرافه او اكثر او بناء على طلب الوزارة، ولا يجوز تقديم مثل هذا الطلب قبل سنة كاملة من سريان العقد، ويجب ان يكون الطلب مستندا الى حصول تطورات اساسية في ظروف العمل تسوغ ذلك.

المادة 155

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

تمثل الاجهزة النقابية المختصة قانونا جميع عمال المشروع او المشاريع او المهنة او المهن التي يشملها عقد العمل الجماعي، ولهذه الاجهزة ان تخاصم بالنيابة عن العمال - جماعات او فرادى - في جميع ما ينشأ من عقد العمل الجماعي من حقوق او خلافات دون حاجة الى توكيل خاص.

المادة 156

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 1987/71، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

لكل طرف من اطراف العقد الجماعي ان يطلب من محكمة العمل المختصة تفسير العقد او الحكم بتنفيذه او الحكم بالتعويض عن عدم تنفيذه، مع عدم الاخلال باحكام البند رابعا من المادة 151 من هذا القانون.

المادة 157

اضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

تسجل عقود العمل الجماعية بعد نشرها في مكتب الاتحاد في سجل رسمي، ويكون لكل عقد ملف خاص ويحفظ به مع كل ما يرتبط به من وثائق ومستندات وكل ما يطرا عليه من تعديلات، ولكل من له مصلحة ان يحصل من الاتحاد على نسخة مصدقة من ملف العقد او بعض ما فيه من وثائق ومستندات.

الباب العاشر

احكام عامة وختامية

المادة 158

تعديل تسلسل هذا الباب، وتسلسل رقم هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

على صاحب العمل ازالة اثار المخالفة التي حكم من اجلها خلال شهرين من ترايخ اكتساب الحكم درجة البتات، واذا كرر المحكوم عليه المخالفة، فيعاقب بضعف العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون واذا كانت العقوبة الغرامة فيستبدل الحبس بها مدة لا تزيد على شهر واحد.

المادة 159

تعديل تسلسل رقم هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

تحتسب كافة الحقوق والتعويضات للعمال، المنصوص عليها في القوانين السابقة والمستحقة لهم عن الفترة السابقة لنفاذ هذا القانون، وفقا للاحكام الواردة فيها.

المادة 160

تعديل تسلسل رقم هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

اولا - على صاحب العمل مسك السجلات الاتية:

أ - سجل باسماء العمال

ب - سجل باجور العمال

ج - سجل الاجازات

د - سجل الاحداث

هـ سجل الزيارات التفتيشية

ثانيا - تعد دائرة العمل نماذج السجلات الواردة في البند (اولا) من هذه المادة.

المادة 161

تعديل تسلسل رقم هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

عند عدم وجود نص في هذا القانون تطبق احكام القوانين الاخرى واحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانونا.

المادة 162

تعديل تسلسل رقم هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

اولا - يلغى قانون العمل رقم (151) لسنة 1970 - وتبقى التعليمات والقرارات الوزارية الصادرة بموجبه نافذة لحين صدور ما يحل محلها.

ثانيا - تلغى قرارات مجلس قيادة الثورة الاتية:

أ - قرار رقم 91 في 23 - 1 - 1977

ب - قرار رقم 1847 في 30 - 12 - 1979

ج - قرار رقم 1306 في 16 - 8 - 1980

د - قرار رقم 1774 في 1 - 12 - 1980

هـ قرار رقم 1316 في 1 - 10 - 1981

و - قرار رقم 209 في 10 - 2 - 1982

ز - قرار رقم 252 في 16 - 2 - 1982

ح - قرار رقم 1313 في 21 - 10 - 1982

ط - قرار رقم 680 في 24 - 8 - 1986

ثالثا - تلغى الانظمة الاتية:

أ - نظام تشغيل وتنظيم عمل النساء رقم (36) لسنة 1972.

ب - نظام تشغيل وتنظيم عمل الاحداث رقم (37) لسنة 1972.

ج - نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم (30) لسنة 1973.

د - نظام مكافاة وانضباط العمال رقم (19) لسنة 1976

هـ نظم تفتيش العمل رقم (2) لسنة 1987.

المادة 163

تعديل تسلسل رقم هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر تعليمات وقرارات لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون.

المادة 164

تعديل تسلسل رقم هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

ينفذ هذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

صدام حسين

رئيس مجلس قيادة الثورة