

بأسم الشعب

مجلس الرئاسة

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

رقم ( ) لسنة 2010

قانون

العمل

الفصل الاول

( التعاريف والاهداف والسريان )

المادة - 1 -

يقصد بالمصطلحات والعبارات التالية لأغراض هذا القانون المعاني المبينة إزاءها : -

أولاً - الوزارة

ثانياً - الوزير

ثالثاً - الدائرة

رابعاً : الجهة المختصة : أية جهة يعمل فيها المشمولين بأحكام هذا القانون .

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

سادساً : العامل : كل شخص طبيعي يعمل بتوجيه وأشراف ورقابة صاحب عمل لقاء أجر أياً كان نوعه .

سابعاً - صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه .

ثامناً - عقد العمل : اتفاق شفهي او تحريري يتعهد فيه العامل ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه ورقابته وتوجيهه لقاء أجر أياً كان نوعه .

تاسعاً - العمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وانجازه مدة محددة .

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

حادي عشر - العمل الموسمي : العمل الذي يتم انجازه في مواسم دورية متعارف عليها .

ثاني عشر - الأجر : كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل من مال او منفعة لقاء عمله أياً كان نوعه ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها .

ثالث عشر - العمل الجبري : كل عمل أو خدمة تفرض على أي شخص تحت التهديد أو الاكراه ولم يتطوع هذا الشخص لأداءه بمحض إرادته .

رابع عشر - الاجر الاساسي : معدل ما يدفع الى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على اساس القطعة أو الإنتاج ويشمل العلاوة السنوية ولا يدخل فيه جميع انواع متممات الاجر والمخصصات بكل انواعها .

خامس عشر - منازعات العمل : أي نزاع ينشأ بين العامل وصاحب عمل اذا كان يتعلق بتشغيله أو بشروط أو ظروف عمله .

سادس عشر - المفاوضات الجماعية : المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو اكثر من منظماتهم من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة اخرى لتحديد علاقات العمل او شروطه وتنظيم العلاقات بين هذه الاطراف أو منظماتها .

سابع عشر - الاتفاقات الجماعية : اتفاقات تنظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته واحكام التشغيل تعقد بين منظمة أو اكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من اصحاب العمل أو منظمة أو اكثر من منظماتهم .

ثامن عشر - المتدرب : كل شخص لا يزال في دور الاعداد والتدريب والتاهيل .

تاسع عشر - العامل الحدث : كل شخص بلغ ( 15 ) الخامسة عشرة من العمر ولم يبلغ ( 18 ) الثامنة عشرة .

عشرون - الطفل : أي شخص لم يبلغ ( 15 ) الخامسة عشر من العمر .

واحد وعشرون - منظمة العمال : منظمة عمالية حرة لها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف عملهم وتمثيلهم امام مختلف الجهات .

اثنان وعشرون - العامل الاجنبي : كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية ويرغب ويعمل في العراق بصفة عامل في القطاع العام والخاص أو المختلط أو التعاوني .

## الفصل الثاني

### الاهداف والسريان

#### المادة - 2 -

يهدف هذا القانون الى حماية حقوق العمال واصحاب العمل المقررة في هذا القانون ومساعدة العمال لإيجاد العمل المناسب لهم وتدريبهم ومساعدة اصحاب العمل لإيجاد العمال المنسبين لهم وحماية التنظيمات النقابية العمالية وتنظيم عمل الاجانب الراغبين بالعمل في جمهورية العراق . وتنفيذ احكام اتفاقيات العمل الدولية والعربية المصادق عليها قانوناً .

#### المادة - 3 -

أولاً : تسري احكام هذا القانون على : -

أ - العمال المعينين على ملاك العمال في دوائر الدولة والقطاع العام .

ب - العمال المتعاقدين مع دوائر الدولة والقطاع العام .

ج - العمال العاملين لدى القطاع الخاص أو المختلط أو التعاوني .

ثانياً : لا تسري احكام هذا القانون على :-

أ - موظفي دوائر الدولة والقطاع العام .

ب - افراد القوات المسلحة ومنتسبي قوى الامن الداخلي .

ج - أفراد أسرة صاحب العمل وهم ( الزوج أو الزوجة والابناء والوالدين وأصوله وفروعه ) الذين يعملون في مشاريعه بدون أجر .

## الفصل الثالث

### المبادئ الأساسية

#### المادة - 4 -

يستحق العامل المشمول بأحكام هذا القانون زيادة سنوية دورية من تاريخ استحقاقها عند اتمامه سنة عمل كاملة لدى صاحب العمل ذاته . وتحدد نسبة هذه الزيادة بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

#### المادة - 5 -

حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد أو أنكار الحق في العمل وتنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الأساسية فيه التي تشمل على ما يأتي :

اولاً - الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

ثانياً - القضاء على جميع اشكال العمل الجبري أو الالزامي .

ثالثاً - القضاء على اشكال استغلال عمل الاطفال .

رابعاً - منع التمييز في الاستخدام والمهنة والتدريب المهني وخدمات التنسيب في مكان العمل.

خامساً - المساواة في الاجور .

سادساً - الحد الادنى لسن العمل .

المادة - 6 -

عند خصخصة المشروع او دمج او نقل ملكيته للورثة او بيعه او تأجيريه أو التنازل عنه الى الغير أو استثماره بالكامل او جزء منه يعتبر صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقاً لأحكام هذا القانون ، ويبقى صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة والتي ترتبت عليه قبل نقل المشروع ولغاية أنتقاله .

المادة - 7 -

أولاً - لا تسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها ، ولا تسمع دعوى المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن فعل جرمي بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ نشوؤه .

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

المادة - 8 -

اولاً - لا تؤثر احكام هذا القانون على اي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب اي قانون اخر ، او عقد عمل ، او اتفاق او قرار ذا كان اي منها يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون .

ثانياً - يقع باطلاً كل شرط في عقد او اتفاق نفاذ القانون يتنازل بموجبه العامل عن اي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون .

المادة - 10 -

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

## الفصل الرابع

### التشغيل والتدريب المهني

#### الفرع الاول

#### التشغيل

#### المادة - 11 -

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

#### المادة - 12 -

يتولى مكتب التشغيل في الدائرة ما يأتي :-

- اولاً - تقديم خدمات تشغيل العمال والعاطلين عن العمل مجاناً وحسب الفرص المتاحة .
- ثانياً - التعاون مع القطاعات العام والخاص والمختلط والتعاوني المعني بتنظيم سوق العمل لتحقيق العمالة الكاملة والمحافظة عليها وتطوير الموارد البشرية .
- ثالثاً - مساعدة العمال لإيجاد العمل المناسب لهم ومساعدة اصحاب العمل لإيجاد العمال المناسبين لهم .
- رابعاً - تسجيل طالبي العمل ، وبيبا مؤهلاتهم المهنية ، وخبراتهم ورغباتهم ، واجراء مقابلات معهم وتقويم قدراتهم الجسدية والمهنية ، ومساعدتهم للحصول على التوجيه والتدريب المهني أو اعادة التدريب .
- خامساً - الحصول على معلومات دقيقة من صاحب العمل عن الشواغر التي اخبر المكتب بها ، والمتطلبات الواجب توافرها في العمال المطلوبين .
- سادساً - ترشيح طالبي العمل العراقيين الذين تتوافر فيهم المهارات والقدرات الجسدية المناسبة للاعمال المتاحة لهم ولغيرهم من العمال غير العراقيين اذا توفرت فيهم مؤهلات العامل العراقي مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في المادتين ( 23 ) و ( 24 ) من هذا القانون .
- سابعاً - منح طالب العمل وثيقة تسمى ( بطاقة التشغيل ) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به ونوع العمل الذي طلبه .

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

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

عاشراً - اتخاذ الاجراءات المناسبة لتسهيل ما يأتي :-

أ - انتقال القوى العاملة الوطنية في مختلف انواع المهن .

ب - انتقال القوى العاملة الوطنية الى المناطق التي توجد فيها فرص عمل مناسبة .

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

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

حادي عشر - التعاون في تشغيل العاطلين عن العمل ومساعدتهم في ايجاد العمل المناسب لهم  
ثاني عشر - مساعدة القطاع الخاص والمختلط والتعاوني في التخطيط الاقتصادي والاجتماعي لضمان سياسة تشغيل افضل .

المادة - 12 -

يتكون مكتب التشغيل من مكاتب محلية في المحافظات غير المنتظمة في أقليم والاقاليم وفي مناطق جغرافية مناسبة للعمال واصحاب العمل .

المادة - 13 -

أولاً - تستعين الوزارة في مجال التشغيل بلجنة استشارية ثلاثية الاطراف تتألف من ممثلين عن الجهة المختصة واصحاب العمل والعمال ، تتولى تقديم المقترحات والتوصيات الى الوزارة بهذا الشأن .

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

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

المادة - 14 -

اولاً - لكل طالب عمل التسجيل لدى مكتب التشغيل في منطقته .

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

المادة - 15 -

يلتزم صاحب العمل بما يأتي : -

اولاً - ابلاغ مكتب التشغيل في منطقته عن الشواغر الموجودة لديه خلال مدة لا تزيد على ( 10 ) عشرة ايام من حدوث الشاغر ، وعلى مكتب التشغيل ابلاغ طالبي العمل بذلك ، وفقاً للاجراءات الآتية : -

أ - يقدم صاحب العمل طلباً الى مكتب التشغيل في منطقته يبين فيه نوع العمل المطلوب والمواصفات التي يشترط توافرها في طالب العمل .

ب - يلبي مكتب التشغيل الطلب في حالة توفر العامل المطلوب من بين المسجلين في سجلاته ، فإذا لم يتوفر يقوم المكتب بالاتصال بالمكاتب الاخرى لغرض تلبية الطلب .

ج - تبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح أو الاعتذار عن تلبية الطلب ، خلال ( 15 ) خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود طلب صاحب العمل وتسجيله في القسم المختص .

ثانياً - لاصحاب العمل تشغيل العمال مباشرة عند اعتذار مكاتب التشغيل .

المادة - 16 -

إذا رفض طالب العمل قبول العمل الذي رشح له ، سقط حقه في التسلسل بشرط ان يكون قد رشح لعمل يتناسب مع مهنته ودرجة مهارته وله ان يتقدم بطلب جديد ويمنح تسلسل جديد بذلك .

المادة - 17 -

اولاً - يعاقب صاحب العمل المالف لاحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة ( 14 ) من هذا القانون مدة لا تقل عن ( 3 ) ثلاثة اشهر ولا تزيد ( 6 ) ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن ( 100 ) مائة الف دينار ولا تزيد على ( 500 ) خمسمائة الف دينار او بأحدى هاتين العقوبتين وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من ارتكب المخالفة بشأنهم .

ثانياً - تضاعف عقوبة الغرامة المنصوص عليها في البند ( اولاً ) من هذه المادة إذا تكررت المخالفة .

## الفرع الثاني التدريب المهني

المادة - 18 -

اولاً - يهدف التدريب المهني الى ما يأتي :

أ - تدريب الشباب ما قبل التشغيل .

ب - اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل والمعرضين للبطالة .

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

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

المادة - 19 -

اولاً - تقدم مراكز التدريب المهني العامة والخاصة برامج التدريب المهني ، الى مكتب التشغيل وفقاً لاحكام هذا القانون ويتولى مكتب التشغيل تقديم النصح حول انواع مهارات برامج التدريب ، وتنظيم التشغيل بعد التدريب .

ثانياً - يجب ان تؤدي التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني العامة والخاصة الى تهيئة كفاءات مهنية وطنية متميزة . وتشكل " الجهة المختصة " لجنة استشارية بالتنسيق مع منظمات العمال واصحاب العمل لتحديد معايير المهارات وانواع ومدد البرامج ، ومناهج التدريب ، ومتطلبات الامتحان ، وشروط التحاق المتدرب بالتدريب وانواع شهادات المهارة التي تمنح ودراسة الامكانية من حيث مدة التدريب وأجر المتدرب .

ثالثاً -

أ - للوزارة المعنية تدريب عمالها لدى الشركات الخاصة والمنظمات غير الحكومية التي تؤمن التدريب بتمويل منها .

ب - على الشركات والمنظمات غير الحكومية المنصوص عليها في الفقرة ( أ ) من هذا البند الحصول على اجازة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وان تخضع للتفتيش والمراقبة والتقييم لبيان مدى صلاحيتها للتدريب .

رابعاً - لا يجوز تقديم برامج التدريب المهني الممولة من الوزارة او الوزارة المعنية الا من تلك الجهات ويتم التعاقد لتقديم هذه البرامج بناء على طلب يقدم لهذا الغرض على ان تدار هذه البرامج من مكتب التشغيل .

خامساً - للعاطلين عن العمل الالتحاق ببرنامج تدريب مهني مجاناً بتمويل من الوزارة او الوزارة المعنية خلال كل فترة يسجلون فيها كعاطلين عن العمل .



## الفصل الخامس

### تنظيم عمل الاجانب

#### المادة -23 -

يحظر على الادارات واصحاب العمل تشغيل اي عامل اجنبي باي صفة مالم يكن حاصلًا على اجازة العمل التي تصدرها الوزارة .

#### المادة - 24 -

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

#### المادة - 25 -

اولاً - يلتزم صاحب العمل منح العامل الاجنبي الذي ارسلته الى العراق على نفقته تذكرة سفر الى البلد التي استقدمه العراق مالم يكن قد انقطع عن العمل قبل انتهاء مدة العقد لسبب غير مشروع مالم يرد في عقد العمل خلاف ذلك .

ثانياً - صاحب العمل عند وفاة العامل الاجنبي نقل جثمانه الى موطنه الاصلي او محل اقامته اذ طلب ذووه ذلك . واذا تعذر ذلك قامت النقابة المختصة بنقل جثمانه على نفقتها وتسترد ما تنفقه لهذا الغرض وفقا للقانون .

#### المادة - 26 -

لمجلس الوزراء اصدار نظام داخلي باستقدام وتشغيل العمال الاجانب في العراق بأقتراح من الوزير .

#### المادة - 27 -

يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن ( 3 ) ثلاثة اشهر ولاتزيد على ( 6 ) ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن ( 250 ) مائتان وخمسون الف دينار ولا تزيد على ( 1000000 ) مليون دينار او بأحدى هاتين العقوبتين كل من خالف احكام المادتين ( 23 ، 24 ) .

#### المادة - 28 -

اضافة الى العقوبة المنصوص عليها في المادة - 27 - عند مخالفة صاحب العمل احكام البند ( اولاً ) المادة ( 25 ) من هذا القانون يلزم بدفع مصاريف اعادة العامل الاجنبي الى الجهة التي حددها عقد العمل او الجهة التي ابرم فيها هذا العقد او الجهة التي قدم منها الى البلد الذي ينتمي اليه بجنسيته اذا تعذرت عودته الى اي من الجهات السابقة .

## الفصل الخامس

عقد العمل الفردي – انعقاده – انتهاءه

الفرع الاول – انعقاد العمل الفردي

المادة – 29 –

اولاً – يكون عقد العمل الفردي مكتوباً ومحزراً بثلاث نسخ مصدقاً من السلطة المختصة قانوناً تسلم لكل الطرفين نسخة وتزدع اثالته لدى الجهة التي صدقتها ويجب ان تتضمن البيانات الاتية :-

أ – اسم صاحب العمل ونوع المشروع وعنوانه .

ب – اسم العمل وتاريخ ميلاده ومؤهله ومهنته ومحل اقامته وجنسيته .

ج – طبيعة ونوع العمل ومدته وتاريخ بدنه .

د – الاجر الاساسي واية علاوات او مزايا او مكافأة يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة وطريقة وموعد ومكان اداء الاجر المتفق عليه .

هـ - ساعات العمل وطريقة تقسيمها .

ثانياً – يجب ان ينص في العقد على وضع العامل تحت التجربة للمدة التي يتفق عليها طرفاه على ان لا تتجاوز ( 3 ) ثلاثة اشهر من تاريخ مباشرته العمل ولايجوز وضع العامل تحت التجربة اكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته .

ثالثاً – لصاحب العمل انهاء العقد خلال فترة التجربة اذا تبين له عدم صلاحية العامل لاداء العمل شريطة ان بخطر العامل بذلك قبل ( 7 ) سبعة ايام في الاقل من تاريخ انهاء العقد .

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

المادة – 30 –

اولاً – لطرفي العقد انهاء عقد العمل خلال مدة التجربة المنصوص عليها في البند ( ثانيا ) من المادة – 29 – من هذا القانون .

ثانياً – تكون الغاية من فترة التجربة ، ان يختبر صاحب العمل مهارات العامل وسلوكه وانضباطه في العمل واوان يختبر العامل فيما اذا كان العمل مناسباً له ام لا .

المادة – 31 –

اولاً – يكون عقد العمل محدد المدة مكتوباً على ان لا تزيد مدته على سنة واحدة لتنفيذ عمل معين او تقديم خدمة محددة متعلقة بعمل او مشروع ينتهي في تاريخ معين او تاريخ متوقع .

ثانياً – ابرام عقد عمل محدد المدة في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة .

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

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

المادة – 32 –

اولاً – يجوز ابرام عقد عمل جزئي ويخضع لشروط عقد العمل الوارد ( 29 ) من هذا القانون

ثانياً – لا تقل ساعات عقد العمل الجزئي عن ( 12 ) اثني عشر ساعة في الاسبوع .

ثالثاً – يتمتع العامل بالعمل الجزئي بالحقوق ويخضعون للواجبات المنصوص عليها في هذا القانون .

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

المادة – 33 –

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

المادة – 34 –

اولاً – يتمتع صاحب العمل بالحقوق الاتية :-

أ – تنظيم نشاط مشروعه

ب – توزيع مهام ومسؤوليات العمال

ج – اتخاذ القرارات اللازمة بشأن العمال

د – الرقابة على العمال

هـ - ملاحظة وتسجيل اي تقصير من العمال في ادائهم للعمل .

ثانياً – يلتزم صاحب العمل بما يأتي :-

أ – احترام نصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية وتطبيقها

ب – توفير وسائل تنفيذ العمل للعامل

ج – دفع اجور العامل وفق العقد العمل الفردي او الاتفاقية الجماعية او احكام هذا القانون

د – توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل

هـ - توفير الفرص للعامل و الوسائل لتطوير معارفه ومهاراته الفنية

و - تسليم العامل عند مباشرته العمل وصلا بما سلمه له من وثائق ومستندات واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبة العامل بها مالم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل

ز - اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي اداه وللعامل ان يطلب اضافة اي بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة .

ح - اعطاء العامل شهادة - براءة الذمة - عند انتهاء عقد العمل شرط ان يكون العامل قد اوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل ويمتنع على صاحب العمل مطالبه العامل باي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة مالم تكن هذه المطالبة مبنية على خطأ مادي في الشهادة ذاتها وفي حاله امتناعه فاللعامل اللجوء الى قضاء العمل لالزامه بالحصول على الشهادة المطلوبة .

المادة - 38 -

اولاً - يتمتع العامل بالحقوق الاتية ..

أ - تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه .

ب - التمتع بفترات راحة يومية واسبوعية وفقاً لنصوص عقد العمل والاتفاقية الجماعية لاحكام هذا القانون

ج - المساواة في الفرص وفي المعاملة وعدم التمييز

د - الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل

هـ - الاستفادة من برامج التدريب المهني

و - اعلامه واستشارته حول الامور ذات التأثير المباشري على عمله

ز - العمل في ظروف امنة وبينة عمل صحية

ح - المفاوضة لتحسين ظروف العمل وشروطه

ط - الاضراب ، وفق احكام القانون

ي - حرية الانتماء الى النقابات والجمعيات المهنية

ثانياً - يلتزم العامل بما يلي :-

أ - احترام نصوص عقد العمل والاتفاقات الجماعية المطبقة والالتزام بالنظام الداخلي الصادر عن صاحب العمل وتقضيها ضرورات العمل

ب - الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوع في عهده

- ج - عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله
- د - الا يؤدي عملاً يضر بصاحب العمل وفقاً لعقد العمل
- هـ - احترام نظام العمل واتباع قواعد اصحة والسلامة المهنية
- و - عدم التأخير في الحضور الى مكان العمل . وعدم الخروج منه قبل انتهاء ساعات العمل
- ز - الا يحضر الى العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير المخدرات
- ح - الا يحمل السلاح في مكان العمل الا اذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك ويكون مرخص له قانوناً
- ط - عدم التمارض بقصد التخلص من العمل
- ي - عدم استقبال اي شخص في مكان العمل
- ك - الامتناع عن قبول اي عموله او غيرها من الوكلاء او المقاولين المتعاقدين من صاحب العمل
- ل - ان لا يؤدي عملاً للغير في الوقت المخصص للعمل
- م - ان لا يستخدم ماكينة او جهازاً او آلة لم يكلف باستعمالها من صاحب العمل
- ن - ان لا يعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل والجهة النقابية المختصة لامور نقابية بحتة .

### الفرع الثاني

#### انتهاء عقد العمل

المادة - 36 -

اولاً - ينتهي عقد العمل في احدى الحالات الاتية :-

- أ - وفاة العامل
- ب - اذا حكم على العامل - بحكم قضائي بات بالحبس لاكثر من سنة واحدة اما اذا كان الحكم اقل من سنة فيعاد الى عمله دون ان يستحق اجور المدة التي قضاه بالتوقيف او الحبس .
- ج - في حالة وفاة صاحب العمل اذا كانت شخصيته محل اعتبار ولايمكن اكمال العقد مع ورثته .
- د - في حاله تصفية المشروع بموجب حكم قضائي بات او في حالة تصفيته اختياريا مع مراعاة حكم البند ( ثالثاً ) من هذه المادة .

هـ - اذا اتفق الطرفان كتابة على انهائه بحضور ممثل العمال .

و - بانتهاء مدة العقد ، اذ كان العقد محدد المدة .

ز - بتنفيذ العمل او تقديم الخدمة اذا كان العقد لعمل محدد او خدمة معينة .

ل - استقالة العامل شرط ان يجه انذار الى صاحب العمل قبل ( 30 ) ثلاثين يوماً في الاقل من انتهاء العقد فاذا ترك العمال العمل بدون توجيه الاخطار او قبل انتهاء المدة المنصوص عليها في العقد بدفع تعويضاً الى صاحب العمل يعادل اجر مدة الانذار او المتبقي منها .

ح - في حالة القوة القاهرة .

ثانياً - لصاحب العمل انتهاء عقد العمل في احدى الحالات الاتية :-

أ - اذا اصيب العامل بمرض اقعده عن العمل ولم يشف منه خلال ستة اشهر من تاريخ الاصابة به وثبت ذلك بشهادة رسمية .

ب - اذا اصيب العامل بعجز اقعده عن العمل وبلغت نسبته ( 75 % ) خمسة وسبعين من المائة فاكثر من العجز الكلي وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية .

ج - اذا اكمل العامل سن التقاعد .

د - اذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير .

هـ - عندما يرتكب العامل سلوكاً مخالفاً بواجباته بوجب عقد العمل .

و - اذا كان صاحب العمل يستخدم في مشروعه بصورة منتظمة اقل من عشرة عمال شرط ألا يهدف انتهاء علاقة العمل الى انكار الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون .

ز - اذا انتحل العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة .

ح - اذا كان العامل تحت التجربة ولم يظهر كفاءة مقبولة خلالها .

ط - اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة اضررت بالعمل او بالعمال او بالانتاج بقرار قضائي .

ثالثاً - لايجوز لصاحب العمل اغلاق مشروعه او ايقافه عن العمل او تصفيته الا بعد استحصال موافقة الوزير .

المادة - 37 -

عند توفر احدى الحالات المنصوص في البند ( ثانياً ) من المادة ( 36 ) من هذا القانون على صاحب العمل انذار العامل بانتهاء العقد او بتعويضه بدل هذا الانذار ويجب الا تقل فترة الانذار عن ( 30 ) ثلاثين يوماً للعمال الذين استمرت خدمتهم اكثر من سنتين .

المادة - 38 -

يتحق العمل الذي انهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر اسبوعين عن كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل بأستثناء احكام الفقرة ( ب ) من البند ( اولاً ) والفقرات ( هـ ) و ( ز ) و ( ط ) من المادة ( 36 ) من هذا القانون .

المادة - 39 -

اولاً - للعامل الطعن بقرار انتهاء خدمته اما لجنة انتهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير او امام قضاء العمل خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه بانتهاء خدمته ويعتبر متنازلاً عن هذا الطعن اذا لم يقدمه خلال هذه المدة واذا اختار احد هذين الحقلين سقد حقه في الاخر .

ثانياً - يكن قرار لجنة انتهاء الخدمة قابلاً للطعن فيه امام محكمة العمل خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ به او اعتباره مبلغاً به .

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

المادة - 40 -

اولاً - اذا قررت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة ان انتهاء خدمات العامل لم يستند الى احد الاسباب المنصوص عليها في المادة ( 36 ) من هذا القانون فعليها اعادة العامل ودفع اجوره كاملة عن مدة انتهاء العمل .

ثانياً - اذا قررت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة تعذر اعادة العامل الى عمله ينهي عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة او قرار المحكمة ودفع تعويض الى العامل يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ( 38 ) من هذا القانون

ثالثاً - في المشاريع التي تستخدم اقل من ( 5 ) خمسة عمال بصورة منتظمة . تقرر لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة في جميع الاحوال اعتبار العقد منتهياً من تاريخ انهائه الفعلي ، شرط ان يدفع صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للتعويض المنصوص عليه في البند ( ثانياً ) من هذه المادة .

المادة - 41 -

اولاً - 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 تحريراً .

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

ج - رفع شكوى او اقامة دعوى ضد صاحب العمل تظلماً من التشريعات والانظمة .

هـ - عند تمتع العامل بأحد اجازاته القانونية .

د - العنصر او اللون او الجنس او الحالة الاجتماعية او المسؤوليات العائلية او الحمل او الدين او المذهب او الرأي السياسي او المنبت القومي او الاصل الاجتماعي .

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

ب - اذا لم يطلب العامل اعادته الى عمله او قررت لجنة او المحكمة ان اعادة العامل غير ممكنة او غير عملية او غير ملائمة فتقرر صرف تعويض عادل له على ان لا يقل التعويض ضعفي المبلغ المنصوص عليه في البند ( ثانياً ) من المادة ( 40 ) من هذا القانون .

المادة - 42 -

اولاً - للعامل انتهاء عقد العمل بأرداته المنفردة دون سابق انذار في احدى الحالتين الاتيتين:-

أ - اذا خل صاحب العمل بأحد التزاماته المقرره 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 أسرته او خارجه .

ثانياً - للعامل ان يطلب من لجنة انتهاء الخدمة او من المحكمة بتعويض وفقاً لما هو منصوص عليه في الفقرة ( ب ) من البند ( ثانياً ) من المادة ( 41 ) من هذا القانون .

المادة - 43 -

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ( 3 ) ثلاثة اشهر و لاتزيد عن السنة الواحدة او بغرامة لا تقل عن ( 500 ) خمسمائة الف دينار و لاتزيد عن ( 1000000 ) مليون دينار كل صاحب عمل قام بايقاف العمل كلياً او جزئياً في المشروع او تقليصه او تصفيته او اغلقه دون الحصول على الموافقة المنصوص عليها في البند ( ثالثاً ) من المادة ( 36 ) من هذا القانون .

## الفصل السادس

### الفرع الاول

#### الاجور - انواع الاجور

المادة - 44 -

اولاً - تدفع الاجور بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل .

ثانياً - يجوز دفع الاجور بصكوك او حوالات مصرفية او اومار صرف .



ثالثاً - تدفع الاجور خلال ايام العمل اسبوعيا او شهريا وفي مكان العمل .

رابعاً - المساواة بين اجر المرأة والرجل على عمل ذو نفس المهنة .

المادة - 45 -

اولاً- تدفع الاجور الى العامل مباشرة ويجوز تحويله الى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفان كتابة او دفعه لوكيل العامل ومصادقا عليه من الدائرة .

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

المادة - 46 -

اولاً - يحظر على صاحب العمل تقييد حرية العامل باي شكل في التصرف باجره .

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

ثالثاً - يلزم صاحب العمل بتوفير السلع والخدمات اللازمة للعمال في الاماكن النائية باسعار مدعومة .

المادة - 47 -

لا يجوز الحجز على الاجور او التنازل عنها الا بموجب حكم قضائي بات .

المادة - 48 -

اولاً - يجوز اجراء الاستقطاعات التالية من الاجر :-

أ - نفقة الاشخاص الذين يعيلهم العامل قانوناً .

ب - المبلغ الذي يدين به العامل الى صاحب العمل من مسكن امنه صاحب العمل للعامل او سلع باعها له .

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

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

هـ - اشتركات النقابة العمالية .

ثانياً - لا يجوز ان يزيد مجموع الاستقطاعات على ( 20 % ) عشرين من المئة من اجر العامل اذا كان مايتقاضاه اقل من ثلاث اضعاف الحد الادنى للاجر و ( 30 % ) ثلاثين من المئة من اجر العامل اذ زاد اجره عن ذلك الحد وعلى ان لا تسري هذه النسب على اقتطاع ديون النفقة .

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

المادة – 49 –

يحظر استقطاع اي مبلغ من اجر العامل بشكل مباشر او غير مباشر لصالح صاحب العمل او ممثله او الوسيط او مقاول العمل باستثناء ما هو منصوص عليه الفقرة ( ب ) من البند ( اولاً ) من المادة ( 48 ) من هذا القانون .

المادة – 50 –

اولاً – تعطى للعامل الامتيازات الاتية :-

أ – الاجور عن ( 3 ) ثلاثة اشهر السابقة لانتهاج خدمته .

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

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

د – مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعمال .

ثانياً – يقدم الامتياز المنصوص عليه في الفقرات ( أ ) و ( ب ) و ( ج ) و ( د ) من البند ( اولاً ) من هذه المادة على الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك امتياز ديون الدولة واشتركات الضمان الاجتماعي غير المدفوعة المترتبة بذمة صاحب العمل .

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

أ – الديون الناشئة عن التزام صاحب العمل باعالة اسرتهاالنفقة وفق القانون .

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

رابعاً – تعطى المبالغ المستحقة للعامل او لمن يخلفه في حقوقه مقتضى احكام هذا القانون اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة وتستوفى بكاملها مباشرة قبل جميع الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينه ادوله باستثناء ديون النفقة .

المادة – 51 –

يجب اعلام العامل عن العناصر المكونة لاجره قبل التقاعد معه وخصوصاً الاجر الاساسي والمخصصات وبدل العمل الاضافي وغيرها من الزيادات او الاستقطاعات وفترات الدفع وطريقته ومكان ويوم دفعه ويجب ابلاغه على المعلومات ذاتها كلما طرأ تغيير على عناصر اجره .

المادة - 52 -

يجب اجراء تسوية نهائية للاجر من اليوم التالي لانتهاء عقد العمل ، واذا كان انتهاء عقد العمل من طرف العامل فيجب دفع اجوره المستحقه خلال ( 7 ) سبعة ايام من تاريخ تركه العمل .

المادة - 53 -

أولاً - يلتزم صاحب العمل بمسك سجلاً للأجور تدرج فيه تفاصيل اجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه وصافي الاجور التي له . على ان يكون هذا السجل خالياً من أي فراغ أو شطب أو تحشية وان يخضع الى رقابة وتدقيق مفتشي العمل ومفتشي الضمان الاجتماعي .

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

الفرع الثاني

تحديد الاجور

المادة - 54 -

أولاً - يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط الا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاقية الجماعية الملزمة لصاحب العمل وفي جميع الاحوال لا يجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الادنى للأجر المقرر قانوناً .

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

المادة - 54 -

أولاً - يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط الا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاقية الجماعية الملزمة لصاحب العمل وفي جميع الاحوال لايجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الادنى للاجر المقرر قانوناً .

ثانياً - يقصد ب الحد الادنى للاجر ، ألا بالمقرر قانوناً او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي او الجماعي ، ايهما اكثر .

اولاً - على الجهة المختصة تضمين عقودها ما يتعلق الاجور وساعات العمل وشروطه الاخرى الاكثر نفعاً للعامل فيما ياتي :-

أ - القوانين او الانظمة

ب - الاتفاقية الجماعية او اي الية اخرى معتمدة للتفاوض بين منظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال الممثلة لنسبة كبيرة من العمال او اصحاب العمل في المهنة او القطاع المعني .

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

ثالثاً - يقصد بـ العقد العام للاغراض هذه المادة هو العقد تتوفر فيه الشروط الاتية :-

أ - ان يكون احد طرفي العقد جهة عامة .

ب - ان يتم تنفيذ العقد من جهة عامة او جهة مخولة .

ج - ان ينصب تنفيذ العقد على ما يلي :-

1 - انشاء او تغيير او اصلاح او هدم اشغال عامة .

2 - تصنيع او تجميع او شحن الاتجار بـ المواد او تجهيزات او معدات .

3 - اداء او تقديم خدمات .

رابعاً - تحدد السلطة المختصة بالتشاور مع منظمات واصحاب العمل المعنية الشروط الواجب ادراجها في العقود واي تعديلات عليها .

اولاً - تشكل بقرار من الوزير لجنة تتولى الحد الادنى للاجر العامل غير الماهر بصورة دورية من :-

أ - مدير عام دائرة العمل والتدريب المهني رئيساً .

ب - مدير عام لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عضواً .

ج - ممثل عن دائرة العمل والتدريب المهني عضواً .

د - ممثل عن وزارة التخطيط والتعاون الانمائي عضواً .

هـ - ممثل عن منظمة اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً عضواً .

و - ممثل عن منظمة العمال الاكثر تمثيلاً عضواً .

ز - عضوين من ذوي الخبرة والاختصاص بالجوانب المختلفة لسياسية الاجور ، تختارهما الوزارة .

ثانياً - يعرض الوزير مقترح اللجنة على مجلس لوزراء للبت فيه .

ثالثاً - يراعى عند تحديد الحد الادنى للاجر ما يأتي :-

أ - احتياجات العمال وعائلاتهم .

ب - المستوى العام للاجور في الدولة .

ج - تكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها .

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

رابعاً - تحدد دوائر الدولة والقطاع الحد الادنى لكل من الاجر اليومي والشهري ، ولها تحديد اكثر من حد ادنى للاجر حسب المناطق والمهن ، ويكون الاجر على الساعة ( 8 \ 1 ) من الاجر اليومي .

خامساً - يستحق العامل المشمول باحكام هذا القانون زيادة سنوية دورية من تاريخ استحقاقها وتحدد هذه الزيادة بتعليمات يصدرها الوزير .

سادساً - يعادل الحد الادنى للاجر من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الاخرى ، وتجري المراجعة الدورية كل ( 3 ) ثلاث سنوات لتكاليف المعيشة والاحوال الاقتصادية الاخرى .

المادة - 57 -

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

المادة - 58 -

اولاً - يعلق صاحب العمل ان في مكان بارز من المشروع اعلاناً وافياً يعلم العمال بالاجور في مشروعه على ات لا تقل عن الحد الادنى للاجور المقررة قانوناً .

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

ثالثاً – اذا ادعى العامل بان صاحب العمل دفع له اجراً اقل من الاجر المحدد قانوناً ي مشروعه فعلى صاحب العمل عبء ثبات انه دفع للعامل الاجر المحدد قانوناً .

## الفصل السابع

### وقت العمل

المادة – 59 –

يقصد بـ ( وقت العمل ) هو الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد صاحب العمل موعد بدء العمل ونهايته .

المادة – 60 –

أولاً – لا يزيد وقت العمل اليومي على ( 8 ) ثمان ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات الواردة في هذا القانون .

ثانياً – في الاعمال التي تؤدي بدوامين وفي الاعمال المتقطعة لا يجوز ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على ( 12 ) اثني عشر ساعة على ان لا تزيد ساعات عمله الفعلية على ( 8 ) ثماني ساعات في اليوم .

ثالثاً – يخفض وقت العمل اليومي في الاعمال الشاقة أو الضارة بالصحة ، وتحدد هذه الاعمال والحد الأقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير بأقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

رابعاً – يستثنى من احكام هذه المادة ما يأتي :-

أ – المشاريع التي لا يعمل بها سوى افراد أسرة صاحب العمل .

ب – الاشخاص الذين يشغلون مناصب الاشراف والادارة .

ج – الاشخاص المستخدمين بأعمال تتطلب السرية .

د – العمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية أو التكميلية .

هـ – عمال الحراسة .

و - الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم .

ح - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

ز - عمال الزراعة .

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

المادة - 61 -

أولاً - يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة راحة او اكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة ولا تزيد ساعة ويحدد صاحب العمل مواعيدها على الا تزيد ساعات العمل المتصلة على ( 5 ) خمس ساعات .

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

ثالثاً - يمنح العامل في المشاريع التي لا يمكن ان يتوقف العمل فيها لاسباب فنية أو بسبب طبيعة الإنتاج أو العمل الذي يؤديه فترة راحة أو اكثر لا يقل مجموعها عن ( 30 ) ثلاثين دقيقة .

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

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

خامساً - لا يجوز تشغيل العامل السائق لأكثر من ( 4 ) اربع ساعات دون فترة راحة ويحدد مدتها بتعليمات يصدرها الوزير مدتها عند الحاجة .

المادة - 62 -

اولاً - يعد العمل :

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

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

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

ثانياً - لا يجوز ان تزيد ساعات العمل في الاحوال التالية على ما يأتي :

أ - ( 7 ) سبع ساعات في العمل الليلي .

ب - ( 7 ) سبع ساعات ونصفاً في العمل المختلط .

ثالثاً - لا يجوز تشغيل العامل في الاعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل لأكثر من ( 30 ) ثلاثين يوماً متواصلاً في كل نوبة .

المادة - 63 -

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

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

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

المادة - 64 -

اولاً - تجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة ( 60 ) من هذا القانون في احدى الحالتين الاتيتين :-

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

ب - اذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة شرط الا تزيد معدل ساعات العمل الاسبوعية على ( 56 ) ست وخمسون ساعة والا يؤثر ذلك على حق العامل في منحه يوم راحة كتعويض عن راحته الاسبوعية .

ثانياً - في الحالات الاستثنائية التي لايمكن تطبيق نص المادة ( 60 ) من هذا القانون عليها يمكن ان يصبح الاتفاق بين منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل على زيادة ساعات العمل اليومية لفترة زمنية محددة ، شرط ان لا يتجاوز متوسط ساعات العمل الاسبوعي على عدد الاسباع المشمولة بالاتفاق ، ( 48 ) ثمانية واربعين ساعة .

ثالثاً - للوزارة بعد التشاور مع منظمات العمال واصحاب العمل ذات العلاقة ان تمنح :-



أ - الاستثناءات الدائمة المسموح بها في الاعمال التحضيرية او التكميلية المنصوص عليها في الفقرة ( د ) من البند ( رابعاً ) من المادة ( 60 ) من هذا القانون الواجب القيام بها خارج اوقات العمل المعتاد في المشروع ، او لفئات العمال الذين تتطلب اعمالهم ان تكون متقطعة .

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

وتمنح هذه الاستثناءات في احدى الحالات الاتية :-

1 - موجهة ضغط عمل غير اعتيادي بسبب الاعياد او الاعمال الموسمية او غير ذلك .  
2 - اصلاح او صيانة الاجهزة او الادوات و الالات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل في المشروع .

3 - تفادي تعرض المواد او المنتجات للتلف .

4 - اجراء الجرد السنوي او الحسابات الختامية او الاستعداد لتفوية الموسم او افتتاح الموسم الجديد .

رابعاً - على الوزارة عند منح هذه الاستثناءات النص على الحد الاقصى للساعات الاضافية في كل حالة ، ومقدار بدل العمل الاضافي الذي يجب الا يقل عن ( 50 % ) خمسين من المنة من الاجر الاعتيادي اذا كان العمل نهائياً ولا يقل عن ضعف الاجر اذا كان العمل ليلياً او في يوم راحة او اذا كان العمل شاقاً او ضاراً .

خامساً - يخضع العمل الاضافي الى ما يأتي :-

أ - لا يجوز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافي في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب ساعة واحدة يومياً .

ب - لا يجوز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافي في الاعمال التحضيرية و التكميلية للاعمال الصناعية او في حالة مواجهة الاعمال غير الاعتيادية على ( 4 ) اربع ساعات يومياً .

ج - لا يجوز ان تتجاوز ساعات العمل الاضافية في الاعمال غير الصناعية على ( 4 ) اربع ساعات يومياً .

د - لا يجوز ان تتجاوز ساعات العمل في النقل على الطرق كامل وقت القيادة ، بما فيه وقت العمل الاضافي عن ( 9 ) تسع ساعات في اليوم و ( 48 ) ثماني واربعين ساعة في الاسبوع وتخفف الساعات الاجمالية لاعمال القيادة في حال القيادة في الحالات الصعبة .

يحدد الوزير تعليمات يصدرها هذه الاعمال والوقت الاجمالي الذي يطبق على السائقين المعنيين .

هـ - يشترط عدم تشغيل اي عامل اكثر من ( 40 ) اربعين ساعة عمل اضافي لمدة ( 90 ) تسعين يوماً و ( 120 ) مائة وعشرين ساعة عمل اضافي لمدة ( 12 ) اثني عشر شهراً .

ويحدد الوزير تعليمات هذه الاعمال والوقت الاجمالي الذي يطبق على السائقين المعنيين .

المادة - 65 -

اولاً - اذا توقف العمل كلياً وا جزئياً نتيجة ظروف استثنائية او قوة القاهرة فعلى صاحب العمل بعد استحصال موافقة الوزارة دفع اجور العمال عن فترة التوقف لغاية ( 30 ) ثلاثون يوماً ولصاحب العمل تكليف العامل بعمل اخر مشابه او بعمل اضافي غير مدفوع الاجر كتعويض عن الوقت الضائع على الا يتجاوز العمل الاضافي غير المدفوع ( 2 ) ساعتين في اليوم و ( 30 ) ثلاثين يوماً في السنة .

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

المادة - 66 -

يعاقب كل صاحب عمل المخالف احكام هذا الباب بغرامة لاتقل عن ( 250 ) مائتان وخمسون الف دينار ولا تزيد على ( 500 ) خمسمائة الف دينار وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

## الفصل السابع

### الاجازات

المادة - 67 -

اولاً - يتمتع العمال بأستراحة في جميع ايام الاعياد والعطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها اجراً كاملاً .

ثانياً - يجوز تشغيل العامل خلال ايام الاعياد او العطلات الرسمية عد الراحة الاسبوعية لاحد الاسباب المنصوص عليها في البند ( رابعاً ) من المادة ( 64 ) من هذا القانون بأجر مضاعف .

ثالثاً - لا تحتسب ضمن الاجازة السنوية يام العطلات والاعياد الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل باجازاته .

رابعاً - يستحق العامل الذي يعمل بعقد عمل لمدة محدودة او العامل المتدرب اجازة سنوية مدفوعة الاجر بكاملها بقدر مدة العقد وقبل انتهاءه .

المادة - 68 -

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

ثانياً – يستحق العمل في الاعمال الشاقة او المرهقة او الضارة اجازة باجر لمدة ( 30 ) ثلاثين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل .

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

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

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

ج - ( 3 ) ثلاثة ايام لكل ( 5 ) خمس سنوات خلال خدمة اللاحقه .

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

خامساً – تحسب ايام انقطاع العامل عن العمل لاسباب خارجة عن ارادته اما المرض او الاصابة او الحوادث او الامومة من ضمن مدة خدمته ويستحق عنها الاجازة السنوية .

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

المادة – 69 –

اولاً – يستحق العامل الذي تمتع بالاجازة المنصوص عليها في البندين ( اولاً ) و ( ثانياً ) من المادة ( 68 ) من هذا القانون اجراً عن كامل مدتها لايقبل عن معدل اجوره التي تقاضاها خلال اخر ( 6 ) ستة اشهر من عمله .

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

ثالثاً – تدفع المبالغ المنصوص عليها في البند ( اولاً ) و ( ثانياً ) من المادة ( 68 ) من هذا القانون قبل تمتعه بالاجازة .

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

المادة – 70 –

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

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

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

ثانياً - على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع باجازته السنوية الكمنصوص عليها في هذا القانون الا اذا وجدت اسباب جدية تتعلق بطبيعة او ظروف العمل تستدعي تأخير منح الاجازة وعندئذ يتمتع العامل بالحد الادنى للاجازة المنصوص عليها في المادة ( 70 ) من هذا القانون ويعوض بكامل اجره عن مدة الاجازة التي حرم منها .

ثالثاً - اذا ثبت حرمان العامل من التمتع باجازته السنوية ضمن سنة العمل بسبب عدم منح الاجازة من صاحب العمل فيعوض العامل بكامل اجره عن مدة الاجازة التي حرم منها ، وبالاجر عن العمل الذي اداه في الفترة التي كانت مختصة لاجازته المستحقة .

رابعاً - على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع باجازته المستحقة خلال ( 180 ) مائة وثمانين يوماً من تاريخ نفاذ هذا القانون وان تعذر ذلك فعليه دفع الاجور .

المادة - 72 -

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

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

المادة - 73 -

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

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

ثالثاً - اذ استمر مرض العامل المضمون الذي استنفذ استحقاقه من الاجازات المرضية باجر ، تطبيق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

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

المادة - 74 -

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

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

المادة - 75 -

اولاً - يستحق العمال اجازة باجر تام لاسباب شخصية في احدى الحالات الاتية :-

أ - زواج العامل - خمسة ايام

ب - زواج ابن او ابنه العامل - 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 - خمسة ايام

د - لصاحب العمل منح العاملة المتوفى زوجها اجازة بدون اجر للعدة التي تقضيها .

هـ - اداء الامتحانات - ( 15 ) خمشة عشر يوماً .

ثانياً - يمنح العامل اجازة حج بدون اجر ولمرة واحدة طوال خدمته وحسب الطلبه

ثالثاً - يستحق العامل اجازة باجر تام للقيام بالواجبات الرسمية او العامة لممارسة حق الانتخاب او للمثول امام المحكمة كشاهد وفي الحالات الاخرى المنصوص عليها في القانون او في عقد العمل الجماعي المطبقة

رابعاً - يستحق العامل اجازة باجر تام للقيام بالواجبات النقابية على ان ينص على ذلك في الاتفاقية الجماعية المطبقة .

المادة - 76 -

يعاقب كل من يخالف الاحكام المتعلقة بوقت العمل والاجازات المنصوص عليها في هذا القانون بغرامة لاتقل عن ( 50 ) خمسين الف دينار . و لاتزيد على ( 100 ) مائة الف دينار وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم .

## الفصل الثامن

### حماية المرأة العاملة

المادة - 77 -

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

المادة - 78 -

يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل تعتبره الجهة المختصة مضرا بصحة الام او الطفل او حيث اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل .

المادة - 79 -

اولاً - لايجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا او بسبب قوة القاهرة او المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة القاهرة ادت توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقعا شريطه الا يتم تكرار ذلك .

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

ثالثاً - لايسري حكم البند ( اولاً ) من هذه المادة على الفئات الاتية :-

أ - العاملات في اعمال ادارية وتجارية .

ب - العاملات في الخدمات الصحية او الترفيهية .

ج - العاملات في خدمات النقل والاتصالات .

المادة - 80 -

اولاً تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة ( 72 ) اثنان وسبعون يوماً في السنة .

ثانياً - للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل ( 30 ) ثلاثين يوماً من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة .

ثالثاً - للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل فترة الاجازة المنصوص عليها في البند ( اولاً ) من هذه المادة مدة لاتزيد على ( 9 ) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة ، او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده وتكون المدة الزائدة عما ورد في البند ( ثانياً ) من هذه اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

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

المادة - 81 -

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

المادة - 82 -

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

المادة - 83 -

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

المادة - 84 -

اولاً - يسمح للعاملة المرضع بفترة ارضاع اثناء يوم العمل لاتزيد على ساعة واحدة وتعتبر فترة الارضاع من وقت العمل .

ثانياً - تعفى من العمل ن العاملة او العامل التي لها او له طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج طفلها المريض الى رعاية ، مدة لاتزيد ( 3 ) ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ، ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقها للاجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل .

المادة - 85 -

اولاً - على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل .  
ثانياً - على صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور للحضانه بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات الوزير .

المادة - 86 -

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

المادة - 87 -

يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لاتقل عن ( 100 ) مائة الف دينار ولاتزيد على ( 500 ) خمسمائة الف دينار .

## الفصل التاسع

### حماية الاحداث

المادة - 88 -

اولاً - لايجوز تشغيل الاحداث في الاعمال التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل بها بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم .

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

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

ب - العمل باليات ومعدات وادوات خطرة او التي تتطلب تدخلا يدويا او نقلا لاحمال ثقيلة .

ج - العمل في بيئة غير صحيحة تعرض الاحداث للمخاطر وتحدد بتعليمات يصدرها الوزير العمليات الخطرة او لدرجات حرارة غير اعتيادية او الضجيج او الاهتزاز الذي يضر بصحتهم وتحدد بتعليمات يصدرها الوزير .

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

المادة - 89 -

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

ثانياً - تصدر شهادة اثبات البدنية للحدث العمل ما وفقاً لما يأتي :-

أ - شروط تشغيل محددة

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

المادة - 90 -

اولاً - تبقى لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن ( 18 ) الثامنة عشر .

ثانياً - يخضع الاحداث للفحوصات الطبية المتكررة كل سنة في الاقل عند استمرار تشغيلهم في الاعمال التي تقرر الجهة المختصة انها تتضمن مخاطر صحية عالية .



ثالثاً – يجب تكرار الفحوصات الطبية للياقة العمل حتى بلوغ العمل سن ( 21 ) الحادية والعشرين في الأقل في الاعمال التي تقرر السلطة المختصة انها تتضمن مخاطر صحية عالية.

رابعاً – لا يجوز ان يتحمل العامل الحدث او والديه اي تكاليف عن الفحوصات الطبية المنصوص عليها في البندين ( ثانياً ) و ( ثالثاً ) من هذه المادة .

خامساً – يقصد بالجهة المختصة لاغراض هذا الباب الوزارة المسؤولة عن العمل او الوزارة المسؤولة عن الصحة او كليتهما .

المادة – 91 –

اولاً – لايجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ ( 16 ) السادسة عشرة من العمر على ( 7 ) سبع ساعات يومياً .

ثانياً – يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر لمدة لاتقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لايزيد على ( 4 ) اربع ساعات .

المادة – 92 –

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

المادة – 93 –

اولاً – على صاحب العمل الذي يشغل احداث يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحمايتهم في مقر العمل .

ثانياً – على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بالاحداث يتضمن اسماءهم واعدادهم والاعمال المسندة اليهم .

المادة – 94 –

على صاحب العمل وضع الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل الحدث للعمل المنصوص عليه في المادة ( 89 ) من هذا القانون في ملف واعطائه لمفتشي العمل للاطلاع عليه او اعطاء مفتش العمل رقم السجل الذي حفظت فيه هذه الشهادة .

المادة - 95 -

إذا وجدت علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لايجوز تشغيله بموجب احكام هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع اجوره المتفق عليها وبتعويضه في حال اصابته اثناء العمل او من جرانه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ.

المادة - 96 -

لاتسري احكام هذا القانون على الاحداث الذين تزيد اعمارهم على ( 15 ) خمسة عشر سنة ويشغلون في وسط عائلي تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ التي تنتج من اجل الاستهلاك المحلي ولاستخدم عملا بأجر بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة - 97 -

يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الباب بعقوبة لا تقل عن ( 100 ) مائة الف دينار ولا تزيد على ( 500 ) خمسمائة الف دينار .

## الفصل العاشر

### حماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية

المادة - 99 -

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

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

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

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

ثانياً - لايجوز تشغيل العامل ، في الصناعات والمهن والاعمال المنصوص عليها في البند ( اولاً ) من هذه المادة الا بعد اجراء الكشف الطبي عليه ، وثبوت لياقته الصحية للعمل الذي سوف يكلف به .

ثالثاً - يجب قبل انتهاء عقد عمل للعامل ، لأي سبب من الاسباب ، ان يحدد الكشف الطبي على العامل ، للتأكد من عدم اصابته بمرض مهني .

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

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

المادة – 100 –

على صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر في مقر العمل ما يأتي :-

اولاً – النظام الداخلي للعمل في المشروع يبين فيه اوقات العمل وفترات الراحة على ان تبلغ نسخة منه الى تفتيش العمل .

ثانياً – التعليمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في المشروع .

المادة – 101 –

اولاً – أ – يحظر دخول اماكن العمل وملحقاتها على غير العمال والموظفين المكلفين بالعمل في اماكن المنجم او المقلع او المكلفين بمراقبتها او تفتيشها وحراستها وممثلي النقابات العمالية .

ب – يحظر على العمال دخول هذه الاماكن في غير الاوقات المحددة للعمل الا اذا كانوا يحملون ترخيصاً بذلك .

ثانياً – يمسك سجلاً باسماء الاشخاص الذين يدخلون اماكن العمل بسبب اعمالهم والتاثير عليها عند خروجهم .

المادة – 102 –

اولاً – مدة العمل اليومي في هذه الاعمال والمهن والصناعات المنصوص عليها في البند ( اولاً ) من المادة ( 98 ) من هذا القانون هي ( 7 ) سبع ساعات ولايجوز في جميع الاحوال ابقاء العامل في موقع العمل اكثر من ( 8 ) ثماني ساعات في اليوم .

ثانياً – استثناء من حكم البند ( اولاً ) من هذه المادة يجوز بصفة مؤقتة وفي حالات الضرورة استمرار العمل لمنع وقوع حادث او لتلافي خطر وقوعه او اصلاح ما نشأ عنه وفقاً لما يأتي:-

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

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

المادة - 103 -

على صاحب العمل اتخاذ ماياتي :-

اولاً - وضع التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وفقاً للتعليمات والبيانات الصادرة عن الوزارة بعد التشاور مع المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية

ثانياً - اتخاذ التدابير الاتية :-

أ - اصدار التوجيهات والاورام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك .

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

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

د - وضع علامات داله على اماكن التي يتوقع حدوث اخطار فيها .

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

هـ - توفير مستلزمات الانقاذ والاسعاف الاولي للطوارئ .

المادة - 104 -

اولاً - يتحدد ما يتحمله العامل من بدل ، مقابل وجبات الطعام بقرار من الوزير .

ثانياً - لايجوز تنازل العامل عن تناول وجبات الطعام لقاء اي بدل نقدي .

المادة - 105 -

يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن ( 10 ) عشرة ايام ولاتزيد على ( 3 ) ثلاثة اشهر او بغرامة لاتقل عن ( 100 ) مائة الف دينار وتزيد على ( 500 ) خمسمائة الف دينار كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع والمناجم والمواد المعدنية المنصوص عليها في هذا الفصل .

## الفصل الحادي عشر

### الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل

#### الصحة والسلامة المهنية

المادة - 106 -

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

ثانياً - لتحقيق ما هو منصوص عليه في البند ( اولاً ) من هذه المادة يجب مراعاة مايتي:-

أ - على العمال اثناء قيامهم بعملهم ، التعاون لتمكين صاحب العمل من تحقيق الالتزامات الملقة على عاتقه .

ب - على ممثلي العمال في المشروع التعاون مع صاحب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية .

ج - تزويد ممثلي العمال في المشروع بالمعلومات الكافية حول الاجراءات التي قام بها صاحب العمل لضمان السلامة والصحة المهنية ، ولهم استشارة منظماتهم الاكثر حول هذه المعلومات ، شريطه عدم قيامهم بأفشاء الاسرار التجاري والصناعية .

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

هـ - للعمال او منظماتهم الاستفسار او اخذ رأي اصحاب العمل في شأن نواحي الصحة والسلامة المهنية المتعلقة بعملهم ، ولهذه الغاية يجوز بموافقة الطرفين الاستعانة باستشاريين فنيين من خارج المشروع .

و - للعامل الحق بتبليغ رئيسه المباشر عن أي وضع يعتقد ، لسبب معقول ، انه يشكل خطراً جدياً ووشيكاً على حياته او صحته . ولايحق لصاحب العمل على ان يطالب العمال بالعودة الى مكان العمل حيث يوجد الخطر الجدي والوشيك على الحياة او الصحة ، الى ان يقوم صاحب العمل باتخاذ الاجراءات اللازمة لازالة هذا الخطر اذا كان ذلك ضرورياً

ز - لايتحمل العامل اية نفقات عن اجراءات السلامة والصحة المهنية .

المادة - 106 -

اولاً - تكون الوزارة مسؤولة عن اي جهة وطنية تعنى بالسلامة والصحة المهنية من خلال مراجعة للسياسية الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية بفترات منتظمة وتطويرها ومراجعتها بالتشاور مع اصحاب العمل والعمال او منظماتهم الاكثر تمثيلاً يصدرها الوزير ويعهد لهذه الجهات الاعمال اللوقائية الضرورية ومسؤولية احاطه اصحاب العمل والعمال وممثليهم في المشروع علماً بما يأتي :-

أ – المتطلبات اللازمة لخلق بيئة عمل صحية وامنه والمحافظة عليها لتوفير الصحة الجسدية والعقلية الافضل للعمال .

ب – اختيار العمل ليتناسب مع الصحة الجسدية والعقلية للعمال .

ثانياً – تشمل اعمال الجهة الوطنية المسؤولة عن اصحة والسلامة المهنيين الاهداف المنصوص عليها بالبند ( اولاً ) من هذه المادة وفقاً لما يأتي :-

أ – تحديد وتقويم الاخطار الصحية الناشئة في مكان العمل .

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

ج - تقديم النصح حول التخطيط وتنظيم العمل بما في ذلك تصميم مكان العمل واختيار الاليات والمعدات الاخرى والمواد المستعملة وصيانتها في العمل .

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

هـ - تقديم النصح حول الصحة والسلامة المهنيين ودراسة علاقة العمل بالبيئة ومعدات الوقاية .

و – مرافقة صحة العمال .

ز – تكيف العمل مع العمل .

ح – الاسهام في اجراءات التأهيل المهني .

ط – التعاون في توفير المعلومات والتعليم والتدريب في مجالات الصحة والسلامة المهنية ودراسة علاقة العمال بالبيئة .

ي – تنظيم التعامل مع حالات الطوارئ والاسعافات الاولية .

ك – المشاركة في تحليل حوادث وصابات العمل والامراض المهنية ومعرفة اسبابها .

المادة – 108 –

يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال والمعدات الموجودة فيها الحد الادنى لمتطلبات السلامة والصحة والمهنية الصادرة من الوزير بعد التشاور بين منظمات واصحاب العمل الاكثر تمثيلاً للعمال .

المادة – 109 –

اولاً – على صاحب العمل احاطة العامل كتابه قبل مباشرته بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها .

ثانياً – على صاحب العمل تعليق التعليمات والضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها .

المادة – 110 –

اولاً – على صاحب العمل القيام بما يأتي :-

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

ب – توفير وسائل الوقاية من المخاطر المهنية شريطة الا يتقطع اي مبلغ من اجور العامل بدل توفيرها .

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

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

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

المادة – 111 –

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

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

ثالثاً – لايتحمل العامل تكاليف توفر بيئة العمل الصحية والمنية بما في ذلك الرعاية الطبية وتكلفة الادوية الموصوفة والفحوص الدورية والمختبرية والاشعة والفحوص الاخرى .

المادة – 112 –

اولاً – على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل وعليه اذا زاد عدد عماله على ( 50 ) خمسين عاملاً ان يستخدم ممرضاً ملماً بشؤون الاسعاف الاولي وان يتقاعد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية والعلاجات التي يحتاجونها اثناء العمل دون مقابل .

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

ثالثاً - إذا زاد عدد العمال على ( 500 ) حسمانة عامل يجي على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في المشروع وانشاء مستوصف خاص يتوفر فيه جميع وسائل المعاينه والاسعاف والعلاج ويتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية او معاينه اطباء مختصين او عمليات جراحية مع مراعاة احكام المادة ( 73 ) بالنسبة للاجازة المرضية من هذا القانون .

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

المادة - 113 -

اولاً - على صاحب العمل توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين ( 110 ) و ( 112 ) من هذا القانون .

ثانياً - يقوم مفتشو العمل بأبداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات السلامة والصحة المهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع ويكون مفتش العمل مسؤولاً انضباطياً اذا اغفل عن عمد او اهمال وصف احتياطات العمل ومدى الالتزامات بتنفيذ بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في المشروع .

ثالثاً - للوزارة ان تقرر غلق مكان العمل او ايقاف عمل آله أو أكثر في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية وحتى زوال سبب الغلق او الايقاف وذلك بعد اذاره بأزالة المخالفة ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف .

المادة - 114 -

يعاقب بغرامة لا تقل عن ( 100 ) مائة الف دينار ولا تزيد على ( 500 ) خمسمائة الف دينار او بالحبس مدة لا تقل عن ( 1 ) شهر ولا تزيد على ( 6 ) ستة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفرع .

### تفتيش العمل

المادة - 115 -

تحضع المشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون الى تفتيش العمل تحت اشراف وتوجيه الوزارة .

المادة - 116 -

اولاً - يتولى قسم تفتيش العمل المهام الآتية : -

أ - التأكيد من تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم الاساسية اثناء قيامهم في العمل .



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

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

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

المادة - 117 -

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

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

ثالثاً - يؤدي مفتش العمل وممثل العمال واصحاب العمل قبل ممارسة عمله اليمين القانوني التالية امام الوزير او من يخوله اليمين القانوني الآتية : ( أقسم بالله ان اقوم بواجبي بأمانة وحياد وان لا أفشي سراً من اسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد ركي لها ) .

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

المادة - 118 -

اولاً - تخول لجان التفتيش المهام الآتية :

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

ب - اجراء أي فحص او استفسار تعتبره ضرورياً للتأكد من عدم وجود مخالفة لاحكام هذا القانون وبخاصة ما يأتي : -

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

2 - الاطلاع على أي كتب او سجلات او مستندات اخرى يكون الاحتفاظ بها واجباً بمقتضى احكام القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمل وذلك للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون ويمكن اخذ نسخ او نماذج من هذه الوثائق .

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

ج - اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالسلامة والصحة المهنية لغرض التحليل شريطة ابلاغ صاحب العمل او من يمثله بذلك .

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

1 - احداث تغييرات خلال مدة زمنية محددة في التراكيب او التجهيزات الآلية تكون ضرورية لتنسجم معه الاحكام القانونية المتعلقة بسلامة وصحة العمال .

2 - اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على صحة وسلامة العمال .

ثانياً - اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الاجراءات القانونية في الخطر الشديد بحق صاحب العمل المخالف .

ثالثاً - لجنة المفتشين ابلاغ صاحب العمل او ممثله بوجودهم في المشروع خلال الزيارة التفتيشية الا اذا اعتبروا ان هذا الابلاغ قد يؤثر على قيامهم بمهامهم .

المادة - 119 -

اولاً - تلتزم قوى الامن والشرطة الداخلي تلبية طلب لجان تفتيش العمل لوزارتهم اثناء قيامهم بمهامهم .

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

المادة - 120 -

يحظر على نفتيش العمل ما يأتي : -

اولاً - يحظر على لجنة التفتيش تحقيق اي فائدة مباشرة او غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم .

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

المادة - 121 -

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

المادة - 122 -

اولاً - تعد الدائرة واتحاد العمال واتحاد نقابات العمال الاكثر تمثيلاً تقريراً كل ( 90 ) تسعين يوماً ترفعه الى الوزارة .

ثانياً - تصدر الدائرة تقريراً سنوياً يتضمن ما يأتي :-

أ - الانظمة والتعليمات المتعلقة باعمال قسم التفتيش

ب - العاملين في قسم التفتيش

ج - احصائية تضمن اماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها

1 - احصائيات عن الزيارات التفتيشية

2 - عن المخالفات والعقوبات المفروضة

3 - عن الحوادث الصناعية

4 - عن الحوادث الصناعية

5 - عن الامراض المهنية او اصابات العمل

6 - عن المشاريع المتوقفة عن العمل جزئياً او كلياً

د - البيانات عن مستويات الاجور السائدة

هـ - اقتراحات لتطوير عمل التفتيش

المادة - 123 -

اولاً - يكون مدير قسم التفتيش مسؤولاً عن اتخاذ القرار بناء على تقرير لجنة التفتيش بتوجيه انذار الى صاحب العمل او بطلب دعوى جزائية عليه .

ثانياً - تخول الوزارة في الحالات الطارئة باتخاذ الاجراءات المنصوص عليها في البند ( اولاً ) من هذه المادة .

ثالثاً - يعد تقرير التفتيش مع شهادة المفتش دليلاً تتخذه المحكمة عند اصدار قراره مالم يثبت لها خلاف ذلك .

المادة - 124 -

يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن شهر او بغرامة لاتقل ( 100 ) مائة الف دينار ولا تزيد على ( 500 ) خمسمائة الف دينار كل من منع لجنة التفتيش العمل من دخول اماكن العمل او عرقله عملها .

## الفصل الثاني عشر

### التنظيم الداخلي وانضباط العمل

المادة - 125 -

اولاً - على صاحب العمل المشمول باحكام هذا القانون الذي يستخدم بشكل منتظم ( 10 ) عشره عمال فأكثر ان يعد نظاماً داخلياً عن الحالات الآتية :-

أ - ساعه فتح المشروع ، وساعات العمل وبدءه والاستراحه اليوميه والاسبوعيه

ب - مقدار الاجر الاساسي ومقدار اجر العمل الاضافي

ج - اجراءات الصحه والسلامه المهنيه

د - التزامات العمال وقواعد الانضباط

هـ - الاجازات السنويه والاجازة الخاصه

و - الاسماء والعناوين الوظيفيه للمشرفين على العمل الذي يجب على العمال رفع التقارير اليهم اينما امكن تطبيق ذلك

ثانياً - تصدر الوزارة انظمه داخلية نموذجيه يسترشدها اصحاب العمل , ويمكن لدائرة العمل والتدريب المهني مساعدة صاحب العمل باعداد هذه الانظمة اذا طلب صاحب العمل ذلك

ثالثاً - على صاحب العمل ان يعد نظاماً داخلياً بعد التشاور مع ممثلي العمال في مشروع ان وجدوا , ذلك ( 3 ) لثلاثة اشهر التاليه لافتتاح المشروع , او من خلال ( 3 ) ثلاثه اشهر من تنفيذ احكام هذا القانون اذا كان المشروع موجود اصلاً .

رابعاً - على صاحب العمل ان يعرض الانظمه الداخليه قبل بدء تنفيذها على دائرة العمل والتدريب للمصادقه عليها , او عند تعديلها على ان يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها النهائيه او المعدلة خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تقديمها اليه , والا اعتبرت الانظمة الداخليه موافقاً عليها بأنقضاء تلك المده

خامساً - يعلق صاحب العمل النظام الداخلي في مكان بارز في موقع العمل بعد المصادقة عليه ويجب المحافظه عليه في حاله جيدة ومقروءة

سادساً - يقع باطلا اي نص في النظام الداخلي يقضي من حقوقا للعمال خلافا لما هو منصوص عليها في هذا القانون او في الاتفاقية الجماعية .

المادة - 126 -

اولاً - يكون العامل مسؤولاً اما صاحب العمل التي يتسبب بها اخلاله المتعمد بواجبات عمله او بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر او غير مباشر.

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

ثالثاً – لاغراض هذه المادة يقصد بـ " الاخلال بالواجبات " الاضرار الناتجة عمدا او عن اهمال فادح او نتيجة خطأ جسيم .

### اجراءات الانضباط

المادة – 127-

اولاً- لايجوز لصاحب العمل اتخاذ اي عقوبة انضباطية بحق العامل عن اي مخالفة قام بها بعد مضي (15) خمسة عشرة يوماً من علم صاحب العمل او احد ممثلية بذلك

ثانياً – اذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات او اخل بالتزاماته بموجب عقد العمل تطبق بحقه احد العقوبات الآتية :

أ – الانذار ويكون باشعار العامل تحريريا با لمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات عمله مستقلا .

ب – ايقاف عن العمل مدة لاتزيد على (3) ثلاثة ايام .

ج – حجب الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي استوجبت الأجراء الانضباطي لمدة لاتزيد على (180) مائه وثمانين يوماً .

د – تنزيل الدرجة ويستتبعه تنزيل اجره في ضوء درجة الجديدة بعد التنزيل .

ه – الفصل من العمل .

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

رابعا – لايجوز لصاحب العمل فرض اكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها

المادة – 128 –

يحظر فرض الغرامات على العامل الا اذا نصت الاتفاقية الجماعية المطبقة على خلاف ذلك

المادة – 129 –

لايجوز فرض العقوبة الانضباطية على العامل الا بعد منحة فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال في حالة كون العقوبة غرامة فيكون مبلغها لصندوق ضمان وتقاعد العمال .

المادة - 130 -

يجوز فرض عقوبة الفصل الا في احدى الحالات الاتية :-

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

ثانياً - افشى العامل سرا من الاسرار العمل ادى الى الحاق ضرر بصاحب العمل .

ثالثاً - خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل وصحته وفي هذه الحالة على صاحب العمل , ارسال انذار خطي للعامل على ان يوفق به اشعار بنية فسخ عقد العمل دون اشعار في حال تكرار هذا السلوك

رابعا - وجد العامل اكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حاله سكر بين او تحت تاثير مخدر وتم انذاره عنها لأكثر من مرة .

خامسا - اتى العامل اكثر من مرة سلوكا لا يتلف وشرف العمل , شريطة ان يكون قد تم انذاره على هذا السلوك سابقا .

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

سابعا - تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع (10) عشرة ايام متصلة او (30) ثلاثين يوما متقطعة خلال سنة العمل .

ثامناً - اذا ارتكب العامل اثناء العمل جنحة او جناية الحق لاحد زملائه في العمل وحكم عليه من اجلها بموجب قرار قضائي بات .

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

المادة - 131 -

اذا قام صاحب العمل بانذار العامل خطيا بعد (3) ايام متصلة او (5) ايام متقطعة من غيابه دون عذر مشروع , لصاحب العمل فصل العامل بعد مرور يومين اضافيين من الغياب المتصل او (5) ايام اضافية من الغياب المتقطع .

المادة - 132 -

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

المادة - 133 -

- اولاً - للعامل الطعن بقرار فرض العقوبة لدى محكمة العمل المختصة خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ يبلغ العامل بالقرار ويكون قرار المحكمة الصادر بهذا الشأن باتاً , بأستثناء القرار فرض عقوبة الفصل فيكون خاضعاً للطعن امام المحكمة التمييزالاتحادية
- ثانياً - اذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل , ويكون مدة تقديم الطعن بها امام المحكمة العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه بقرار الفصل ويكون قرار المحكمة خاضعاً للطعن تمييزاً من محكمة التمييز الاتحادية خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره .
- ثالثاً - يقع على صاحب العمل عبء اثبات المخالفات التي تم بناء عليها فرض العقوبة على العامل اثناء النظر فيها امام المحكمة المختصة .

### الفصل الثالث عشر

#### التنظيم النقابي العمالي

المادة - 134 -

- اولاً - يهدف التنظيم النقابي الى :-
- أ - حماية الانتاج وتطويره لتحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي .
- ب - العمل على ترسيخ الحقوق الاساسية في العمل .
- ج - تنمية الوعي الثقافي والاجتماعي والمهني للعمال .
- د - تعميق الشعور بوحده الطبقة العاملة في العراق وتطوير علاقاتها الاقليمية والعربية والدولية .

المادة - 135 -

- اولاً - يتكون التنظيم النقابي للعمال مما يأتي :-
- أ - الطبقة العاملة في العراق
- ب - اللجنة النقابية في المشروع
- ج - النقابة المهنية في المحافظات
- د - النقابة العامة المهنية في بغداد
- ز - الاتحادات العمالية في بغداد والمحافظات
- و - الاتحاد العمالي النقابي الاكثر تمثيلاً

ثانياً - يشترط في من يرشح لهذا التنظيم ما يأتي :-

أ - اكمل ( 18 ) الثامنة عشر من العمر .

ب - يجيد القراءة والكتابة .

ج - غير محكوم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف .

د - مشهود له بالولاء للطبقة العاملة .

ثالثاً - يتم تحديد الموارد المالية للتنظيمات النقابية بموجب نظام داخلي تصدره لهذا الغرض

رابعاً - تخصص النقابة في موازنتها السنوية من مجموع مواردها النسب الاتيه :-

أ - ( 20 % ) عشرون من المئة الى اتحاد نقابات عمال محافظه .

ب - ( 20 % ) عشرون بالمئة الى الاتحاد العام المنضمه اليه النقابه .

ج - ( 30 % ) ثلاثون من المئة للانفاق على خدمات الاجتماعيه للعمال المنتسبين اليها

خامساً - على صاحب العمل بناء على طلب تحريري من العامل ان يستقطع من اجره الشهري بدل اشتراكه في النقابة .

المادة - 136 -

تسجل اي نقابة عمالية وفقاً لما يأتي :- اذا كانت مؤسسة من قبل ( 50 ) خمسين عضواً في الاقل او لجنتين نقابيتين عماليتين في الاقل او نقابتين او اكثر اذا كان اتحاداً ، او اتحادين في الاقل اذا كان اتحاداً عاماً .

المادة - 137 -

يقدم المؤسسون الى الوزارة طلباً بتسجيل نقابة يتضمن ما يأتي :-

اولاً - اسم النقابة ، ويجب ان يكون مختلفاً عن اسم نقابة مسجلة وغير قريب منها او لا يؤدي الى خداع او تضليل العامة حول نطاق عمل النقابة او هدفها .

ثانياً - مستوى عملها ومجموعات او فئات العمال الذين تمثلهم .

ثالثاً - عنوانها داخل العراق .

رابعاً - محضر الجلسة التي تقرر فيها تأسيس النقابة .

خامساً - اسماء مؤسسيها الذين لا يجوز ان يقل عددهم عن ( 50 ) خمسين عاملاً باستثناء تسجيل الاتحادات او الاتحادات العامة .



سادساً – اسماء وعناوين هيئة ادارة النقابة ، اسماء وعناوين ( 10 ) عشرة مؤسسين في الاقل اذا كانت الهيئة الادارية لم تنتخب بعد .

سابعاً – الانظمة الداخلية للنقابة .

ثامناً – ان تكون النقابة مستقلة وتعتبر النقابة مستقلة اذا لم تكن خاضعة بشكل مباشر او غير مباشر الى السلطات العامة او الاحزاب السياسية او الى اصحاب العمل او الى منظمات اصحاب العمل .

المادة – 138 –

اولاً – للوزارة بالتنسيق مع الاتحادات او الاتحادات العامة الاكثر تمثيلاً ، أعداد نموذج للانظمة النقابية وتزيد النقابات به خلال عملية تأسيسها ، على ان لا تكون النقابات ملزمة بهذه النماذج .

ثانياً – يجب ان يكون لكل نقابة نظاماً داخلياً مايتي : -

أ – المستوى الذي ستؤسس فيه النقابة ، سواء على مستوى المؤسسة او المنشأة او المشروع الخاص او فرع من قطاع او تجمع صناعات او مهنة او اكثر او اي مستوى اخر يرى العمال انه يخدم مصالحهم على اكمل وجه .

ب – العضوية : ان تحدد المجموعات او الفئات او المهن التي يجوز ان تتضمن للنقابة ، شريطة ان لا تتضمن هذه الانظمة اي نصوص تؤدي الى التفرقة بين اعضاء النقابة ، سواء على اساس العرق او اللون او الجنس او الحالة الاجتماعية او الدين او الرأي السياسي او الجنسية او الاجتماعي . واذا كانت النقابة على مستوى المشروع ، فيمكن ان تحدد انظمتها الداخلية المدى الذين يمكن فيه للعمال الذين تركوا العمل والعمال المتقاعدين الاحتفاظ بعضويتهم في النقابة او اي صلاحيات او حقوق لهم بصفتهم اعضاء سابقين في النقابة .

ج - تشكيلات النقابة المقررة قانوناً ، والاجراءات الديمقراطية لانتخاب مجلس الادارة لمدة لا تزيد على ( 4 ) اربع سنوات في جميع المنظمات النقابية .

د – ادارة موجودات النقابة .

هـ - حسابات النقابة مدققة من محاسب قانوني وتخضع حسابات النقابات والاتحادات والاتحاد العام الى رقابة وتدقيق ديوان الرقابة المالية .

و – كيفية اتخاذ اجراءات التدبير الصناعي .

ز – النصوص الواجب تطبيقها في الحالات الاتية : -

1 – تعديل الانظمة الداخلية للنقابة .

2 – تغيير اسم النقابة .

3 - الاندماج مع نقابات اخرى .

4 - الانضمام الى اتحاد او اتحاد عام او الانسحاب منه .

5 - حل النقابة .

ثالثاً - يطبق حكم البند ( ثانياً ) من هذه المادة على الاتحادات و الاتحادات العامة للعمال  
حيثما كان تطبيقها سليماً .

المادة - 139 -

اولاً - يقدم طلب تسجيل النقابة الى مركز الوزارة او احدى تشكيلاتها التي تؤسس فيها  
النقابة .

ثانياً - للوزارة خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تسلم طلب التسجيل ان تطلب خطياً من طالب  
التسجيل تزويدها بأية معلومات اخرى قد تكون مطلوبة لتحديد فيما اذا كانت شروط التسجيل  
المنصوص عليها من هذا القانون متوافرة .

ثالثاً - للوزارة خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تاريخ تزويدها بالمعلومات المطلوبة وفقاً لما هو  
منصوص عليه في البند ( ثانياً ) من هذه المادة اتخاذ اي من القرارين الاتيين : -

أ - الموافقة على تسجيل النقابة .

ب - رفض تسجيل النقابة ، عند عدم توافر شروط التسجيل .

رابعاً - اذ لم تصدر الوزارة قراراً بعد انتهاء المدة المنصوص عليها في البند ( ثالثاً ) من هذه  
المادة فتعد النقابة العمالية مسجلة حكماً .

خامساً - تصدر الوزارة شهادة تسجيل النقابة خلال ( 10 ) عشرة ايام من تاريخ تسجيلها .

المادة - 140 -

اولاً - على الوزارة ابلاغ طالبي التسجيل بقرار رفض تسجيل النقابة وتحديد اسباب الرفض  
ولهم حق الطعن على قرار الرفض امام محكمة التمييز خلال مدة ( 30 ) ثلاثين يوماً من  
تبليغهم بقرار الرفض .

ثانياً - تبت محكمة التمييز النظر في الطعن خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه اليها  
، فاذا قررت المحكمة ان طلب التسجيل مستوفياً للشروط القانونية ، تصدر قرارها بتسجيل  
النقابة واصدار شهادة بتسجيلها ، على الوزارة اصدار شهادة التسجيل وفقاً لاحكام البند ( )  
رابعاً ) من المادة ( 139 ) من هذا القانون .

المادة - 141 -

- اولاً - على الوزارة ان تنشر تسجيل النقابة في الجريدة الرسمية .
- ثانياً - لأي شخص طبيعي او معنوي له مصلحة خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تاريخ نشر في الجريدة الرسمية ان يقدم اعتراضاً على تسجيلها شريطة ان يكون مستنداً على احد الاسباب الاتية :-
- أ - ان اسن المنظمة مطابق او مشابه لاسم منظمة اخرى او لا يعبر بدقة عن نطاق عملها او اهدافها .
- ب - ان المنظمة غير مستقلة .
- ثالثاً - يقدم الاعتراض المنصوص عليه في البند ( ثانياً ) من هذه المادة امام محكمة العمل خلال ( 10 ) عشرة ايام من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .
- رابعاً - تبت محكمة العمل خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم اليها و لاي طرف ان يطعن في القرار امام محكمة التمييز خلال ( 10 ) عشرة ايام من تاريخ نشره في الجريدة .

المادة - 142 -

- اولاً - تتولى النقابة ما يأتي :-
- أ - تمثيل اعضاءها اما اصحاب العمل ودوائر الدولة بكل ما يتعلق بالحقوق الجماعية للعمال والمشاركة في المفاوضات والاضراب .
- ب - التمثيل الفردي لاعضاء النقابة بناء على طلبهم .
- ج - جمع اشتركات اعضاء النقابة
- د - ادارة اموالها
- هـ - القيام بأي نشاطات اخرى تتعلق بحماية حقوق ومصالح العمال بما في ذلك الحقوق المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي
- و - معالجة المسائل المتعلقة بصحة وسلامة اعضاء النقابة والعمال بشكل عام .
- ثانياً - للنقابة ان تقدم اعتراضاً امام لجنة تفتيش العمل الثلاثية في شأن مخالفة هذا القانون في اي مكان يعمل فيه الاعضاء الذين تمثلهم .

المادة - 143 -

- اولاً - تحل النقابة في احدى الحالات الاتية :-
- أ - بقرار من الهيئة العامة وفق احكام نظام الداخلي للنقابة .

ب - بقرار قضائى بات بناء على دعوى مرفوعة من الوزارة او من اى شخص له مصلحة ، اذا لم تعد النقابة مستوفية للشروط المنصوص عليها في المادة ( 141 ) من هذا القانون او خالفت أنشطة النقابة احكام انظمتها او احكام هذا القانون او التشريعات النافذة .

ثانياً - يكون حل النقابة وفقاً للفقرة ( ب ) من البند ( اولاً ) من هذه المادة بموجب قرار اما محكمة العمل المختصة ويكون قرارها قابلاً للطعن فيه امام محكمة التمييز .

ثالثاً - تكون جميع اموال النقابة بحكم المال العام اموال لايجوز الحجز عليها او وضعها تحت الحراسة ولا تصفيتها الا في حدود المقررة لهذا القانون وفي النظام الداخلي للتنظيم ولايسري عليها احكام التقادم العام .

رابعاً - لايجوز حل نقابة عمال المشروع عند نقل ملكيته او اى جزء منه .

المادة - 144 -

اولاً - يحظر فصل احد مؤسسي النقابة او اتخاذ اى اجراء اخر يضر به ، بسبب نشاطه النقابي . وتسري هذه الحماية من تاريخ تقديم طلب تاسيس النقابة وحتى انتهاء خدمته وفقاً للقانون .

ثانياً - يحظر فصل رئيس النقابة او ممثل العمال المنتخبين او اتخاذ اى اجراء اخر يضر باي منهما بسبب نشاطه النقابي . وتبدأ هذه الحماية خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً قبل انتخاب ذلك الرئيس او الممثل اذا كان قد ابلغ صاحب العمل بترشيح اى منهما وتنتهي بعد ( 30 ) ثلاثين يوماً من انتهاء الانتخابات اذا لم يكن قد فاز اما اذا فاز في الانتخابات ، فتمتد الحماية لغاية انتهائه كرئيس نقابة او ممثل عن العمال.

ثالثاً - يقع باطلاً اى اجراء يتخذه صاحب العمل خلافاً لاحكام البندين ( اولاً ) و ( ثانياً ) من هذه المادة ويعد هذا الاجراء مخالفة يعاقب عليها صاحب العمل بدفع غرامة لا تقل عن ( 100000 ) مائة الف دينار و لا تزيد على ( 500000 ) خمسمائة الف دينار .

رابعاً - لصاحب العمل من اتخاذ الاجراءات الانضباطية بحق العامل النقابي اذا كانت الاحكام المنصوص عليها في البنود ( اولاً ) و ( ثانياً ) و ( ثالثاً ) من هذه المادة مبنية على سبب غير صحيح .

خامساً - لاغراض هذه المادة : يقصد بـ ( رئيس النقابة المنتخب ) رئيس النقابة الذي تم اشعار صاحب العمل أنتخابه وبمدة هذا الانتخاب .

سادساً - تمنح الحماية المنصوص عليها في البند ( ثانياً ) من هذه المادة لخمسـة عمال على الاكثر في المشروع الذي يستخدم اقل من ( 50 ) خمسين عامل ، و ( 7 ) لسبعة عمال على الاكثر في المشاريع التي تستخدم من ( 50 ) خمسين الى ( 100 ) مائة عامل ، ولعاملين اضافيين على ان تكون اللجنة النقابية لا تتجاوز ( 9 ) تسع اعضاء يتم اختيارهم عن طريق

الانتخاب عن كل ( 100 ) مائة عامل اضافي في المشروع . ويمكن زيادة هذه الحدود بموجب  
المفاوضة الجماعية .

سابعاً – في المشاريع التي يمثل فيها العمال باكثر من نقابة ، تطبق الاتفاقية الجماعية نص  
البند ( ثانياً ) من هذه المادة واذا خلت الاتفاقية من النص عليها تقوم النقابة الاكثر تمثيلاً  
لعمال المشروع المنتخبين بتحديد العمال الذين تشملهم الحماية ، على ان لا يقل عددهم عن  
ثلثي عدد العمال المحميين المنصوص عليهم في البند ( خامساً ) من هذه المادة .

#### الفصل الرابع عشر

#### اتفاقات والاماوضات الجماعية

المادة – 145 –

اولاً – لنقابات والاتحادات ابرام اتفاقات لجماعية با لنيابه عن منتسبيها اذا كانت مخوله من  
العمال .

ثانيا – يتكون اطراف المفاوضه الجماعيه من ممثلي اصحاب العمل .

المادة – 146 –

اولاً – يمكن ان تجري المفاوضه الجماعيه على اي من المستويات الاتيه :

أ – مستوى المشروع .

ب – مستوع قطاع او جزء من قطاع او مهنة .

ج – مستوى اقليم او محافظه .

د – مستوى وطنى .

هـ – اي مستوى يراه الطرف مناسباً لاجراء مفاوضاتهم .

ثانيا – لايجوز ان يتضمن الاتفاقات الجماعيه الناتجه عن مفاوضه على مستوى المشروع  
نصوصاً اقل نفعاً من تلك التي تتضمنها الاتفاقيات على مستوى اعلى تشمل نفس المشروع  
الاذا نصت هذا الاتفاقيات على خلاف ذلك .

المادة – 147 –

اولاً – لايجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض ، عندما يقدم له طلب مفتوح للتفاوض من  
نقابه مسجله تمثل اكثر من (50) خمسين المانه من عمال المشروع الذين ستشملهم الأتفاقيه  
الجماعيه .

ثانيا – اذا كان عمال المشروع ممثلين باكثر من نقابه مسجله ، فيجوز ان تتفق هذه النقابات  
على تقديم استدعاء مشترك لاجراء المفاوضه معهم جميعاً ، وفي هذه الحاله لا يجوز لصاحب

العمل ان يرفض التفاوض اذا كانت هذه النقابات مجتمعه تمثل اكثر من ( 50 % ) خمسين بالمائه من العمال الذين ستشملهم الاتفاقية الجماعية .

ثالثاً – في حالة عدم وجود تنظيم نقابي لاجراء التفاوض الجماعي يمكن اجراءه مع مجموع العمال المعنيين .

رابعاً – بعد تقديم طلب المفاوضة الجماعية ، على النقابة المعنية وصاحب العمل خلال ( 20 ) عشرين يوماً من تقديم الطلب ، اجراء مفاوضات جماعية بحسن نية الاتفاق .

خامساً – لايجبر صاحب العمل على التفاوض اثناء سريان اتفاقية جماعية ، الا اذا كان باقياً على انتهاء هذه الاتفاقية اقل من ( 90 ) تسعين يوماً تبدأ من تاريخ تسلم طلب النقابة للتفاوض .

المادة – 148 –

اولاً – يكون الاتفاق الجماعي ملزم قانوناً لاطرافه ولكل من وقعت الاتفاقية نيابة عنه .

ثانياً – يشمل الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع كل العمال الذين مثلتهم النقابة او النقابات في المفاوضة الجماعية التي ادت الى ابرام هذا الاتفاق .

ثالثاً – للنقابة او النقابات المعنية ان تطلب توسيع نطاق الاتفاق لتشمل العمال غير النقابيين في المشروع او الذين ينتمون لنفس المجموعات او الفئات المهنية التي يشملها الاتفاق ، وفي حال رفض صاحب العمل هذا الطلب للنقابة او النقابات المعنية ان تطلب من الوزارة تنظيم اقتراح سري في المشروع ، ويعد الاتفاق شامل لكافة العمال اذا كانت اكثر من ( 50 % ) خمسين من المائة من الاصوات تؤيد توسيع نطاق الاتفاق .

رابعاً – في حاله قيام صاحب العمل بتوفير عمل افضل للعمال غير النقابيين فتمتد هذه الظروف تلقائياً لتشمل العمال النقابيين .

المادة – 149 –

اولاً – لأي من الاطراف ان يقدم طلباً الى الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة لتصدر قراراً بشمول الاتفاق لجميع عمال المشروع او القطاع المهني بعد مراعاة ما يأتي :-

أ – ان الاتفاق الجماعي يشمل اصلاً عدداً من العمال او اصحاب العمل تعده كافيّاً للتمثيل .

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

ثانياً – تقوم الدائرة باعلان عن طلب لتوسيع نطاق شمول الاتفاق ودعوة الاطراف المعنيين لتقديم ملاحظاتها خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه .

ثالثاً – يجوز لقرار الشمول الصادر بمقتضى هذه المادة ان يحدد نطاق الاتفاق باقليم او محافظة معينة ، او قد يوسع الاتفاق ليصبح على نطاق وطني .

المادة – 150 –

اولاً – يجب ان يضمن اي اتفاق العمل الجماعي على ما يأتي :-

أ – اسماء واماكن اقامة اطراف الاتفاق .

ب – نطاق الاتفاق .

ج - تاريخ دخول الاتفاق حيز التنفيذ .

د – مدة الاتفاق يجب الاتقل عن سنة واحدة .

ثانياً – يشمل الاتفاق الجماعي احكاما تعلق بما يأتي :-

أ – الاجور المفروضة من اصحاب العمل والية تحديد هذه الاجور .

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

ج - مدة فترة التجربة .

د – القواعد والعقوبات الانضباطية .

هـ - تنظيم ممارسة المهنة وبرامج التدريب المهني .

و – اجراءات تحسين ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية .

ز – اجراءات مراجعة وتعديل وانهاء الاتفاق الجماعي او اي جزء منه .

ح – حقوق النقابات .

ط – حقوق ممثلي العمال .

ي – العلاقات بين صاحب العمل او اصحاب العمل والنقابات .

ك – الية تطبيق الاتفاق الجماعي .

ل – اجراءات تسوية النزاعات .

ثالثاً – لايجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية نصوصا تمنح للعمال حقوقاً ادنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب هذا القانون او قوانين اخرى .

رابعاً – لايجوز ان تتضمن عقود العمل الفردية نصوصا تمنح للعامل حقوقاً ادنى من تلك الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي .

خامساً – لا يجوز ان يتضمن الاتفاق الجماعي نصوصا تخالف احكام هذا القانون .

المادة – 151 –

اولاً – يسجل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة بعد مصادقتها منها بناء على طلب اي من الاطراف المعنية ويزود نسخة مصدقة من الاتفاق تتضمن تاريخ تسجيلها .

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

المادة – 152 –

اولاً – ينتهي الاتفاق الجماعي في احدى الحالات الاتية : -

أ – اتفاق الطرفين

ب – انتهاء مدته اذا كانت محددة المدة

ج - بانتهاءه من قبل احد الاطراف بعد مرور ( 3 ) ثلاث سنوات على نفاذه اذا ن غير محددة المدة او مانت مدته اكثر من ( 3 ) ثلاث سنوات يشترط اشعر الطرف الاخر بذلك قبل ( 90 ) تسعين يوماً

د – في حاله غلق المشروع اذا كان الاتفاق على مستوى المشروع .

ثانياً – لا ينتهي الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع اذا انتقلت ملكيته او اي جزء منه الى مالك جديد .

### الفصل الخامس عشر

#### منازعات العمل الجماعية والفردية

المادة – 153 –

اولاً – يقصد بالنزاعات العمل الجماعية أي خلاف ينشأ بين منظمة عمالية او اكثر من جهة ومنظمة اصحاب عمل او اكثر من جهة اخرى ، حول مسألة او اكثر مما يأتي : -

أ – الاعتراف بالمنظمة العمالية كممثل للعمال ، بما في ذلك المفاوضات الجماعية .

ب – الخروج باتفاق جماعي او تجديده

ج - تفسير وتنفيذ اتفاق جماعي او قرار تحكيم .

ثانياً – تسري احكام البند ( اولاً ) من هذه المادة على الاختلاف الحاصل في تنفيذ بند من بنود اتفاق الجماعي او قرارا تحكيم فيما يخص عاملا .

المادة – 154 –



اولاً – اذا نشأ نزاع عمالي جماعي بين الاطراف فتطبق عليه اجراءات حل النزاع المنصوص عليه في الاتفاق الجماعي .

ثانياً – اذا لم يوجد مثل هذا الاتفاق او لم ينص على اجراءات لحل النزاع فالاطراف الاتفاق عمل على اجراءات لحل النزاع بالتشاور والتحكيم وفي حالة عقد الاتفاق على حل النزاع فيعرض على الوزارة المختصة او الجهة غير المرتبطة بوزارة لحله .

المادة – 155 –

اولاً – لأي من اطراف النزاع ان يسلم الى الدائرة اشعاراً خطياً بوجود النزاع وعليها تقديم نسخ من هذا الاشعار لباقي اطراف النزاع .

ثانياً – يجب ان يتضمن الاشعار المنصوص عليه في البند ( اولاً ) من هذه المادة البيانات الاتية :-

أ – اسماء و عناوين اطراف النزاع .

ب – موضوع النزاع والوقائع والظروف التي ادت الى نشوئه .

ج - اي اجراءات اتخذت لحل هذا النزاع ان وجدت .

المادة – 156 –

اولاً – تقوم الدائرة عند تسلمها اشعار بالنزاع ، بتعيين حكم يقوم باجراء الاتصالات اللازمة مع الاطراف لعقد اجتماع بينهم لسماع اقوالهم خلال مدة لا تزيد على ( 3 ) ثلاثة ايام من ابلاغ الدائرة بالنزاع .

ثانياً – على الاطراف حضور الاجتماع فاذا لم يحضر المدعى بالنزاع يعد النزاع منتهياً اما اذا لم يحضر المدعى عليه فتفرض عليه غرامه لا تقل عن (50) خمسة اضعاف الاجر اليومي وضعف الحد الادنى للاجر الشهري .

ثالثاً – على الحكم سماع أقوال الاطراف المتناعة وتقديم المساعدة لهم بهدف ايجاد تسوية للنزاع , وفي حال التوصل الى تسوية النزاع , تدرج شروط هذه التسوية في محضر الاجتماع وتكون باتة وملزمة لكل الاطراف .

رابعاً – عند عدم التوصل لاي اتفاق لتسوية النزاع يقترح الحكم على الاطراف احالة النزاع الى وسيط تختاره الاطراف مالم تفضل احالة النزاع الى محكمه او الى هيئة تحكيم تكون قرارته ملزمة .

خامساً – اذا لم يوافق الاطراف على الاقتراح المنصوص عليه في البند (رابعاً) من هذه المادة يقوم الحكم بعقد جلسه اخر محاولاً التسوية وذلك خلال (14) اربعة عشرة يوماً من الجلسة الاولى الاكثر .

المادة - 157 -

- اولاً - تعد الاجراءات المنصوص عليها في المادة (156) منتهية في احد الحالات الاتية :
- أ - اذا لم يتم التوصل الى التسوية للنزاع بعد الجلسة المنصوص عليها في البند (خامسا) من المادة ولم يتفق الاطراف على تمديد اجراءات المصالحة .
- ب - اذا حال الاطراف النزاع الى وسيط ,وقام الوسيط بعد (15) خمسة عشر يوماً في لاقل وبناء على طلب اي من لاطراف باعلام الدائرة باخفاق مساعي الوساطة .
- ثانياً - لايجوز لا طرف اعلان الاضراب طالما لم تنته اجراءات حل النزاع .

المادة - 158 -

- اولاً - اذا تم انتهاء اجراءات حل النزاع دون التوصل الى اتفاق يجب على الطرف الذي ينوي اجراء اضراب ان يرسل اشعاراً خطياً الى الوزارة و الطرف الاخر قبل موعد هذا الاضراب بـ ( 7 ) سبعة يام في الاقل .

ثانياً - اضافة الى ما هو منصوص عليه في البند ( اولاً ) من هذه المادة لايجوز اجراء الاضراب بهدف مراجعة او تعديل شروط اتفاق جماعي .

ثالثاً - يجب ان تكون الاضراب سلمياً -رابعاً - للوزارة خلال الاضراب ان تعقد اجتماعاً بحضور الاطراف بهدف حل النزاع واذا لم يحضروا هذا الاجتماع تفرض عليهم غرامة مالية لاتقل عن ( 100 ) مائة الفد دينار و لاتزيد عن ( 500 ) خمسمائة الف دينار .

المادة - 159 -

اولاً - يحل النزاع الجماعي بالتحكيم في اي الحالات الاتية :-

أ - اذا اتفق جميع اطراف النزاع على احواله للتحكيم .

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

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

ثانياً - ان احيل النزاع للتحكيم وفق لما هو منصوص عليه في البند ( اولاً ) من هذه المادة يعين الاطراف المحكمين ويتفقون على اجراءات سير التحكيم وطريقة اصدار القرار .

ثالثاً - اذا لم يتوصل الاطراف الى اتفاق وفق احكام البند ( اولاً ) من هذه المادة تقدم الوزارة الى مجلس القضاء الاعلى طلباً لاحالة النزاع الى محكمة التمييز ، وعلى المحكمة ان تقوم بتحديد موعد للنظر في النزاع وذلك خلال ( 48 ) ثمانية واربعين ساعة من تاريخ ورود الطلب .

رابعاً – عندما تعقد محكمة التمييز الجلسة وفقاً لاحكام هذه المادة يكون لكل طرق في النزاع ما يأتي :-

أ – الحضور والادلاء بأقواله امام المحكمة شخصياً او تمثيله بواسطة محامي او اي شخص اخر يختاره .

ب – تقديم أي ادلة تدعم ادعاءاته .

خامساً – تصدر محكمة التمييز قرارها علناً وفقاً للقانون وذلك خلال ( 15 ) خمسة عشر يوماً من التاريخ الذي تنظر فيه النزاع ويكون قرارها باتاً .

## الفصل السادس عشر

### قضاء العمل

المادة – 160 –

تشكل محكمة عمل او اكثر في كل محافظة .

اولاً – قاضي يعينه رئيس مجلس القضاء الاعلى بناء على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف .

ثانياً – ممثل عن الاتحاد العام الاكثر تمثيلاً للعمال .

ثالثاً – ممثل عن اتحاد العمال الاكثر تمثيلاً .

المادة – 161 –

اولاً – تختص محكمة العمل بالنظر فيما يأتي :-

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

ب – القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها وفي حاله عدم وجود محكمة عمل فتخص محكمة البداعة بها .

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

ثانياً – يعفى العامل المدعي من دفع رسوم اقامة الدعوى .

ثالثاً – تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة .

رابعاً – تؤول مبالغ الغرامات التي تفرضها محاكم العمل على اصحاب العمل وفقاً لاحكام هذا القانون الى صندوق ضمان وتقاعد العمال .

المادة - 162 -

اولاً - تكون احكام محكمة العمل قابله للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز واعادة المحاكمة .

ثانياً - يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلا للطعن فيه لدى هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز خلال ( 30 ) ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبليغه .

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

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

المادة - 163 -

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

المادة - 165 -

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

المادة - 166 -

اولاً - يلغى قانون العمل رقم ( 71 ) لسنة 1987 وتبقى الانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه نافذه لحين صدور ما يحل محلها او يلغياها .

ثانياً - يلغى قانون التنظيم النقابي رقم ( 52 ) لسنة 1987 .

ثالثاً - يلغى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ( 150 ) لسنة 1987 .

المادة - 167 -

يصدر الوزير تعليمات تسهيل تنفيذ احكام هذا القانون .

المادة - 168 -

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

