



مجموعة القوانين العراقية

# قانون العمل

رقم 71 لسنة 1987 المعدل

اعداد

القاضي نبيل عبدالرحمن حياوي

# قانون العمل رقم 71 لسنة 1987

## الباب الأول المبادئ الرئيسية

### المادة 1

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

### المادة 2

يضمن هذا القانون حق العمل لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة بين المواطنين جميعاً دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين، ويترتب على ذلك إتاحة 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 يملئ الشرف وتستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع وتطويره وازدهاره.

### المادة 4

يكفل هذا القانون للعامل أن يحصل على أجر يكفي لسد حاجاته الأساسية ويمكنه من إعالة أسرته، ويتيح له الفرصة للتمتع بثمار ما يتحقق من تقدم اقتصادي، وتأسيساً على ذلك يراعي في تقدير الأجر ما يأتي :

أولاً - نوع العمل الذي يؤديه العامل وكميته، على نحو يحقق ربط الأجر بالإنتاج

ثانياً - المساواة في الأجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم، الذي يؤدي في ظروف متماثلة.

ثالثاً - حماية الأجر على نحو يكفل عدم اقتطاع أي جزء منه إلا إذا أقر القانون ذلك، على أن يحتفظ العامل دائماً بجزء من الأجر يمكنه وأسرته من العيش في مستوى مقبول وفقاً لما يقرره هذا القانون.

## المادة 5

تقوم علاقات العمل على أساس التضامن الاجتماعي بين أطرافها 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

أولا - تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني.

ثانيا - يقصد بالعامل لإغراض هذا القانون, كل من يؤدي عملا لقاء اجر, ويكون تابعا في عمله لإدارة توجبه صاحب العمل الذي يقصد به كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملا أو أكثر لقاء اجر.

ثالثا - تسري أحكام هذا القانون على مشاريع وأماكن العمل التي تستخدم عاملا واحدا فأكثر.

## المادة 9

تمثل الحقوق الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال, وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل, تطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص, أيهما أفضل.

## المادة 10

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

## المادة 11

يقع باطلا كل صلح أو تنازل أو إبراء من الحقوق المقررة للعامل بموجب أحكام هذا القانون, خلال فترة المقررة للعامل بموجب

أحكام هذا القانون, خلال فترة قيام علاقة العمل حتى انقضاء ستة أشهر على انتهائها.

## المادة 12

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

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

## المادة 13

تعتبر السنة لإغراض تطبيق هذا القانون (365) يوماً, والشهر (30) يوماً.

## المادة 14

عند انتقال ملكية المشروع الخاص أو حق الانتفاع به إلى غير صاحب العمل الذين تعاقد معه العامل, يعتبر صاحب العمل الذي انتقلت إليه ملكية المشروع أو الانتفاع به, مسؤولاً عن الوفاء بالحقوق الناشئة للعامل في مواجهة سلفه.

### الباب الثاني

### التشغيل والتدريب المهني

### الفصل الأول

### 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 إخبار مكتب العمل بذلك خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ التشغيل, وللمواطن الذي يريد العمل ولم يحصل عليه أن يسجل اسمه في مكتب عمل منطقته, إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك.

### المادة 18

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

لصاحب العمل تشغيل العامل العربي، بشرط إخبار قسم التشغيل في بغداد وأقسام العمل والضمان الاجتماعي في المحافظات بذلك خلال مدة لا تتجاوز 30 ثلاثين يوماً من تاريخ التشغيل، وللعامل العربي الذي يريد العمل ولم يحصل عليه أن يسجل اسمه في قسم التشغيل في بغداد أو في قسم العمل والضمان الاجتماعي في منطقته في المحافظات للغرض المذكور، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك.

### المادة 19

تلتزم مكاتب العمل, التابعة لدائرة العمل, بإتباع الإجراءات التالية في تشغيل العمال :

أولاً - تسجيل أسماء طالبي العمل مباشرة في سجل خاص حسب تاريخ ورود طلباتهم.

ثانياً - تثبيت نوع العمل الذين يطلبه العامل استناداً إلى الوثائق والشهادات التي يقدمها عند تسجيله.

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

### المادة 20

لصاحب العمل أن يطلب، من مكتب العمل في منطقتة، ترشيح أي عامل للعمل لديه وفقا للإجراءات الآتية:

أولا - تقديم طلب إلى مكتب العمل في منطقتة يبين فيه نوع العمل المطلوب والمواصفات التي يشترط توفرها في العامل المطلوب.

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

ثالثا - يقوم المكتب بتبليغ صاحب العمل بكتاب الترشيح أو الاعتذار عن تلبية الطلب خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ورود طلب صاحب العمل إلى المكتب.

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

## المادة 21

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

## المادة 22

تقدم مكاتب العمل خدماتها المنصوص عليه في هذا الفصل مجانا.

## المادة 23

لا يجوز تشغيل أي عامل أجنبي مالم يكن قد حصل على إجازة عمل وفقا للشروط والإجراءات 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 الآتي:

أولا - يعاقب بغرامة لا تقل عن (1000) ألف دينار ولا تزيد عن (10000) عشرة آلاف دينار كل من خالف الأحكام الخاصة بتشغيل العامل العربي المنصوص عليها في هذا الفصل.  
ثانيا - يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن (1000) ألف دينار ولا تزيد عن (10000) عشرة آلاف دينار كل من خالف الأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب المنصوص عليها في هذا الفصل.

### الفصل الثاني التدريب المهني

#### المادة 25

يهدف التدريب المهني إلى :  
أولا - إعداد العمال المبتدئين وتدريبهم وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل بغية إمداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج إليه من مهارات فنية ذات اختصاص.  
ثانيا - تطوير المستوى الفنية للعمال المهرة ورفع مستوى كفاءتهم المهنية والإنتاجية.

#### 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 والعملية التي يجب أن 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، وأصبحت على الشكل الآتي:

أولا - 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 إصابة المتدرب لديها أو وفاته أثناء التدريب أو بسببه عن فترة تدريبه, وتطبق بحق المتدرب أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

### المادة 28

للمتدرب أن ينهي عقد التدريب بإرادته المنفردة, بشرط إلا يكون قد انقضى أكثر من نصف مدة التدريب وللجهة التي تقوم بتدريبه إنهاء العقد في أي وقت, إذا وجدت لديها مبررات موضوعية تتصل بقابلية المتدرب على تعلم المهنة أو بانضباطه أثناء التدريب.

وليس لأي من الطرفين في الحالتين المتقدمتين أن يطالب الطرف الآخر بأي 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 وإدارته ويلتزم فيه صاحب العمل باداء الأجر المتفق عليه للعامل.

### المادة 30

يجب أن يكون عقد العمل مكتوبا, ويحدد فيه نوع العمل ومقدار الأجر, وفي حالة عدم كتابة العقد, فللعامل أن يثبت العقد والحقوق الناشئة عنه بجميع طرق الإثبات.

### المادة 31

يجوز إخضاع العامل للاختبار لفترة لا تزيد على ثلاثة أشهر لغرض التثبت من كفاءته المهنية وسلوكه وانضباطه في العمل على أن ينص على ذلك في عقد العمل.

### المادة 32

أولا - لا يجوز تحديد مدة للعقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة, إلا إذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال



اضافيين لفترة وعمل معينين.  
ثانيا - يكون العقد الذي ينصب على عمل من طبيعة مؤقتة أو موسمية عقدا محدود المدة, ويراد بالعمل المؤقت العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وانجازه مدة محدودة, ويراد بالعمل الموسمي العمل الذي يقتضي تنفيذه وانجازه في مواسم معينة من السنة.

### المادة 33

إذا حضر العامل مقر العمل وكان مستعدا لأدائه وحالت دون ذلك أسباب لا يد له فيها, اعتبر كأنه قد أدى عمله واستحق أجره.

### المادة 34

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

يلتزم صاحب العمل بما يأتي :  
أولا - تمكين العامل من أداء عمله وتهيئة المستلزمات المقتضاة لذلك.

ثانيا - دفع اجر العامل وفق الأحكام المقررة في هذا القانون.  
ثالثا - توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل أثناء العمل.  
رابعا - توفير الفرص والوسائل أمام العامل بغية تطوير مستواه الثقافي والفني.

خامسا - تسليم العامل, عند مباشرته العمل, وصلا بما سلمه له من وثائق ومستندات, وإعادتها إليه عند انتهاء عقد العمل أو عند مطالبة العامل بها أثناء قيام علاقة العمل, ما لم يترتب على إعادتها ضرر لصاحب العمل سادسا - إعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل, يبين فيها تاريخ مباشرته العمل, وتاريخ انتهاء العقد ونوع العمل الذي أداه, وللعامل أن يطلب إضافة أية بيانات إلى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل أن يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة.

سابعا - إعطاء العامل شهادة - براءة ذمة - عند انتهاء عقد العمل, شرط أن يكون العال قد وفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل.

ويمتنع على صاحب العمل مطالبة العامل بأي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة, ما لم تكن هذه المطالبة مبنية على وقوع خطأ مادي في الشهادة ذاتها.

ثامنا - عدم نقل أو إنهاء خدمة العامل الذي يمارس مسؤولية نقابية, ما لم توافق النقابة أو الاتحاد على ذلك

### المادة 35

يحظر على العامل أن :

أولا - يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله حتى بعد تركه العمل.

ثانيا - يحتفظ بأية وثيقة أو ورقة من أوراق العمل خارج مكان العمل.

ثالثا - يؤدي عملا للغير في الوقت المخصص للعمل.

رابعا - يستعمل ماكينة أو جهازا أو آلة اسم يكلف باستعمالها من قبل صاحب العمل.

خامسا - يحضر محل العمل وهو في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطه من مخدرات.

سادسا - يحمل السلاح في محل العمل باستثناء من يتطلب عمله ذلك.

سابعا - يقترض من الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل.

ثامنا - يشترك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن صاحب العمل أو الجهة النقابية المختصة.

### المادة 36

ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية :

أولا - إذا اتفق الطرفان, كتابة, على إنهائه.

ثانيا - إذا انتهت مدته.

ثالثا - إذا أراد العامل إنهاء عقد العمل غير المحدد المادة, بشرط

أن يوجه إنذارا مكتوبا إلى صاحب العمل قبل ثلاثين يوما، في الأقل، من التاريخ الذي يحدده لإنهاء العقد. فإذا ترك العمل بغير توجيه الإنذار أو قبل انتهاء المدة المحددة في هذا البند، الزم بدفع تعويض إلى صاحب العمل يعادل اجر مدة الإنذار أو المتبقي منها.

رابعا - إذا أصيب العامل بمرض أقعده عن العمل ولم يشف منه بعد ستة أشهر من الإصابة به، وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية. خامسا - إذا أصيب العامل بعجز أقعده عن العمل وبلغت نسبته 75% فأكثر من العجز الكلي بموجب شهادة طبية رسمية. سادسا - إذا اقتضت ظروف العمل في المشاريع تقليص حجمه شرط إخبار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك.

### المادة 37

للعامل إنهاء العقد دون إنذار صاحب العمل في إحدى الحالتين الآتيتين :

أولا - إذا اخل صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في القانون أو في النظام الداخلي للعمل أو في عقد العمل الفردي أو الجماعي. ثانيا - إذا ارتكب صاحب العمل جنحة أو جناية ضد العامل أو أحد أفراد أسرته أثناء العمل أو خارجه.

### المادة 38

لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل، إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار.

### المادة 39

لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل، إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار.

### المادة 40

إذا وقف العامل عن العمل بناء على اتهام موجه إليه من صاحب العمل وظهر أن الاتهام قائم على أساس الخطأ أو الكيد وحكمت المحكمة بالإفراج عن العامل أو براءته فإنه يعاد إلى عمله ويستحق أجوره عن مدة إيقافه عن العمل.

الباب الرابع  
الأجر  
الفصل الأول  
الأجر ومتمماته

المادة 41

الأجر هو كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أيا كانت طريقة حسابه, لقاء عمله, ويستحقه من تاريخ مباشرته العمل.

المادة 42

أولا - تدفع الأجر للعامل مرة واحدة في الشهر في الأقل, في احد أيام العمل وفي مكانه أو في مركز دفع مجاور له.  
ثانيا - تدفع الأجر بالعملة العراقية ولا تبرأ ذمة المدين بالوفاء بغيرها من العملات والأموال.

المادة 43

تعتبر المنح والمكافآت من متممات الأجر في الأحوال الآتية :  
أولا - إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل, على دفعها.  
ثانيا - إذا استقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات.

المادة 44

تعتبر النسبة من المبيعات والنسبة من الأرباح المتفق عليها في عقد العمل من متممات الأجر.

المادة 45

يجوز تحديد الأجر على أساس القطعة أو وفقا لأي نظام آخر يحدد فيه مقدار الأجر تبعا لإنتاج العامل على أن لا يقل عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر.

الفصل الثاني  
تحديد الأجر وحمايتها

المادة 46

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

**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.**  
**ثانيا - يعرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية مقترح اللجنة على مجلس الوزراء للبت فيه.**

#### **المادة 47**

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

#### **المادة 48**

**يلتزم صاحب العمل بدفع اجر العامل, في حالة انتهاء خدمته, خلال سبعة أيام من تاريخ انتهائها.**

#### **المادة 49**

**أولاً - يدفع الأجر إلى العامل أو إلى وكيله.**  
**ثانيا - يدفع اجر العامل الحدث إليه 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 الأجر المستحق للعامل وفقا لإحكام هذا القانون, إلا بنسبة لا تزيد على (20%) منه, على أن يكون ذلك إيفاء لدين ثابت بحكم قضائي.

#### المادة 52

أولا - أ - على صاحب العمل أن يمسك سجلا للأجور تدرج فيه تفاصيل اجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه, وصافي الأجر الذي دفع إليه.

ب - يجب أن يكون هذا السجل خاليا من أي فراغ أو شطب أو تحشية.

ج - يخضع سجل الأجور لرقابة مفتشي العمل.

ثانيا - لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دين الأجر إلا بتوقيع العامل في سجل الأجور, ولا يعتبر توقيه فيه, دون اعتراض على المفردات, تنازلا منه عن أي حق من حقوقه.

#### المادة 53

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 الآتي:

يعاقب بغرامة لا تقل عن (3000) ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد عن (30000) ثلاثين ألف دينار كل من خالف الأحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا الباب, وإذا كانت المخالفة تتعلق بدفع اجر يقل عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر, فيلزم المخالف, إضافة إلى الحكم بالغرامة, بدفع تعويض إلى العمل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع واجر الحد الأدنى.

#### الباب الخامس

#### وقت العمل والإجازات

#### الفصل الأول

#### 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 ثماني ساعات, مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون.

#### المادة 56

في الأعمال التي تؤدي بدوامين, و الأعمال المتقطعة لا يجوز أن تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على اثنتي عشرة ساعة على أن لا تزيد ساعات عمله الفعلية على ثماني ساعات في اليوم.

#### المادة 57

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

#### المادة 58

أولا - يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا يقل مجموعها عن نصف ساعة ولا تزيد على الساعة, ويحدد صاحب العمل مواعيدها, على أن لا تزيد ساعات العمل المتصلة على خمسة ساعات.

ثانيا - يمنح العامل في المشاريع التي لا يمكن أن يتوقف العمل فيها لأسباب فنية أو بسبب طبيعة الإنتاج أو الخدمة التي تؤديها فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن عشرين دقيقة.

ثالثا - في الأعمال ذات الدوامين, لا يجوز انتقل فترة الراحة بينهما عن ساعة ولا تزيد على أربع ساعات.

#### المادة 59

أولا - يعتبر العمل :

أ - عملا نهاريا, إذا تم بين الساعة السادسة صباحا والتاسعة ليلا.

ب - عملا ليليا, إذا تم بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة

صباحاً.

ج - عملاً مختلطاً، إذا تم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي أو بالعكس، على أن لا تزيد فيه نسبة العمل الليلي على ثلاث ساعات.

ثانياً - لا يجوز أن تتجاوز مدة العمل :

أ - سبع ساعات في العمل الليلي.

ب - سبع ساعات ونصفاً في العمل المختلط.

ثالثاً - في الأعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل، ويجوز تشغيل العامل، بشكل متواصل، في العمل الليلي لأكثر من شهر.

### المادة 60

أولاً - يستحق العامل راحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد باجر.

ثانياً - ينظم صاحب العمل مواعيد حصول العمال على الراحة الأسبوعية بشكل جماعي أو بالتناوب، شرط أن يحدد لكل عامل موعداً ثابتاً لراحته الأسبوعية.

### المادة 61

يجوز لصاحب العمل أن يتفق مع العمال على تشغيلهم أيام الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية التي تتخلل شهر العمل على أن يعرضهم عنها بما يساويها نقداً أو بأيام إجازة موحدة.

### المادة 62

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

### المادة 63

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

أولاً - لصاحب العمل، زيادة ساعات العمل المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون في إحدى الحالات الآتية :



أ - إذا كان العمل لمواجهة ضغط غير اعتيادي بسبب الأعياد أو الأعمال الموسمية أو غير ذلك.

ب - إذا كان العمل من أجل إصلاح أو صيانة الأجهزة والأدوات والآلات التي قد يؤدي توفيقها إلى تعطيل العمل أو تعطيل عدد كبير من العمال.

ج - إذا كان العمل من أجل تفادي تعرض المواد أو المنتجات للتلف.

د - إذا كان العمل من أجل الجرد السنوي و إعداد الموازنة أو الاستعداد لتصفية الموسم وافتتاح الموسم الجديد

ثانيا - أ - لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الإضافية في الأعمال الصناعية التي تجري بالتناوب ساعة واحدة يوميا.

ب - لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الإضافية في الأعمال التحضيرية والتكميلية للأعمال الصناعية أو في حالة مواجهة الأعمال ذات الطبيعة غير العادية أربع ساعات يوميا.

ج - لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الإضافية في الأعمال غير الصناعية أربع ساعات يوميا.

ثالثا - لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافية الواردة في البندين أولا و ثانيا من هذه المادة على 300 ثلاثمائة ساعة في السنة .

#### المادة 64

أولا - يعتبر العمل الجاري في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية أو في الساعات الزائدة على العمل اليومي, عملا إضافيا.

ثانيا - يكون أجر العمل الإضافي ضعف أجر العمل, إذا كان العمل ليليا أو من الأعمال الشاقة أو الضارة, ويكون بزيادة مقدارها

50% من أجر العمل, إذا كان العمل نهاريا.

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

#### المادة 65

الغي البند (أولا) من هذه المادة بموجب المادة (7) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 1987/71، رقمه 17 صادر بتاريخ

## 13/3/2000 واستبدل بالنص الآتي:

أولا - إذا وقف العمل جزئيا أو كليا بسبب طارئ أو قوة القاهرة وجب على صاحب العمل دفع أجور العامل عن مدة التوقف بما لا يزيد على 60 ستين يوما، وله تكليف العامل بعمل آخر مقارب أو تكليفه بتعويض الوقت الضائع بعمل إضافي بلا اجر لا يزيد على 2 بعمل إضافي بلا اجر لا يزيد على 2 ساعتين في اليوم ولمدة لا تزيد على 30 ثلاثين يوما في السنة .

ثانيا - إذا كان توقف العمل بسبب صاحب العمل, فعليه دفع أجور العمال كاملة طيلة فترة التوقف, وله تكليفهم بعمل إضافي, باجر, لتعويض الوقت الضائع وفقا لما هو مبين في البند (أولا) م هذه المادة

### المادة 66

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

أولا - لا تسري أحكام هذا الفصل على عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية.

ثانيا - لا تسري أحكام المادة (56) م هذا القانون على العمال الآتي ذكرهم :

أ - المشتغلون بالأعمال التحضيرية أو التكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد الانتهاء من العمل.

ب - المشتغلون بالحراسة.

ثالثا - تحدد بتعليمات تصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية الأعمال المشمولة بالبندين (أولا وثانيا) من هذا المادة وقواعد تنظيم العمل فيها بما في ذلك بيان الحدود القصوى لساعات العمل اليومي والأسبوعي وساعات وجود العمال في أماكن العمل.

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

الفصل الثاني  
الأجازات  
الفرع الأول  
الإجازة السنوية

المادة 67

أولا - يستحق العامل إجازة باجر' لمدة عشرين يوما عن كل سنة عمل.

ثانيا - يستحق العامل في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة إجازة سنوية لمدة ثلاثين يوما عن كل سنة عمل.

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

رابعا - لصاحب العمل, عند الضرورة, منح العامل, بناء على طلبه, إجازة بدون اجر.

المادة 68

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

المادة 69

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

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

ثانيا - يجوز تجزئة الإجازة السنوية إذا اقتضت متطلبات العمل أو مصلحة العمل ذلك إلى مدد لا تقل إحداها عن 14 أربعة عشر

يوما متصلة، ويتم التمتع بالباقي بالكيفية التي يتفق عليها خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية .

المادة 70

لا يجوز للعامل أن يمارس أي عمل مأجور خلال تمتعه بأيام إجازته السنوية.

#### المادة 71

يقع باطلا كل اتفاق بقضي بالتخلي عن حق العامل في الإجازة السنوية أو التنازل عنها, كلا أو جزءا لقاء تعويض أو لأي سبب.

#### المادة 72

أولا - تدفع للعامل أجوره عن مدة إجازته السنوية عند منحه إياها.

ثانيا - تدفع للعامل أجور الأيام التي لم يتمتع بها من إجازته السنوية عند انتهاء عمله لأي سبب كان على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه عند انتهاء عمله.

ثالثا - تعتبر أجور الإجازات التي تراكت للعامل بموجب القوانين السابقة دينا بدمه صاحب العمل يصبح واجب الأداء عند انتهاء علاقة العمل.

#### المادة 73

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

أولا - يحدد النظام الداخلي للعمل أوقات تمتع العمال بإجازاتهم السنوية، وإذا لم يوجد نظام داخلي أو لم يتضمن ذلك النظام برمجة تمتع العمال بإجازاتهم فيكون للعامل الحق في التمتع بإجازته السنوية بالاتفاق مع صاحب العمل .

ثانيا - إذا ثبت حرمان العامل من التمتع بإجازته السنوية ضمن سنة العمل بسبب عدم منحه الإجازة من قبل صاحب العمل فيدفع له أجره عن مدة الإجازة مضافا إليه تعويض يعادل هذا الأجر .

#### المادة 74

تعتبر مدة الإجازة السنوية المأجورة, خدمة عمالية مجزية لجميع الأغراض المنصوص عليها في هذا القانون والقوانين الأخرى.

#### المادة 75

يتمتع العامل باستراحة في أيام الأعياد والعطلات الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضى عنها أجرا كاملا.

### المادة 76

يجوز تشغيل العامل خلال الأعياد أو العطلات الرسمية, عدا الراحة الأسبوعية لأحد الأسباب المبينة في المادة (63) من هذا القانون باجر مضاعف إضافة إلى أجره.

### الفرع الثاني

### الإجازات المرضية

### المادة 77

أولا - يستحق العامل إجازة مرضية باجر, يدفع من قبل صاحب العمل, لمدة ثلاثين يوما عن سنة العمل.

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

ثالثا - إذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفد استحقاقه من الإجازات المرضية باجر, تطبق عليه أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

رابعا - يرجح صاحب العمل على دائرة الضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه إلى العامل المضمون عن أجور إجازاته المرضية التي دفعها إليه, بما يزيد على ثلاثين يوما في السنة, وفق أحكام البندين (أولا وثانيا) من هذه المادة.

### المادة 78

أولا - تمنح الإجازة المرضية استنادا إلى تقرير طبي صادر عن جهة طبية معتمدة لدى صاحب العمل أو صادر عن جهة طبية رسمية.

ثانيا - تعتبر مدة التمتع بالإجازة المرضية, خدمة عمالية مجزية لجميع الأغراض المنصوص عليها في هذا القانون والقوانين الأخرى.

### المادة 79

تعطلت هذه المادة بموجب قرار صادر عن لجنة الشؤون الاقتصادية والغرامات المنصوص عليها في قانون العمل رقم 71

لسنة 1987، رقمه 120 صادر بتاريخ 2003، واستبدلت  
بالنص الآتي:

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

الباب السادس

حماية العمل والعمال

الفصل الأول

حماية المرأة العاملة

المادة 80

على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات، بمقر العمل.

المادة 81

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

المادة 82

لا يجوز تشغيل النساء الحوامل بأعمال إضافية يمكن أن تؤدي إلى الإضرار بصحة المرأة أو حملها.

المادة 83

أولا - لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي، إلا إذا كان العمل متعلقا بمواد أولية أو إنتاج يكون عرضه للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة عليها.

ثانيا - يجب منح النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن إحدى 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 (أولا) من هذه المادة على الفئات الآتية

:

أ - العاملات في أعمال إدارية.

ب - العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية.

ج - العاملات في خدمات النقل والاتصالات.

#### المادة 84

أولا - تستحق العاملة إجازة خاصة بالحمل والولادة باجر تم لمدة (72) يوما.

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

ثالثا - يجوز للجهة الطبية المختصة إن تقرر جعل فترة الإجازة المبينة في البند (أولا) من هذه المادة مدة لا تزيد على تسعة أشهر في حالة الولادة الصعبة, أو ولادة أكثر من طفل واحد, أو ظهور مضاعفات أو ولادة أكثر من طفل واحد, أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده, وتكون المدة الزائدة عما ورد في البند (أولا) من هذه المادة, إجازة بدون اجر, إلا إذا كانت العامل مضمونة فيطبق بشأنها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

#### المادة 85

لا يجوز لمن كانت مجازة بإجازة الحمل والولادة أن تمارس عملا مأجورا أو أي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر.

#### المادة 86

أولا - للام العاملة, بموافقة صاحب العمل, التمتع بإجازة أمومة خاصة بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها إذا لم يكمل سنة واحدة من عمره.

ثانيا - لا يجوز للعاملة الاستفادة من إجازة الأمومة في غير أغراضها وإذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بإجازة الأمومة بعمل مأجور لدى الغير, اعتبرت الإجازة ملغاة, وجاز لصاحب

العمل أن يطلب إلى العاملة العودة إلى مباشرة عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك.

#### المادة 87

أولاً - يسمح للعاملة المرضع بفترة إرضاع أثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة, وتعتبر فترة الإرضاع من وقت العمل.  
ثانياً - تعفى من العمل, العاملة التي لها طفل أو أكثر دون السادسة من عمره إذا احتاج طفلها المريض إلى رعايتها. مدة لا تزيد على ثلاثة أيام عن كل حالة تقتضي ذلك, ويترتب على هذه الإعفاء عدم استحقاقها للأجر 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 أحكام هذا الفصل على العاملات في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى أفراد الأسرة تحت إدارة وإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ.

### الفصل الثاني

### حماية الأحداث

### منع عمل الأحداث وتحديد الأعمار

#### المادة 90

تعديلت هذه المادة بموجب القسم (1) من أمر سلطة الائتلاف  
تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89  
صادر بتاريخ 30/5/2004 وأصبحت على الشكل الآتي:  
1 - إن الحد الأدنى للقبول في أي وظيفة أو عمل في أنحاء  
العراق وفي وسائل النقل المسجلة في أنحاء العراق سوف يكون  
15 سنة .

2 - يعني مصطلح الأحداث في هذا الفصل الأشخاص الذين لم  
يبلغوا سن الثامنة عشر

#### المادة 91



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

1 - يمنع الأحداث من ممارسة الأعمال التي تكون بطبيعتها أو ظروف ممارستها مؤذية لصحتهم أو تكون خطرا على سلامتهم أو أخلاقهم .

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

أ - العمل تحت الأرض أو تحت سطح الماء أو على ارتفاعات خطيرة أو في الأماكن الضيقة أو المحصورة .

ب - العمل مع آليات أو معدات أو أدوات خطيرة و التي تتطلب نقل أحمال ثقيلة يدويا .

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

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

3 - تعتبر الأعمال التالية من أسوأ أشكال عمل الأطفال وهي ممنوعة: -

أ - كل أشكال العبودية أو الممارسات المشابهة لذلك كبيع الأطفال أو المتاجرة بهم أو عبودية الأرض أو الإقراض بالعبودية أو العمل القسري أو الإجبارية ويضمنها 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 الإباحية .

ت - استغلال الطفل أو شراؤه أو عرضه للبيع لإغراض 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 إلى ضرر في صحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال . وسوف تقوم الوزارة المعنية بفحص وتنقيح قائمة أنواع الأعمال التي تنطبق عليها هذا النص وكلما دعت الحاجة إلى ذلك وبالتشاور مع منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل ذات العلاقة .

4 - أن أي شخص يستفيد أو يحاول أن يساعد على الاستفادة من الأعمال التي تسيء إلى الأطفال أو تؤدي إلى انحرافهم والمشار إليها أعلاه سوف يكون مذنباً وسوف يحاكم ويدان بموجب قانون العقوبات .

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

- أ - منع انضمام الأطفال إلى الأعمال المنحرفة .
  - ب - توفير المساعدة المباشرة المناسبة والضرورية للأطفال لغرض إبعادهم عن الأعمال المنحرفة وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً .
  - ج - ضمان الالتحاق بالتعليم الأساسي المجاني والتعليم المعني كلما أمكن ذلك لكل الأطفال الذين تم تخليصهم من الأعمال المنحرفة .
  - د - التحديد والوصول إلى الأطفال الذين هم في مخاطر خاصة .
  - هـ - الاهتمام بحالات البنات الخاصة والذين بسبب جنسهم يكن معرضات إلى بعض الانحرافات في العمل .
- 6 - لإغراض المادة 91 فإن مصطلح طفل يطلق على كل الأشخاص الذين هم دون سن الثامنة عشرة
- المادة 92

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

1 - لن يتم قبول الأحداث في أي عمل أو 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 إجراء الفحص بموجب شهادة طبية أو  
بتأشيرة على تصريح العمل أو في سجل العمل .

3 - يمكن أن تصدر وثيقة بيان اللياقة للعمل لـ : -  
أ - وفقا لظروف عمل محددة

ب - لعمل محدد أو مجموعة أعمال محددة أو وظائف لها نفس  
المخاطر الصحية والتي تكون مصنفة كمجموعة من قبل الجهة  
المختصة .

4 - أن لياقة الحدث لعمل ما تكون خاضعة إلى إشراف طبي حتى  
يبلغ الحدث ذكرا كان أم أنثى الثامنة عشر من العمر .

5 - التوظيف المستمر للحدث سوف يكون خاضع لتكرار الفحص  
الطبي في فترات لا تتجاوز السنة الكاملة .

6 - فحص اللياقة المشار إليه في الفقرات السابقة سوف لن يكلف  
الحدث أو والديه أي مصاريف .

7 - أن مصطلح السلطة المختصة يعني الوزارة المسؤولة عن  
العمل أو الوزارة المسؤولة عن الصحة أو كلاهما .

### المادة 93

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

1 - لا يعمل الحدث الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة بعد أكثر من  
سبع ساعات يوميا .

2 - يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة واحدة أو

أكثر لمدة لا تقل عن ساعة بالإجمال وهذه لغرض منح الحدث فترة راحة ويراعى في تحديدها أن لا يكون العمل متواصلا لمدة تزيد على أربع ساعات .

3 - للإحداث الذين يتم تشغيلهم الحق بالحصول على 30 يوم سنويا كإجازة مدفوعة .

#### المادة 94

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

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

2 - ويقوم كذلك صاحب العمل بإدانة سجل تحدد فيه أسماء و أعمار الأحداث ونوع العمل المناط بهم .

3 - يقوم صاحب العمل بعمل ملفات وحفظها وإتاحتها للاطلاع من قبل مفتش العمل تحتوي على الشهادات الصحية للياقة وكما هو مشار إليه في الفقرة 92 وتكون متوفرة للمشرفين الصحيين حين الطلب ويزود صاحب العمل المشرفين بالمرجع الذي بموجبه تم إصدار الشهادة الصحية .

#### المادة 95

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

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

1 - يدفع صاحب العمل إلى الحدث الأجر المتفق عليه لنفس العمل وكفاءته في حالة انجازه من قبل شخص بالغ .

ب - يقوم صاحب العمل بدفع تعويض إلى الحدث ذكرا كان أم أنثى في حالة حصول حادث ناتج عن العمل بغض النظر عن مسبب الحادث .

ج - إيقاف تشغيل الأحداث العاملين بصورة غير قانونية .  
لن تؤثر أحكام المادة 95 على اتخاذ أي إجراء جنائي او مدني بموجب هذا الفصل .

### المادة 96

تعديلت هذه المادة بموجب القسم (1) من أمر سلطة الائتلاف  
تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89  
صادر بتاريخ 30/5/2004 وأصبحت على الشكل الآتي:  
لا تسري أحكام هذا القانون على الأحداث الذين تزيد أعمارهم  
على 15 سنة ويشغلون في وسط عائلي تحت إدارة او إشراف  
الزوج او الأب او الأم او الأخ أو الأخت.

### المادة 97

تعديلت هذه المادة بموجب القسم (1) من أمر سلطة الائتلاف  
تعديلات على قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، رقمه 89  
صادر بتاريخ 30/5/2004 وأصبحت على الشكل الآتي:  
يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد على ثلاثة  
أشهر أو بغرامة لا تقل عن اثنا عشر مرة ضعف الحد الأدنى  
للأجر اليومي إلى اثنا عشر مرة ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري  
كل من خالف الأحكام المتعلقة بحماية الأحداث المنصوص عليها  
في الفصل الثاني من هذا الباب .

### المادة 98

تطبق أحكام هذا الفصل مقالع المواد الإنشائية.

### المادة 99

أولا - لا يجوز تشغيل العامل في الصناعات والأعمال المنصوص  
عليها في المادة (98) من هذا القانون، إلا بعد إجراء الكشف  
الطبي عليه وثبوت سلامته وصلاحيته للعمل الذي كلف به.

ثانيا - يعاد الكشف الطبي عل العامل بصورة دورية مرة في السنة في الأقل للتأكد من استمرار صلاحيته للعمل, على أن تثبت نتائج الكشف في سجلات المشروع.

#### المادة 100

على صاحب العمل إعلان ما يلي, في مكان ظاهر من مقر العمل :

أولا النظام الداخلي للعمل في المشروع تبين فيه أوقات العمل وفترات الراحة على أن تبلغ نسخت منه إلى اللجنة النقابية ومكتب العمل المختص.

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

#### المادة 101

أولا - يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العاملين فيه او المكلفين بتفتيشها قانونا, كما يحظر على العمال أنفسهم دخول هذه الأماكن, دون ترخيص, في غير الأوقات المحددة لعملهم. ثانيا - على صاحب العمل مسك سجل بأسماء العمال الذين يدخلون أماكن العمل بسبب أعمالهم في كل نوبة عمل والتأشير عليه عند خروجهم.

#### المادة 102

أولا - لا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل أكثر 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 إصلاح ما نشأ عنه بالشروط الآتية :

أ - إبلاغ مكتب العمل والجهة النقابية بالحادث الطارئ او المتوقع خلال أربع وعشرين ساعة من بدء العمل

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

#### المادة 103

على صاحب العمل وضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية وفقا للتعليمات والبيانات الصادرة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد الوقوف على رأي المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية, وعلى صاحب العمل اتخاذ التدابير الآتية :  
أولا - إصدار أوامر خاصة بالسلامة المهنية كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

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

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

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

#### المادة 104

عل صاحب العمل توفير مستلزمات الإنقاذ والإسعاف الأولى للطوارئ .

#### المادة 105

أولا - يتحدد ما يتحمله العامل من بدل, مقابل وجبات الطعام بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

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

#### المادة 106

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد على ثلاثة أشهر, كل من خالف الأحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع المنصوص عليها في هذا الفصل.

#### الفصل الرابع

#### احتياجات العمل

#### المادة 107

على صاحب العمل إحاطة العامل كتابة, قبل اشتغاله, بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها, ويجب أن تعلق في مكان ظاهر تعليمات يوضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية

منها وفق التعليمات التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

### المادة 108

- أولا - على صاحب العمل الالتزام بما يأتي.
- أ - اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية, وأخطار العمل والآلات .
- ب - توفير وسائل الحماية من أخطار العمل, ولا يجوز اقتطاع أي مبلغ من أجور العامل لقاء هذه الحماية.
- ج - توفير الإسعافات الطبية الأولية.
- 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 أن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات العمل والسلامة المهنية, وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية التي بعهدته وان يعنى بها.

### المادة 110

- أولا - يعتبر توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (107 و 108) من هذا القانون, من الواجبات الأساسية 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, إذا أغفلت عن عمد أو إهمال, وصف احتياطات العمل, ومدى الالتزام بتنفيذ تعليمات السلامة الصحية والمهنية في المشروع.

ثالثا - لوزير العمل والشؤون الاجتماعية أن يقرر غلق مكان العمل, أو إيقاف عمل آلة أو أكثر في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات السلامة الوطنية وحتى زوال سبب الغلق أو



الإيقاف, وذلك بعد إنذاره بإزالة المخالفة, ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل أجورهم عن مدة الإغلاق او التوقف.

### المادة 111

أولا - على صاحب العمل في المشروع الذي يزيد عدد عماله على (50) عاملا أن يستخدم ممرضاً لشؤون الإسعافات الأولية, وان يتعاقد مع طبيب غير متفرغ لمعالجة العمال في عيادة تخصص في مقر العمل لهذا الغرض, أما إذا زاد عدد العمال على (100) عامل فيكون دوام الطبيب بما لا يقل عن ساعتين في اليوم الواحد.  
ثانيا - إذا زاد عدد العمال على (500) عامل, وجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في مقر العمل.  
ثالثا - تقدم الأدوية والعلاج إلى العمال دون مقابل.

### المادة 112

أولا - تطبق الأحكام الخاصة بإصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين.

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

ب - على صاحب العمل أن يدفع إلى 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, إذا سببت الإصابة للعامل عجزا جزئيا.
- 2 - 100% من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة, إذا نتج عن الإصابة عجز كلي او أدت إلى 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 الآتي:

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

### الفصل الخامس

#### تفتيش العمل

#### المادة 114

أولا - تخضع مشاريع وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون إلى تفتيش العمل.

ثانيا - يختص تفتيش العمل بالمهام الآتية :

1 - مراقبة تطبيق أحكام 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 والإرشادات الفنية إلى أطراف علاقة العمل حول الوسائل والأساليب الكفيلة بتنفيذ الأحكام القانونية المشار إليها في الفقرة (أ) من هذا البند.

#### المادة 115

أولا - يتولى مدير عام دائرة العمل دراسة تقارير التفتيش وينظم بها تقريرا شاملا كل ثلاثة أشهر مرة واحدة يضمنه استنتاجاته ومقترحاته ويرفعه إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ثانيا - يتولى الاتحاد العام لنقابات العمال القيام بنفس الدراسة المبينة في البند (أولا) من هذه المادة كل ثلاثة أشهر مرة في الأقل, ويرفع تقريره إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ثالثا - تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدراسة التقارير العامة المشار إليها في البندين (أولا) و(ثانيا) من هذه المادة, وما تضمنته من استنتاجات ومقترحات, والخروج بمقترحات او تعليمات تغني التفتيش وتطور أساليبه.

ب - تنشر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقريرا سنويا حول

أعمال التفتيش, يتناول المواضيع التي يحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية، بتعليمات يصدرها لهذا الغرض.

### المادة 116

أولا - يمارس تفتيش العمل تحت إشراف 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 أصحاب العمل يسميه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية العراقية.

ثانيا - استثناء من أحكام البند (أولا) من هذه المادة يجوز لمفتش العمل بصفته رئيس لجنة التفتيش, أن يباشر التفتيش بمفرده في حالات الضرورة او في الحالات المستعجلة بعد حصوله على موافقة رئيسه المباشر, وعليه في هذه الحالة، أن يدعو العضوين الآخرين ليشتركا معه في التفتيش بأقرب فرصة.

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

### المادة 117

أولا - تخول لجنة التفتيش بموجب هذا القانون الصلاحيات الآتية :

- أ - دخول أماكن العمل بدون سابق إنذار أثناء وقت العمل.
- ب - الدخول خارج أوقات العمل إلى أي مشروع او معمل إذا كان هناك من الأسباب ما يدعو لتفتيشه في ذلك الوقت بعد موافقة مدير عام دائرة العمل.
- ج - القيام بإجراء إي 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 أصولي بها.
- و - اتخاذ الإجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يتحمل إمهالا بما في ذلك توقيف العمل كليا او جزئيا او إخلاء

محل العمل.

ثانيا - للجنة او احد أعضائها أن تنفرد بمن تشاء من العمال او غيرهم من ذوي العلاقة بالمشروع.

**المادة 118**

تعديلت 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 الآتي:

أولا على أصحاب العمل أن يسهلوا مهمة لجان التفتيش ويمكنوها من الاطلاع على ما تروم الاطلاع عليه بما في ذلك السجلات والوثائق والأضابير الشخصية وما سواها وعليهم أن يجيبوا على الاستيضاحات والاستفسارات التي توجه إليهم.

ثانيا - كل من منع مفتش العمل او اللجنة التفتيشية من دخول أماكن العمل لغرض التفتيش او عرقلة عمله او عملها بأي شكل كان يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر او بغرامة لا تقل عن ( 2000 ) ألفي دينار ولا تزيد عن (20000) عشرين ألف دينار .  
ثالثا - على قوى الأمن الداخلي كافة أن تلبية طلب لجان التفتيش بالموازرة والمساندة إذا طلب إليها ذلك.

**المادة 119**

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

أولا - لا يعين مفتش عمل إلا من كان حاصلا على شهادة دراسية لا تقل عن الدراسة الإعدادية وناجحا في دورة تدريبية تعدها دائرة العمل لهذا الغرض.

ثانيا - يؤدي مفتشو العمل وممثلو العمال وأصحاب العمل في لجان التفتيش عند تعيينهم اليمين الآتية أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية:

أقسم بالله وبشرفي أن أقوم بواجبي بأمانة وحياد وان لا افشي سرا من إسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد تركي إياها .

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

أ - تحقيق أية منفعة مباشرة او غير مباشرة مادية او معنوية في المشاريع التي تحت رقابتهم .

ب - إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية او الأساليب الصناعية التي يقفون عليها خلال قيامهم بواجباتهم .

### المادة 120

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

ثانيا - لوزير العمل والشؤون الاجتماعية او من يخوله, استنادا إلى تقرير لجنة التفتيش, أن يقرر إحالة صاحب العمل الذي سجلت على مشروعه مخالفة, إلى محكمة العمل المختصة وفق أحكام القانون.

### المادة 211

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

### الباب السابع

### التنظيم الداخلي للعمل

### الفصل الأول

### الواجبات

### المادة 122

يجب على العامل, الالتزام الكامل بأحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه, وأحكام عقود العمل الفردية

والجماعية والنظام الداخلي للعمل وتنفيذها بحسن نية وإخلاص وأمانة، وعلى النحو الذي يخدم مصلحة الإنتاج .

### المادة 123

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

أولا - أن يخصص وقت العمل لأداء الواجبات الموكلة إليه، دون تفريط بأي جزء منه، أو تأخر عن مواعيده أو التغيب عنه دون عذر مشروع.

ثانيا - أن يطيع الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل، متى كانت هذه الأوامر من مقتضيات العمل.

### المادة 124

أولا - يجب على العامل المحافظة على أموال صاحب العمل التي في عهده، وعليه صيانة المعدات والآلات والمواد وكل ما تقتضيه الأصول للمحافظة عليها وحفظها من الضرر ويجب عليه في سبيل ذلك أن يحرص عليها بالقدر الذي تتيحه له مهارته الفنية وظروف العمل.

ثانيا - يسأل العامل عن تعويض كل ضرر يتسبب فيه عن عمد أو خطأ يلحق بالأموال المشار إليها في البند (أولا) من هذه المادة، ويتم التعويض عنها بقرار قضائي إلا إذا تم الاتفاق على التعويض رضاء.

## الفصل الثاني

### الانضباط

### المادة 125

أولا يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قواعد انضباط نموذجية يسترشد بها أصحاب العمل.

ثانيا - على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن 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 أن يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها الأصلية او المعدلة خلال ثلاثين يوما من تسجيلها لديه، وإلا 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 بإحدى العقوبات الآتية :  
أولا - لفت النظر.

ثانيا - قطع الأجر مدة لا تزيد على ثلاثة أيام على أن لا يستقطع من الأجر ما يزيد على 20% من أجره الشهري.  
ثالثا تأجيل 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 الآفي الحالات الآتية :

أولا - إذا ارتكب العامل خطأ جسيما نشأ عنه ضرر مادي، شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث.  
ثانيا - إذا أفشى العامل سرا من أسرار العمل أدى إلى إلحاق ضرر بصاحب العمل.

ثالثا - إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أكثر من مرة، شرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، او أن يكون قد ابلغ بها شفويا إذا كان أميا.

رابعا - إذا وجد العامل أكثر من مرة، أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر.

خامسا إذا أتى العامل أكثر من مرة سلوكا لا يأتلف وشرف العمل.

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

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

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

تاسعا - إذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع عشرة أيام متصلة او عشرين يوما متقطعة خلال سنة العمل، شرط أن ينذره صاحب العمل بإعلان يعلق في لوحة الإعلانات في مقر العمل خلال الأيام الخمسة الأولى من الغياب في الحالة الأولى، وتسلم نسخة منه إلى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره، وإذا بلغت غياباته المتقطعة خلال سنة العمل خمسة عشر يوما، فيتم إنذاره كتابة في موقع العمل.

### المادة 128

أولا - لا يجوز اتهام العامل عن مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوما.

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

### المادة 129

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

أولا - يصدر قرار فرض العقوبة كتابة ويبلغ به العامل، وله أن يعترض عليه أمام محكمة العمل المختصة خلال خمسة عشر يوما من تبلغه بالقرار، ويكون قرار المحكمة باتا، باستثناء قرار فرض



عقوبة الفصل فيكون خاضعا للطعن تمييزا.  
ثانيا - إذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل وقضت المحكمة  
بإلغائها او استبدال عقوبة أخرى بها، فيعاد العامل إلى العمل،  
وتعتبر المدة التي توقف فيها عن العمل خدمة له لكل الأغراض  
ويلزم صاحب العمل بدفع أجره المستحق عنها كاملا، كما يلزم  
بدفع الاشتراكات عنها إلى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال.  
ثالثا - تؤول حصيلة عقوبة قطع الأجر، التي تستقطع من العامل،  
إلى معهد الثقافة العمالية لاستثمارها لمصلحة العمال.

### الباب الثامن

### تسوية المنازعات

### الفصل الأول

### منازعات العمل

### المادة 130

يقصد بمنازعات العمل الخلافات الجماعية ذات للأثر على  
المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل  
في مشروع او أكثر، او في نطاق مهنة او صناعة او أكثر، حول  
ما ينجم عن تطبيق قانون العمل وتعليماته وعقوده الفردية من  
تضارب في وجهات النظر، وتأخذ هذه الخلافات صفة منازعات  
عمل، إذا 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 أصحاب العمل ذوي العلاقة، او على الأجهزة النقابية العمالية  
ذات العلاقة، أن تبادر، كل من جهتها، إلى إخطار وزير العمل  
والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، بوقت  
واحد، بالنزاع الذي نشب مع بيان خلاصة وافية عن أسبابه  
وتطورات، والإجراءات الواجب اتخاذها لمعالجته وحله.

### المادة 132

أولا - يتولى وزير العمل والشؤون الاجتماعية فور تلقي الإخطار، إجراء الاتصالات اللازمة مع أصحاب العمل ومنظماتهم ذات العلاقة لحثها على اتخاذ التدابير العاجلة لإنهاء أسباب النزاع، وحله وتسويته.

ثانيا - يتولى رئيس الاتحاد العام لنقابات العمل، فور تلقي الإخطار الاتصال بجميع الأجهزة النقابية والفئات العمالية ذات العلاقة بالنزاع، لحثها على اتخاذ التدابير العاجلة لمنع التأزم في الموقف، ودعوتها لسلوك الطرق الايجابية في التحري عن أسباب النزاع، والعمل على إزالة أسبابه وتسويته بالطرق الودية.

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

رابعا - إذا أسفرت مساعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإخطار على الأكثر، عن التوصل إلى حل، يعقد اجتماع برئاسة رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، يتولى فيه المدير العام لدائرة العمل مهمة المقرر بإعداد متساوية وينظم محضر بهذا الاجتماع، تسجل فيه بنود الاتفاق على أربع نسخ أصلية توقع من جمعي الحاضرين، إحداها 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 - إذا فشلت مساعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، في التوصل إلى حل يقبل به الجميع خلال المدة المحددة في البند (رابعا) من هذه المادة، وجب عليهما إحالة النزاع، بكتاب مشترك إلى وزير العدل لدعوة هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز للانعقاد خلال ثمان وأربعين

ساعة, عل الأكثر, 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 إلى أقوالهم, ولها أن تتخذ الإجراءات 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 طرفي النزاع, ويكون قرارها باتا.

### المادة 134

إذا تخلف احد طرفي النزاع عن الحضور أمام هيئة قضايا العمل في المحكمة التمييز يوم اصدار القرار, رغم تبلغه, يعتبر مبلغا بالقرار.

### المادة 135

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

### المادة 136

أولا - إذا امتنع صاحب العمل او أصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز, بعد ثلاثة أيام من تبليغهم بالقرار, جاز للعمال, أصحاب العلاقة أن يتوقفوا عن العمل وتحسب لهم مدة التوقف خدمة يستحقون عنها جمعي حقوقهم المقررة قانونا, ويعاقب أصحاب العمل عن عدم التنفيذ.  
ثانيا - على العمال, أن يبلغوا وير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال معا, بإجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له, وان يبينوا الأسباب التي حملتهم على ذلك والاحتياطات التي اتخذوها للمحافظة على الأمن والنظام, وحماية وسائل الإنتاج ومقر العمل.

## الفصل الثاني

## قضاء العمل

### المادة 137

تشكل محكمة عمل او أكثر في كل محافظة, وتنعقد من قاض واحد يعينه وزير العدل بناء على 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 :

أولاً - الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون و قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وقرارات مجلس قيادة الثورة.  
ثانياً - القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها, وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتختص محكمة البداعة بها.  
ثالثاً - الدعاوى والمسائل الأخرى 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 أحكام محكمة العمل قابلة للطعن بطريق الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة.

### المادة 142

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

### المادة 143

يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلة للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالية لتبليغه.

### المادة 144

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

#### المادة 145

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

#### المادة 146

تطبق أحكام قانون المرافعات المدنية وأحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية كل في مجاله, فيما لم يرد فيه نص خاص في هذا القانون.

### الباب التاسع

### عقود العمل الجماعية

#### المادة 147

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

عقد العمل الجماعي هو اتفاق بين النقابات نيابة عن عمال المهن والصناعات التي تمثلها هذه النقابات وبين أصحاب الأعمال 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 إنتاج واحد او متماثل.

#### المادة 148

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

يهدف عقد العمل الجماعي إلى تقرير وتنظيم الالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين أصحاب المصلحة في طرفي العقد والعمل على تطوير وتحسين مستوى هذه الالتزامات بما يجعلها أكثر نفعا

ومردودا للعمال وللإنتاج معا، ومن اجل إيجاد أفضل السبل لتنفيذها من طرفي العقد وجميع أصحاب المصلحة فيه بروح مشبعة بالغيرة على الإنتاج الوطني وبالشعور بالمصلحة الجماعية المشتركة فيه من خلال علاقات واعية يسودها التعاون والإخاء والتضامن والاحترام المتبادل .

#### المادة 149

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

يجري تمثيل العمال في عقد العمل الجماعي على الشكل الآتي:  
أولا - عندما يكون العقد في نطاق مشروع واحد، تتولى الجهة النقابية المختصة في هذا المشروع تمثيل العمال، وإذا لم يكن في المشروع جهة نقابية مختصة تتولى نقابة المهنة التي ينتمي إليها المشروع مهمة تمثيل عماله .

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

ثانيا - عندما يكون العقد في نطاق أكثر من مشروع في مهنة واحدة او في نطاق المهنة كلها، تتولى نقابة المهنة تمثيل العمال، وإذا 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

أضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 1987/71، رقمه 17 صادر بتاريخ

**:13/3/2000**

يتولى صاحب العمل نفسه او أصحاب العمل ذوو العلاقة تمثيل مشروعاتهم او مشاريعهم في عقد العمل الجماعي ولهم أن يختاروا وكلاء قانونيا عنهم او أكثر، كما لهم أن يوكلوا أمر تمثيلهم إلى إحدى جمعياتهم او منظماتهم المهنية او الصناعية او التجارية .

**المادة 151**

**أضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 1987/71، رقمه 17 صادر بتاريخ**

**:13/3/2000**

**يشترط في عقد العمل الجماعي:**

أولا - أن يناقش ويصوت عليه - قبل إبرامه - من عمال المشروع او المشاريع عندما يكون متعلقا بمشروع محدد او بعدة مشاريع محددة، أما عندما يكون شاملا المهنة كلها او شاملا أكثر من مهنة فيناقش ويصوت عليه من الجمعية العمومية لنقابة المهنة او النقابات ذات العلاقة .

ثانيا - أن يعلن عنه في الصحف وان تنشر خلاصته في الجريدة الرسمية ولا يكون نافذا إلا من تاريخ النشر او من التاريخ المحدد لتنفيذه بعد النشر .

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

رابعا - أن لا يحمل النقابات أية مسؤولية مادية .

**المادة 152**

**أضيفت هذه المادة بموجب المادة (14) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 1987/71، رقمه 17 صادر بتاريخ**

**:13/3/2000**

مع مراعاة أحكام المادة 147 من هذا القانون يجوز لطرفي العمل في المشاريع او المهن التي لم تشترك في عقد العمل الجماعي أن

يتفقا على الاشتراك فيه دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويتم ذلك بإبلاغ صيغة الاتفاق على الانضمام للعقد إلى ديوان الوزارة وأطراف العقد الأصليين ويصبح الانضمام للعقد نافذاً بعد اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في البند ثانياً من المادة 151 من هذا القانون .

### المادة 153

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

كلما وقع تعارض أو اختلاف بين عقد العمل الجماعي وعقود العمل الفردية تطبق من العقدين الشروط الأكثر نفعاً للعمال، ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف ذلك .

### المادة 154

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

ينتهي عقد العمل الجماعي قبل انتهاء مدته في إحدى الحالتين الآتيتين:

أولاً - إذا وافق على إنهائه جميع أطرافه الأصليين منهم والمنضمين، وينقضي العقد في هذه الحالة بتبليغ الاتفاق على الإنهاء إلى الوزارة ويصبح الإنهاء نافذاً بعد اتخاذ الإجراءات المبينة في البند ثانياً من المادة 151 من هذا القانون .  
ثانياً - إذا صدر حكم بات عن محكمة العمل المختصة بفسخ العقد بناء على طلب طرف من أطرافه أو أكثر أو بناء على طلب الوزارة، ولا يجوز تقديم مثل هذا الطلب قبل سنة كاملة من سريان العقد، ويجب أن يكون الطلب مستنداً إلى حصول تطورات أساسية في ظروف العمل تسوغ ذلك .

### المادة 155



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

تمثل الأجهزة النقابية المختصة قانوناً جميع عمال المشروع أو  
المشاريع أو المهنة أو المهن التي يشملها عقد العمل الجماعي،  
ولهذه الأجهزة أن تخاصم بالنيابة عن العمال - جماعات أو فرادى  
- في جميع ما ينشأ من عقد العمل الجماعي من حقوق أو خلافات  
دون حاجة إلى توكيل خاص .

المادة 156

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

لكل طرف من أطراف العقد الجماعي أن يطلب من محكمة العمل  
المختصة تفسير العقد أو الحكم بتنفيذه أو الحكم بالتعويض عن  
عدم تنفيذه، مع عدم الإخلال بأحكام البند رابعا من المادة 151  
من هذا القانون .

المادة 157

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

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 يطرأ عليه من تعديلات،  
ولكل من له مصلحة أن يحصل من الاتحاد على نسخة مصدقة من  
ملف العقد أو بعض ما فيه من وثائق ومستندات .

الباب العاشر

أحكام عامة وختامية

## المادة 158

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

على صاحب العمل إزالة آثار المخالفة التي حكم من أجلها خلال شهرين من تاريخ اكتساب الحكم درجة البتات، وإذا كرر المحكوم عليه المخالفة، فيعاقب بضعف العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون وإذا 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 1987/71، رقمه 17 صادر بتاريخ 13/3/2000 :

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

## المادة 160

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

أولا - على صاحب العمل مسك السجلات الآتية :

أ - سجل بأسماء العمال

ب - سجل بأجور العمال

ج - سجل الإجازات

د - سجل الأحداث

هـ سجل الزيارات التفتيشية

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

### المادة 161

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

عند عدم وجود نص في هذا القانون تطبق أحكام القوانين الأخرى وأحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانونا.

### المادة 162

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

أولا - 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 الآتية :

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 الأنظمة الآتية :

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

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

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

د - نظام مكافأة 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 1987/71، رقمه 17 صادر بتاريخ  
:13/3/2000

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

المادة 164

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

ينفذ هذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

صدام حسين

رئيس مجلس قيادة الثورة.