

MoSA 12-1-1

قانون العمل رقم 71 لسنة 1987

المعدل

الباب الأول

المبادئ الرئيسية

المادة 1

يهدف هذا القانون إلى توفير 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 يمليه 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 يراعى 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

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

ثانياً - يقصد بالعامل لإغراض هذا القانون، كل من يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً في عمله لإدارة توجبه صاحب العمل الذي يقصد به كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

ثالثاً - تسري أحكام هذا القانون على مشاريع وأماكن العمل التي تستخدم عاملاً واحداً 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 وإن كان موثقاً بتوقيعه.

المادة 11

يقع باطلاً 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 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13 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 لأغراض تطبيق هذا القانون (365) يوماً، والشهر (30) يوماً.

المادة 14

عند انتقال ملكية المشروع الخاص أو حق الانتفاع به إلى غير صاحب العمل الذين تعاقده 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 منطقتة، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك.

المادة 18

ألغيت هذه المادة بموجب المادة (3) من قانون التعديل الثاني لقانون العمل 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13 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، باتتباع الإجراءات التالية في تشغيل العمال :
أولا - تسجيل أسماء طالبي العمل مباشرة في سجل خاص حسب تاريخ ورود طلباتهم.
ثانيا - تثبيت نوع العمل الذين يطلبه العامل استنادا إلى الوثائق والشهادات التي يقدمها عند تسجيله.
ثالثا - منح طالب العمل وثيقة تسمى (بطاقة تشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به ونوع العمل الذي طلبه.

المادة 20

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

أولا - تقديم طلب إلى مكتب العمل في منطقته 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 بشرط 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

تعديل 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 الفني 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 ومدتها 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 ألا 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 بإداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيه وإدارته ويلتزم فيه صاحب العمل بإداء الأجر المتفق عليه للعامل.

المادة 30

يجب أن يكون عقد العمل مكتوباً، 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

أولاً - لا يجوز تحديد مدة للعقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة، إلا إذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لفترة وعمل معينين.
ثانياً - يكون العقد الذي ينصب على عمل من طبيعة مؤقتة أو موسمية عقداً محدود المدة، ويراد بالعمل

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 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

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

المادة 148

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

يهدف عقد العمل الجماعي الى تقرير وتنظيم الالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين أصحاب المصلحة في طرفي العقد والعمل على تطوير وتحسين مستوى هذه الالتزامات بما يجعلها أكثر نفعاً ومردوداً للعمال وللإنتاج معاً، ومن أجل 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 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

يجري تمثيل العمال في عقد العمل الجماعي على الشكل الآتي:
أولاً - 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 لمهنة المشروع نقابة يتولى الاتحاد العام لنقابات العمال ذلك، وفي كلتا هاتين الحالتين تقوم النقابة أو الاتحاد بالدور الموكول إلى كل منهما بالاشتراك مع 3 ثلاثة ممثلين ينتخبون من جميع العاملين في المشروع لهذا الغرض.
ثانياً - عندما يكون العقد في نطاق أكثر من مشروع في مهنة واحدة أو 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.
ثالثاً - عندما يكون العقد في نطاق مشاريع أو مهن متماثلة أو 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 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

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

المادة 151

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

يشترط في عقد العمل الجماعي:

- أولا - أن يناقش ويصوت عليه - قبل إبرامه - من عمال المشروع أو المشاريع عندما يكون متعلقا بمشروع محدد أو بعدة مشاريع محددة، أما عندما يكون شاملا المهنة كلها أو شاملا أكثر من مهنة فيناقش ويصوت عليه من الجمعية العمومية لنقابة المهنة أو النقابات ذات العلاقة .
- ثانيا - أن يعلن عنه في الصحف وأن تنشر خلاصته في الجريدة الرسمية ولا يكون نافذا إلا من تاريخ النشر أو 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 71/1987، رقمه 17 صادر بتاريخ 2000/3/13:

مع مراعاة أحكام المادة 147 من هذا القانون يجوز لظرفي العمل في المشاريع أو 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 نافذا بعد اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في البند ثانيا من المادة 151 من هذا القانون .

المادة 153

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

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

المادة 154

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

ينتهي عقد العمل الجماعي قبل انتهاء مدته في إحدى الحالتين الآتيتين:
أولا - إذا وافق على إنهائه جميع أطرافه الأصليين منهم والمنضمين، وينقضى العقد في هذه الحالة بتبليغ الاتفاق على الإنهاء إلى الوزارة ويصبح الإنهاء نافذا بعد اتخاذ الإجراءات المبينة في البند ثانيا من المادة 151 من هذا القانون .

ثانيا - إذا صدر حكم بات عن محكمة العمل المختصة بفسخ العقد بناء على طلب طرف من أطرافه أو أكثر