



العدد:
 التاريخ: ٢٠٢٢ / ٨ / ٢

ژماره:
 رېكهوت: ١١٢١٣ / ١١ / ٢٧٢٢ كوردى



بو به ريزا سه رو كايه تى په رله مانى كوردستان - عيراق
 ب / پروژه ياسا

هاو پيچ له گه ل نووسراوماندا برياى ژماره (١٦٤) ي ئه نجومه نى وه زيران له ٢٠٢٢/٧/٦ تايهت به په سه نكردنى پروژه ياساى (كار له هه ريمى كوردستان-عيراق) به هه ردوو زمانى (كوردى و عه ره بى) ئاراسته تان ده كه ين به مه به ستى تشريع كردنى و ئاگادار كردنه وه مان له ئه نجام .

له گه ل ريزدا...
 د ديوان / كاروبارى
 د ئه نجومه نى وه زيران
 د ئه نجومه نى وه زيران
 د ئه نجومه نى وه زيران

هاو پيچ:

- پروژه ياساى كار له هه ريمى كوردستان-عيراق به هه ردوو زمانى كوردى و عه ره بى.
- برياى دادگايى بالائى فيدرالى ژماره (٦٧/الاتحادية /٢٠٢١).
- (ئهم برياى ره چاو كراوه له م پروژه ياسايه دا ، تايهت به به دادگايى كار به ين ي ئهم برياى هه ردوو بركه ي (ئانيا ، ئالتا) له م دادگايى (١٦٥) له ياساى كارى عيراقى هه لوه شاهوه ته وه له بهر ئه وه ي پيچه وانهى ده ستوره)

د. قالا فهريد ابراهيم

به ريزا
 مه رمانان

وه زيرى مه ريم بو كاروبارى په رله مان

له ئه ل ريزدا

٢٠٢٢ / ١
 به ريزا سكرتيرى په رله مان
 له ئه ل ريزدا

ويئنه يه ك بو:

- نووسينگه تايهت به به ريزا جه نابى سه رو كايه تى ئه نجومه نى وه زيران / بو ئاگاداريتان .. له گه ل ريزدا .
- نووسينگه به ريزا جيگرى سه رو كايه تى ئه نجومه نى وه زيران / بو ئاگاداريتان .. له گه ل ريزدا .
- سه رو كايه تى ئه نجومه نى وه زيران / سه رو كايه تى ديوان بو ئاگاداريتان . له گه ل ريزدا .
- سه رو كايه تى ئه نجومه نى وه زيران / سكرتاربه تى ئه نجومه نى نووسراوتان ژماره (١٠٣٧٨) له ٢٠٢٢/٧/٢٠ بو ئاگاداريتان . له گه ل ريزدا .
- سه رو كايه تى ئه نجومه نى وه زيران / فه مانگه ي هه ماهه نكى و به دوا دا چوون بو ئاگاداريتان له گه ل ريزدا .
- سه رو كايه تى ئه نجومه نى وه زيران / فه مانگه ي ميديا و زانبارى بو ئاگاداريتان . له گه ل ريزدا .
- خولاو .

سىزدەم: خاوەنكار: ھەر كەسىكى سروشتى يان مەعنەوى كرىكارىك يان زياتر بەكاربەيتت بەرامبەر بە كرىيەك جۆرەكەى ھەر چىيەك بيت.

چواردەم: كرى: ئەوئ دەبىتە شايستەى كرىكار لەسەر خاوەنكار نەختىنە بيت يان شتەك بيت بەرامبەر بە كارىك جۆرەكەى ھەر چىيەك بيت، ھەر وھا دەبىتە پاشكۆى كرى و تەواو كارىيەكانى ھەر جۆرە دەرمالەيەك بەدريتە كرىكار و كرى شايستە لەبىرى كارى زىدەكى.

پازدەم: گرىبەستى كار: ھەر رىككەوتنىك لە رىگەيەوئى كرىكار ھەلبستىت بە كار كردن لە ژىر سەرپەرشتى و بەرپۆبەردنى خاوەنكار بەرامبەر بە كرى.

شازدەم: كارى كاتى: ئەو كارهى سروشتى جىيەجىكردن و بەجىگەياندىنى ماوئەكى دياركراو دەخوازىت.

حەقدەم: كارى رىككەوتەبى (عرضى): ئەو كارهى پىوستىكى لەناكاو دەبخوازىت، و ئەو چالاكىيەى خاوەنكار پىادەى دەكات ناچىتە ناو سروشتەكەى، و ماوئە بەجىگەياندىنى لە (۶) شەش مانگ زياتر نىيە.

ھەژدەم: كارى بەشەكى (جزئى): ئەو كارهى لە چەند كاژىرئىك تەواو دەبىت كە كەمترە لە كاژىرەكانى كارى رۆژانەى ئاساى دەقنووسكراو لەم ياسايدە، جا كارهكە چ بەشپۆئەكى رۆژانە ئەنجام بەدريت يان لە ھەندىك رۆژانە ھەفتە و كاژىرەكانى كار كردنىشى لەسەر بنەماى ھەفتانە يان لەسەر تىكرائى ماوئە ئىشكردنىكى دياركراو ھەژمار دەكرىت.

نۆزدەم: كارى بەزۆرەكى: ھەر كارىك يان خزمەتكردنىك بسەپىترىتە سەر ھەر كەسىك لە ژىر ھەرپەشەى ھەر سزايەك و ئەم كەسەش بە وىستى خۆى خۆبەخش نەبوو بۆ ئەنجامدانى كارهكە.

بىستەم: كارى وەرزى: ئەو كارهى لە وەرزى ناوبەناوى ناسراوئە بە ئەنجام دەگەيندرىت.

بىست و يەكەم: كارى خىزانى: ئەو پىرۆژانەى لەلايەن خودى خىزانەوئە بەرپۆبە دەبردريت و تەنھا تاكەكانى خىزانى خاوەنكار تىايدا كار دەكەن.

بىست و دووئەم: دانووستانى بەكۆمەل: ئەو دانووستانەيە كە ئەنجام دەدرىت لە نىوان خاوەنكار يان كۆمەلئىك خاوەنكار يان يەكئىك يان زياتر لە رىكخراوئەكانى لە لايەك لەگەل رىكخراوئىكى كرىكاران يان زياتر، يان نوئىنەرانى ھەلبىژىردراوى كرىكاران بەپى حوكمەكانى ئەم ياسايدە لە ھالەتى نەبوونى رىكخراوئەكانى كرىكاران لە لايەكى دىكە، بە مەبەستى دياركردنى پەيوەندىيەكانى كار يان مەرجەكانى و رىكخستنى پەيوەندىيەكانى نىوان ئەم لايەنانە يان رىكخراوئەكانى.

بىست و سىيەم: رىككەوتنى بەكۆمەل: برىبىيە لە گشت ئەو رىككەوتنە نووسراوانەى مەرجەكان و بارودۆخەكانى كار كردن و پەيوەندىيەكانى و حوكمەكانى بەكارخستنى پەيوەست بە بارودۆخەكانى كار و

مەرجه کانی به کارخستن ریکده خات، ئەوانەى گری دەدریٹ له نیوان خواهنکاره کان یان ریکخراوه کانیان له گەل نوینەری هەلبژێردراوی کریکاران یان ریکخراوه کانیان.

بیست و چوارەم: کەسى راهینراو: هەر کەسیک له لای خواهنکاریک هەر له قۆناعی ئاماده سازی و راهینان و شیاندن ماییت.

بیست و پینجەم: کریکاری نەوجەوان: هەر کەسیک گەیشتییه ته مه نی (۱۵) پازده سالی و ته مه نی (۱۸) ههژده سالی ته و او نه کردییت.

بیست و شه شه م: کریکاری بیانی: هەر کەسیکی سروشتی کە هەلنگری ره گەزنامەى عیراقی نییه له عیراق کار دەکات یان نیازی وایه به سیفەتی کریکار کار بکات.

بیست و حەوتەم: ناکۆکیه کانی کار: هەر ناکۆکیه کە دروست دەبیٹ له نیوان کریکاریک یان کۆمه له کریکاریک یان ریکخراویکی کریکاران یان کۆمه لیکیان له لایه ک له گەل خواهن کاریک یان کۆمه لیک خواهنکار یان ریکخراویکی خواهنکاران یان کۆمه لیکیان له لایه کی دیکه، دەر باره ی ئەو مافانەى له ئارادان و بریتییه له حوکمه کانی ئەم یاسایه یان یاسای بەرکاری دیکه ی تایبەت به کار و کریکاران یان دەر باره ی پرسه کانی په یوه ست به میکانیزمه کانی پیاده کردنی یان تەفسیر کردنی گریه ستیکی کاری به تاک یان ریککه وتنیکی کاری به کۆمه لى بەرکار یان بریاریکی ناوژیوانی، یان ناکۆکیه کی سه ره له داو دەر باره ی به رژه وهندی داهاوو که په یوه نداره به پیشنیاری هه موار کردنی مەرجه کانی به کارخستن یان په پیره و کردنی مەرجه به کارخستنی نۆی.

بیست و هه شته م: ریکخراوی کریکاران: ریکخراویکی کریکاری نازاده و کەسایه تی مه عنەوی هه یه و نوینەرایه تی به رژه وهندیه کانی کریکاران ده کات و به رگری ده کات له مافه کانیان و چاک کردنی بارودۆخی کار کردنیان و له به رده م لایه نه جۆراو جۆره کاندان نوینەرایه تیان ده کات.

بیست و نۆیه م: جیاکاری راسته وخۆ: هەر جیا کردنه وه یان دوورخستنه وه یان به پیشخستنیک له سه ر بنه مای نه ژاد یان ره نگ یان ره گەز یان ئایین یان مه زه هب یان بیرو را یان باوه ر یان ره چه له ک یان نه ته وه بیٹ.

سییه م: جیاکاری ناراسته وخۆ: هەر دوورخستنه وه یان به پیشخستنیک له سه ر بنه مای ره گەز نامه یان ته مه ن یان باری تەندروستی یان باری ئابوری یان باری کۆمه لایه تی یان ئەمندا مبون و چالاکی سه ندیکایی بیٹ به جۆریک ئاسه واره کەى بریتی بیٹ له پووچه لکردنه وه یان لاواز کردنی پیاده کردنی بنه مای هاوده رفه تی یان یه کسانى له مامه له کردن له به کارخستن و پیشه دا.

سى و یه که م: پرۆژه: هەر پینگه یه کی کار کردن که کەسیکی سروشتی یان مه عنەوی به ریوه ی بیات و کریکاریک یان زیاتر به کار به نییت به پیی گریه ستی کار.

سى و دوووم: گىچەلى سىكىسى: ھەر رەفتارىكى جەستەبى يان زارەكى يان نازارەكى كە خاوەن مۆركىكى سىكىسى بىت و ھەر رەفتارىكى دىكەى پەيوەست بە سىكىس كە كارىگەرى ھەبىت لەسەر شكۆمەندى ئافرەت و پىا، و كارىكى پىشوازى لى نەكراو و ناماقول و رىسواكردنە بۆ ئەو كەسەى دووچارى دەبىت، و رەتكردنەوەى كەسە يان ملكەچ نەبوونى بۆ ئەم جۆرە رەفتارە بە ئاشكرا بىت يان بەناخاون بىت وەك بەنەمايەك بەكاردىت بۆ گرتنەبەرى بىرپارىك كە كارىگەرى ھەبىت لەسەر وەزىفەى كەسەكە يان ھەر رەفتارىك بىتتە ماىەى دروستكردنى ژىنگەيەكى كارى تۆقینەر يان دوژمنانە يان بارقورس بۆ ئەو كەسەى دووچارى دەبىت.

بەشى دوووم

ئامانج و پىادەكردن

ماددەى (۲):

ئامانجى ئەم ياسايە بىتتە لە رىكخستنى پەيوەندىيەكانى كار لە نيوان كرىكاران و خاوەنكاران و رىكخراوەكانىان بە مەبەستى پاراستنى مافەكانى ھەر يەككىيان و ھىنانەدى گەشەپىدانى بەردەوامى پىشەستو بە دادپەروەرى كۆمەلايەتى و يەكسانى و دەستەبەركردنى كارى شىاو بۆ ھەمووان بەبى ھىچ جىاكارىيەك بۆ بونىاتنانى ئابورى نىشتىمانى و ھىنانەكايەى مافەكانى مرؤف و ئازادىيە بنەپرەتتەكان و رىكخستنى كارى كەسانى بىانى ئەوانەى لە ھەرىم كار دەكەن يان بەنيازى كاركردن و جىبەجىكردنى حوكمەكانى رىككەوتننامەكانى كارى نيودەولتەتى ئەوانەى لە رووى ياساوە پەسەندكراون.

ماددەى (۳):

يەكەم: حوكمەكانى ئەم ياسايە پىادە دەكرىت بەسەر گىشت كرىكاران و خاوەنكاران و گرىبەستەكانى كارى نيوانىان لە ھەرىمدا

دوووم: بەدەر لە حوكمەكانى بەندى (يەكەم)ى ئەم ماددەيە حوكمەكانى ئەم ياسايە پىادە ناكرىت بەسەر:

۱- فەرمانبەرانى گىشتى ئەوانەى بەپى ياساى راژەى مەدەنى دامەزراون.

۲- تاكەكانى ھىزە چەكدارەكان و كارمەندانى پۆلىس و ئاسايشى ناوخۆ.

بهشی سییه م

بنه ما و مافه بنه رته تییه کان

ماددهی (۴):

نم یاسایه له سهر نم بنه مایانهی خواره وه بونیات تراوه:

یه کهم: نازادی کار پاریزراوه و نابیت مافی کار کردن کۆت بکریت یان نکۆلی لی بکریت.

دووهم: نازادی سهندیکایی و پاراستنی مافی ریکخستن و دانووستانی به کۆمه ل له نیوانیشیاندا مافی کریکار و خاوه نکاران به بی هیچ جیاکاریک له دامه زرانندی ریکخراو به ناره زوی خویان و بوونه ئەندام تیایاندا، تنهها له گه ل ره چاو کردنی ریساکانی ریکخراوی په یوه ندار، به بی وه رگرتنی ره زامه نندی پیشوه خته.

سییه م: نه هیشتنی گشت جو ره کانی کاری به زوره کی یان زوره ملی.

چوارهم: به کردار نه هیشتنی کار کردنی مندالان.

پینجه م: نه هیشتنی جیاکاری راسته وخۆ و ناراسته وخۆ له به کارخستن و پیشه دا.

شه شه م: یه کسانی له نیوان کریکاری پیاو و نافرته له کریتی هه ر کاریکی خاوه ن به هایه کی یه کسان.

ماددهی (۵):

یاسا مافی کریکار دهسته بهر ده کات له راژهی کریکاریه کهی و ماوهی پیاده کردنی پیشه و راژهی کریکاری بیمه کراو به راژهیه کی فیعلی بۆ مه بهسته کانی دیار کردنی مووچه و خانه نشینی بۆ کریکار له کاتی دامه زراندن له وه زیفه یه ک له فه زمانگه کانی ده ولته و کهرتی گشتی هه ژمار ده کریت.

ماددهی (۶):

نزمترین ناستی ته مهنی کار کردن له هه ریم (۱۵) پازده سالی ته واوه.

ماددهی (۷):

گیچه لی سیکسی چ له ناستی گه ران له دوای کاردا بیت یان راهینانی پیشه یی یان به کارخستن یان مه رج و بارو دوخه کانی کار بیت، قه دهغه ده کریت.

ماددەۋى (۸):

يەكەم: ئەم ياسايە كارى بەزۆرەكى يان زۆرەملى بەگشت شىۋەكانى قەدەغە دەكات، لەنيوانيشياندا:

أ- كار كردن بە كۆيلايەتى يان بە قەرزدارى.

ب- كار كردن بەو كۆتانەى كەسەكانى پىۋە دەبەسزىتەو.

ج- بازارگانىيىكردنى نەپنى بەو كەس و كرىكارانەى كۆچبەرن كە بەسروشتى خۆى كارىكى ھەلبۇزىردراو

نىيە.

د- كارى ناوماڭ ئەوەى ھۆكارى زۆرەكى لەخۆ دەگرىت.

دووم: ھەر كارىك لەم كارانەى خوارەو بە كارى زۆرەكى يان زۆرەملى داناندرىت:

أ- ھەر كارىك يان خزمەتكردنىك بەزۆر بە ھەر كەسىك بگرىت لەسەر بنەماى تاوانباركردنى لە لايەن دادگاىەكى ياسايەو بەو مەرجەى ئەو كار يان خزمەتكردنە لە ژىر سەرپەرشتى و چاودىرىكردنى دەسەلاتە گشتىيەكان ئەنجام بدرىت، و ئەو كەسە بەكرى نەدرايىتە تاكەكان يان كۆمپانىياكان يان كۆمەلەكان يان نەخرايىتە ژىر دەستيان.

ب- ھەر كارىك يان خزمەتكردنىك كە بەشىك بىت لە ئەر كە مەدەنىيە سروشىيەكان بەپىيى حوكمەكانى ئەم ياسايە.

ج- ھەر كارىك يان خزمەتكردنىك بە كەسانىك بگرىت لە حالەتەكانى لەناكاو و بەشىۋەبەكى گشتى ھەر بارودۆخىك ھەرپەشە بكات لە مانەوەى يان خۆشگوزەرانى تەواوى دانىشتووان يان ھەندىكىان.

ماددەۋى (۹):

لە كاتى بەتايىبەتىكردنى (خصصه) پىرۆزە يان لىكدانى يان گواستىنەوەى خاوندارىتى بۆ مىراتگرەكان يان فرۆشتى يان بەكرىدانى يان دەستلىپھەلگرتى (تنازل) بۆ كەسانى دىكە يان وەبەرھىنانى ھەمووى يان بەشىكى، ئەوا خاۋەنكارى نوى بەرپرس دەبىت لە بەجىگەياندىنى ئەو پابەندىيانەى كەوتوونەتە سەر ئەستوى خاۋەنكارى پىشوو بەرامبەر بە كرىكارەكانىدا بەپىيى حوكمەكانى ئەم ياسايە، و خاۋەنكارى پىشوش بەھاۋنەستوى (تكافل) و پىنكەوہىيى (تضامن) لەگەل خاۋەنكارى نوى بەرپرس دەمىنپتەوہ لەو پابەندىيانەى دەرئەنجامن بۆ پەيوەندىيەكانى ئەو كارەى كە لە ئارادايە و ئەوانەى پىش گواستىنەوہى پىرۆزە و تاوہ كورىكەوتى گواستىنەوہى كەوتوونەتە سەر شانى.

ماددهی (۱۰):

دهعوای داواکردنی مافه‌کانی دروستبوو له په‌یوه‌ندیه‌کانی کار وهرناگیریت له دواى به‌سه‌رچوونى سى سال له ریکه‌وتی شایسته‌بوونیان، و دهعوای داواکردنی قهره‌بوو له‌و زیانه‌ی که نه‌نجامی کرداریکی تاوانییه وهرناگیریت له دواى به‌سه‌رچوونى (۳) سى سال له ریکه‌وتی نه‌نجامدانی.

ماددهی (۱۱):

یه‌که‌م- کریکار مافی هه‌یه په‌نا بباته بهر دادگای کار بو سکالا‌کردن له‌کاتی دووچاربوونی بو ههر شیوه‌یه‌ک له شیوه‌کانی کاری به‌زوره‌کی یان به‌کارخستنی مندالان یان جیاکاری یان گیچه‌لپیکردن له به‌کارخستن و پیشه‌دا.

دووه‌م- ههر که‌سینک سه‌ریچی بکات له حوکمه‌کانی مادده‌کانی هاتوو له‌م به‌شه، نه‌وا سزا ده‌دریت به‌ گویره‌ی یاسای سزاکانی به‌رکار له ههریم به‌پیی ههر حاله‌تیک، و له حاله‌تی دووباره‌کردنه‌وه‌یدا سزایه‌که تئوند ده‌کریت له‌گه‌ل پیشیلنه‌کردنی ههر سزایه‌کی تئوندتر.

ماددهی (۱۲):

یه‌که‌م: نه‌و مافانه‌ی له حوکمه‌کانی نه‌م یاسایه‌دا هاتووون بریتین له نزمترین ئاستی مافه‌کانی کریکار، و نه‌م حوکمانه‌ش کار ناکه‌نه سه‌ر هه‌یچ مافی‌ک له‌و مافانه‌ی ده‌به‌خشرینه کریکار به‌پیی ههر یاسایه‌کی دیکه یان گریه‌ستیکى کار یان ریککه‌وتنیک یان برپاریک، نه‌گه‌ر ههر کامیکیان مافی باشتر بده‌نه کریکار له‌و مافانه‌ی به‌پیی حوکمه‌کانی نه‌م یاسایه بو‌ی برپاردراوه.

دووه‌م: ههر مه‌رجیک به‌هویوه کریکار ده‌سته‌ل‌گریت له ههر مافی‌ک له‌و مافانه‌ی به‌پیی حوکمه‌کانی نه‌م یاسایه بو‌ی برپاردراوه له‌ماوه‌ی دروستبوونی په‌یوه‌ندی کاره‌وه تاوه‌کو به‌سه‌رچوونی شه‌ش مانگ به‌سه‌ر کۆتایی هاتنیه‌وه، به‌پووجه‌ل داده‌ندریت.

ماددهی (۱۳):

ئەو وادە و ماوانەى لەم ياساىەدا دەقنوسكراون، بە رۆژمىرى زايىنى هەژمار دەكرىن، و سالىش بۆ مەبەستەكانى ئەم ياساىە (۳۶۵) سى سەد و شەست و پىنج رۆژە، و مانگىش (۳۰) سى رۆژە و هەفتەش (۷) حەوت رۆژە.

ماددەى (۱۴):

زمانى كوردى زمانى پەپرە و كراو لە گشت پەيوەندىيەكانى كار و گرىبەست و تۆمارنامە و دۆكيومىنتەكانى و لە پال ئەویشدا زمانى عەرەبى پەپرە و دەكرىت، و جگە لەو نووسراوانەى بە يەكئىك لەم دوو زمانە نووسراونەتەو هەيچ نووسراوئىكى دىكە لە بەرامبەر كرىكار بە بەلگە ناهىندرىتەو، بەو مەرجەى كرىكار لەو زمانە بەتوانا بىت كە نووسراوئەكەى بى نووسراوئەتەو.

بەشى چوارەم

بە كارخستى و راهىنانى پىشەى

لقى يەكەم

بە كارخستى

ماددەى (۱۵):

يەكەم: بە برىارى ئەنجومەنى وەزىران لىژنەيەك بەناوى لىژنەى بالاي پلاننان و بە كارخستى هيزى كار پىكدەهيزىت، بە سەرۆكايەتى وەزىر و ئەندامىتى نوينەرى گشت وەزارەتە پەيوەندارەكان و رىكخراوئەكانى كرىكاران كە زۆرتىن نوينەرايەتبان هەيە و رىكخراوئەكانى خواوئەنكاران، ئەم لىژنەيەش دانانى سىاسەتى گشتى بە كارخستى و راهىنانى پىشەى لە ئەستۆ دەگرىت، و ئەم لىژنەيەش، بەلاى كەم، مانگى يەكجار كۆدەبىتەو و راسپاردەكانى بۆ ئەنجومەنى وەزىران بەرزدەكاتەو بۆ پەپرە و كردن و دەركردنى برىارى گونجاو دەربارەيانەو.

دووهم: برىارى پىكھىنانى لىژنە و رايىكردنى كارەكانى و ژمارەى ئەندامەكانى بە رىنماى ديار دەكرىت كە وەزىر دەرىدەكات.

ماددەى (۱۶):

وہزارت بہرپوہ بہراییہ تی کار دہینیتہ کایہ وہ بہ شیوہیہ کی گونجاو بہ جوریک پہیوہندی پوہ کردنی خواہنکارہ کان پییان ئاسان بکات و ئو بہش یان بہرپوہ بہراییہ تییانہ خزمہ تگوزاریہ کانیان بہ خورایی پیشکش دہکن و وہزارت سیستہمی کارکردن و تایہ تکارییہ کاننی بہرینمای دیار دہکات کہ و ہزیر دہریدہ کات.

ماددہی (۱۷):

بہرپوہ بہراییہ تیہ کاننی کار ئمانہی خوارہ وہ لہئستو دہگرن:

یہ کہم: بہ خورایی پیشکش شکردنی خزمہ تگوزاریہ کاننی بہ کارخستنی کریکاران و ئوانہی بہدوای کاردا دہگہرین بہ گورہی دہرفتہ بہر دہستہ کان.

دوہم: ہاوکاریکردن لہگہل کہرتی گشتی و تایہت و تیکہلاو و ہرہوہزی بو دہستہ بہر کردنی بہ کارخستنی تہوای ہیزی کار و پەرہ پیدانی سہرچاوه مروییہ کان.

سیئہم: یارمہ تیدانی کریکاران بو دوزینہوہی کاری گونجاو بویان و یارمہ تیدانی خواہنکاران بو دوزینہوہی کریکاری گونجاو بویان.

چوارہم: تومار کردنی داواکارانی کار، و روونکردنہوہی لیہاتووی پیشہیی و خویندنیان و توانا جہستہیی و شارہزایی و خواستہ کانیان و یارمہ تیدانیان لہسہر ئاراستہ کردن و راہینانی پیشہیی یان دووبارہ راہینانہوہ، و پیدانی بہلگہ نامہیہک پییان بہناوی پسولہی بہ کارخستن.

پینجہم: وەرگرتنی زانیاری وورد لہ خواہنکار دہبارہی ئو شوینہ بہتالانہی (شواعر) بہ بہرپوہ بہراییہ تی دہلیت، و ئو پیداوہستیانہی پیوستہ لہ کریکارہ مہبہستہ کان بینہ کایہوہ.

شہشہم: کاندید کردنی داواکارانی کار لہ کریکارہ عیراقیہ کان ئوانہی لیزایی و توانای جہستہیی گونجاویان ہہیہ بو ئو کارانہی بویان بہر دہستہ.

حہوتہم: رہوانہ کردنی داواکارانی کار و پرنہ کراوہ کان لہ بہرپوہ بہراییہ تیکی کار بو بہرپوہ بہراییہ تیکی دیکہ، لہ حالہتی نہ دوزینہوہی کاری گونجاو بو داواکاری کار یان لہ حالہتی پرنہ کردنہوہی شوینہ بہتالہ کان بہ شیوہیہ کی گونجاو لہ لایہن بہرپوہ بہراییہ تی رہسہنہوہ یان ئہگہر بارودوخی دیکہ ئہم ریکارہ بخوازیت بہرہزامہندی داواکاری کار.

ہہشتہم: پیدانی بہلگہ نامہیہک بہناوی (پسولہی بہ کارخستن) بہ کہسی داواکاری کار تیایدا زانیاری کہسی تایہت بہم کہسہ و جورئ ئو کارہی داوای دہکات دہنوسریت.

نۆيەم: ئامادە كىردى داتاي ناوبەناو بە ھاوكارى لەگەل رىكخراوۋە پەيوەندارەكان و كارگىرپى و سەندىكاكان و دابىنكىردى زانىارى بەردەست دەربارەى بارى بازارى كار و پىشكەوتنە پىشينيكر اوۋەكان، لە سەر ئاستى ھەرىم يان پىشەسازىي يان پىشە يان ناوچە جوراوجۆرەكان بە دابىنكىردى ئەو زانىارىيانه و كۆكردنەوۋە و شىكردنەوۋەيان بەرىكويىكى و بە ووردىيەوۋە بۆ كەرتى گىشتى و بۆ رىكخراوۋەكانى كرىكاران و خاوەنكارە پەيوەندارەكان.

دەيەم: گرتنەبەرى رىكارى گونجاو بۆ ئاسانكىردى گواستەنەوۋەى ھىزى كارى نىشتىمانى لە نيوان جورەھا چەشنى پىشەكان و لە ناوچەيەك بۆ ناوچەيەكى دىكە، و لە ولاتىك بۆ ولاتىكى دىكە لەسەر بنەماى پرنسىپى مامەلەى ھاوشىوۋە.

ماددەى (۱۸):

يەكەم: وەزارەت دەركردى مۆلەتى تايبەت بە دامەزراندنى نووسىنگەكانى بەكارخستنى تايبەت لە ئەستۆ دەگرىت بەو مەرجەى ئەو نووسىنگانە لەبرى بەكارخستن ھىچ پارەيەك يان كرىيەك لە كرىكار وەرنەگرن.

دوۋەم: حوكمەكان و مەرجەكانى دامەزراندنى ئەو نووسىنگە تايبەتانەى لەم ماددەيە ئاماژەى پىكراوۋە بە بنەما و مەرجەكانى نوپىكردنەوۋەى سالانەى ئەم نووسىنگانە و حالەتەكانى ھەلوەشاندىنەوۋەى مۆلەتەكان و چۆنىيەتى بەرپۆۋەبردنيان و ميكانىزمى سەرپەرشتىكىردى كارى ئەم نووسىنگانە بە رىنمايى ديار دەكرىت كە وەزىر لەم بارەيەوۋە دەرىدەكات.

ماددەى (۱۹):

ئەو كەسەى بەدوای كاردا دەگەرپىت مافى ھەيە ئەو كارەى بۆى كاندىد كراوۋە رەت بكاۋەوۋە ئەگەر ھۆكارى بابەتى ھەيىت رىگريىت لە قەبولكىردى ئەم كارە يان لەبەر نەگونجانى كارەكە لەگەل پىشە و پلەى لىزانىيەكەى، بەپىچەوانەى ئەمە مافى لە رىزبەندى لەدەستدەدات و بۆى ھەيە داواكارىيەكى نوى پىشكەش بكات و لەم بارەيەوۋە رىزبەندىيەكى نوى وەردەگرىت.

لقى دووهم

راهینانی پیشهیی

ماددهی (۲۰):

یه کهم: راهینانی پیشهیی نامانهی خواره وه ده کاته نامانج:

أ- ناماده کردنی کریکاری تازه پیگه یشتو و راهینان و دهوله مند کردنیان به شاره زایی ته کنیکی بو گشت جوړه کانی کار له پیناو دابینکردنی نهو لیژانییه ته کنیکیه خاوه ن پسرپورپانهی کهرته جوړاو جوړه کانی کار پیوستیان پییه تی.

ب- پهره پیدانی ناستی ته کنیکی کریکاره لیژانه کان و بهر زکردنه وهی ناستی کارامهیی پیشهیی و بهر هه مهینیان.

دووهم: ریکه و تنه کانی به کومهل ماف و نهرکه کانی کریکاران و خاوه نکاران له وهی په یوه سته به راهینانی پیشهیی، دیار ده کهن.

ماددهی (۲۱):

وهزارهت ده توانیت مؤلته بداته ناوهنده کانی راهینانی پیشهیی تاییهت به پیی رینمای که وه زیر ده ریده کات.

ماددهی (۲۲):

یه کهم: ناوهنده کانی راهینانی پیشهیی گشتی و تاییهت پرؤگرامی راهینانی پیشهیی پیشکدهش به بهر یوه بهر ایه تییه کانی کار و کومپانیای کانی به کارخستن ده کهن به پیی حوکه کانی نه م یاسایه، و نه م بهر یوه بهر ایه تی و کومپانیایانهش پیشکدهش کردنی نامؤژگاری دهر باره ی جوړه کانی لیژانیی پرؤگرامه کانی راهینان و ریکه خستنی به کارخستن له دوا ی راهینان، له نه ستؤ ده گرن.

دووهم: نهو پرؤگرامانهی راهینان که ناوهنده کانی راهینانی پیشهیی گشتی و تاییهت پیشکدهشی ده کهن هه ولده دهن بو ره خساندنی کارامهیی پیشهیی خو جیبی نوازه، و لایه نی تاییهت مند لیژنه یه کی راویژکاری به هه ماهه نگی له گهل ریکه خراوه کانی کریکاران و خاوه نکاران پیکده هیتت بو دیار کردنی ستاندارده کانی لیژانی و جوړ و ماوه کانی پرؤگرامه کان، و مهنه جه کانی راهینان، و پیداو یستیه کانی تاقیکردنه وه، و

مەرجه كانى پەيوەندىكردنى كەسى راھىنراو بە راھىنان و جۆرەكائى بىرونامەى لىزانى كە دەبەخشرىن و لىكۆلىنەۋەى توانستى لە رووى ماۋەى راھىنان و كرىنى كەسى راھىنراۋەۋە.

سىيەم: ئەوانەى بىكارن بۆيان ھەيە بەخۆرايى پەيوەندى بىكەن بە پرۆگرامى راھىنانى پىشەيى بە ماىپىدائى وەزارەت يان وەزارەتى پەيوەندار لەو ماۋەيەى كە ۋەك بىكار تۆمار دەكرىن.

چوارەم: ۋەزىر دەتوانىت پاداشت بداتە كەسانى راھىنراو لە ماۋەى راھىنانيان كە برەكەى بە رىنمايى ديار دەكرىت و ۋەزىر بۆ ئەم مەبەستە بەھەماھەنگى لەگەل وەزارەتى دارايى و ئابوورى لە ھەرىم دەرىدەكات.

ماددەى (۲۳):

يەكەم: پەيوەندى نىوان كەسى راھىنراو لە پرۆگرامىكى راھىنانى پىشەيى ماىپىدراو لە لايەن وەزارەت يان وەزارەتى پەيوەندارەۋە لەگەل ئەو لايەنەى بە راھىنان ھەلدەستىت، بەپىي گرىبەستىكى نوسراۋەۋە رىكدەخرىت كە ئامانج و قۇناغ و ماۋەى راھىنان و ماف و ئەركەكانى ھەر يەك لە كەسى راھىنراو و لايەنى راھىنەر لەخۆ دەگرىت و ئەمەش راھىنان لە شويىنى كار لە خۆ دەگرىت بەپىي رىنمايى كە ۋەزىر دەرىدەكات.

دوۋەم: لە حالەتى پىكانى كەسى راھىنراو يان مردنى لەكاتى راھىنان يان بەھۆيەۋە ئەوا بەرپۆرەبەرايەتىي گىشتى بەرپرس دەبىت لە دانى بەرامبەرەكانى بەشدارىكردنى (الاشترىكات) برپاردراو لە ياساى خانەنشىنى و بىمەى كۆمەلايەتى كرىكاران لە ماۋەى راھىنان لەسەر بنەماى نزمزىن ئاستى كرى، و دەرھەق بە كەسى راھىنراۋىش حوكمەكانى ياساى خانەنشىنى و بىمەى كۆمەلايەتى كرىكاران پىادە دەكرىت، ھەرۋەھا ناۋەندەكانى راھىنانى پىشەيى تايبەتەند پابەند دەبن بە دانى ئەو بەشدارىكردنەى ئامازەيان پىكراۋە.

سىيەم: پىويستە لە سەر ناۋەندەكانى راھىنانى پىشەيى پابەندىن بە مەرجه كانى تەندروستى و سەلامەتىي پىشەيى و، كەسى راھىنراو ملكەچ بىكەن بۆ پىشكىنى پزىشكى بەر لە دەستكردن بە راھىنانەۋە.

ماددەى (۲۴):

يەكەم: كەسى راھىنراو دەتوانىت بە ويستى تاكانەى خۆى لە پرۆگرامى راھىنان بىكشىتەۋە.

دوۋەم: ناۋەندى راھىنان دەتوانىت لە ھەر كاتىك بىت گرىبەستى راھىنان كۆتايى بىپىھىت بەھۆى پابەند نەبوونى كەسى راھىنراو بە راھىنان بەو شىۋەيەى پىويستە يان بەرزەفتە نەبوونى يان بەدەست نەھىنانى پىشۋەچوونىكى بەرچاۋ بەپىي راپۆرتەكانى ھەلسەنگاندنى ناۋبەناۋ.

نشینگه و ریکخراوه کانی کریکاران له سهه تیچووی ئهه بارتانهی له لایهن خاوه نکارانوه سپارده کراوه بهه
کاره هه لدهستن به پیی یاسا.

ماددهی (۲۹):

وهزیر رینمای تاییهت بههینان و به کارخستنی کریکارانی بیانی له ههریمی کوردستان - عیراق
دهرده کات.

ماددهی (۳۰):

له کاتی سهه ریچی کردنی خاوه نکار بۆ حوکمه کانی ماددهی (۲۸) ی ئهه یاسایه ئههوا پابهند ده کریت به
دانهوهی تیچووه کانی گه پاندنهوهی کریکاری بیانی بۆ ئهه لایهنه ی گریهستی کار دیاری کردوه یان ئهه
لایهنه ی گریهسته که ی تیدا به ستراره یان ئهه لایهنه ی لی هاتوه یان بۆ ئهه ولاته ی هه لگری
ره گه زنامه که یه تی ئه گه نه کرا بگه ریته وه بۆ ههه لایهنه ی لهه لایهنه ی پیشو.

ماددهی (۳۱):

ههه که سیك سهه ریچی حوکمه کانی تاییهت به به کارخستنی بیانیان بکات ئهوه ی لهه به شه
ده قنوو سکراره، ئههوا به به ند کردن بۆ ماوه یه که له یه که مانگ که متر نه بیته و له شهش مانگ زیاتر نه بیته و به
پیژاردنی که له (۱۰,۰۰۰,۰۰۰) ده ملیون دیناری عیراقی زیاتر نه بیته، سزا ده دریت، ئهههش به رینمای
ریکده خریته که وهزیر ده ریده کات.

بهشی شهشهم

گریهستی کاری تاکانه

لقى یه کهم

گریدانی گریهستی کاری تاکانه

ماددهی (۳۲):

یه کهم: گریهستی کار نووسراو ده بیټ، بهر پیکه وتنی هردوو لایه ن که بریتین له خاوه نکار و کریکار، ده کری گریهسته که زاره کیش بیټ له حاله تی کاری کاتی و کاری ریکه وته یی. بو حاله ته کانی کاری کاتی گریهسته زاره کی ده بیټ، و له حاله تی گریهستی کاری نووسراو، نهوا خاوه نکار ریکه خستی گریهستی کاری نووسراو به دوو وینه له گهل واژوو کردنی له لایه ن خوی و له لایه ن کریکاره وه له نه ستو ده گریټ وه هر یه کیکیان وینه یه که له لای خوی هله ده گریټ. پیوسته گریهستی کار به لایه نی کهم نه م زانیاریانه ی خواره وه له خو بگریټ:

ا- ناوی خاوه نکار و جوړی پرؤژه که و ناویشانی.

ب- ناوی کریکار و ریکه وتی له دایکبوونی و لیتهاتووی و پیشه و شوینی نیشته جیپوون و ره گه زنامه که ی.

ج- سروشت و جوړی کار و ماوه و ریکه وتی ده سټیپ کردنی.

د- کری و هر تایه تیه که (مزایا) یان پاداشتی که کریکار به پیی مهرجه کانی کاری بهر کاره وه شایسته ی ده بیټ له گهل ریگه و واده و شوینی دانی نهو کریه ی له سه ری پیکهاتوون.

ه- کاژیره کانی کار کردن و ریگه ی دابه شکردنیان.

دووه م: ده کریټ گریهستی کار به ماوه یه کی تاقیکردنه وه ده ست پیبکات که هردوو کیان به نووسین له سه ری پیکدین، نهویش له حاله تی نهوه ی کریکار به لگه نامه یه کی پیشه یی نه بیټ که لیزانی له و کاره ی پی سپردراوه بسه لینیټ، بهو مهرجه ی ماوه ی تاقیکردنه وه له (۳) سی مانگ له ریکه وتی ده سټ کردنی به کار کردن زیاتر نه بیټ، و نایټ کریکار زیاتر له یه که جار له لای هه مان خاوه نکاره وه له ژیر تاقیکردنه وه دا دابندریټ.

سیه م: خاوه نکار ده توانیټ گریهسته له کاتی ماوه ی تاقیکردنه وه دا کوټایی پیهینیټ نه گهر بو ی دهر کهوت که کریکاره که بو به جیگه یاندنی کاره که ناشیټ بهو مهرجه ی به لای کهم بهر له (۷) حهوت روژ له ریکه وتی کوټایی پیهینانی گریهسته کریکاره که ی لی ناگادار بکاته وه.

چوارەم: لە ھاڵەتی نەبوونی گریبەستیکی کاری نووسراو لە نیوان کرێکار و خاوەنکارەوه ئەوا رینگە ی سەلمانانی بوونی گریبەستی و پیشکەشکردنی زانیاری لەسەر ھەر ماف و داواکارییەکیان بەپێی گریبەستەوه، دەکەوێتە ئەستۆیان.

ماددە ٣٣):

یەكەم: گریبەستی کار دەبەستێت و تیایدا ئەو ماوێیە دیار دەکرێت بۆ جیبەجێکردنی کاریکی دیارکراو یان پیشکەشکردنی خزمەتیکی دیارکراوی پەيوەست بە کاریک یان پرۆژەییەك وە لە رێکەوتیکی دیارکراو یان رێکەوتیکی پیشبینیکراو کۆتایی دیت بەو مەرجهی ماوێ ئەم گریبەستە لە یەك سال زیاتر نەبێت.

دووەم: نابێت ماوێ گریبەستی دیار بکرێت لەو کارانە ی بەسروشتی خۆیان بەردەوامی ھەبێت مەگەر پێداویستیەکانی کار بخوازیت پشت بەستێت بە کرێکارانی سەربار بۆ ماو و کاری دیارکراو وە.

سێیەم: کرێکاری گریبەستی کاری ماو دیارکراو ھەمان ئەو مافانە ی ھەبێت کە کرێکاری گریبەستی کاری ھەمیشەیی ھەبێت.

چوارەم: گریبەستی کار ماوێ نادیار دەبێت ئەگەر زیاتر لە یەكجار نوێ بکرێتەوه.

ماددە ٣٤):

یەكەم: دەکرێت گریبەستی کاری بەشەکی (جزئی) ببەستێت و ملکە چ دەبێت بۆ مەرجهکانی گریبەستی کاری دەقنوسکراو لە ماددە ٣٢ ی ئەم یاسایە.

دووەم: کرێکاری کاری بەشەکی گشت مافەکانی دەبێت و ملکە چ دەبێت بۆ ئەو ئەرکانە ی لەم یاسایەدا دەقنوسکراو.

سێیەم: مافە داراییەکان و رۆژەکانی مۆلەتی سالانە ی کرێکاری کارکردو بە گریبەستی کاری بەشەکی بەو شیوێی دەگونجێت لە نیوان کاژیرەکانی کارکردن و کرێ ھەژمار دەکرێت.

ماددە ٣٥):

ئەگەر کرێکار لە شوێنی کار ئامادە بێت و ئامادەباش بێت بۆ بە ئەنجامگەیانندی و ھۆی بەدەر لە ویستی خاوەنکار لەبەر ھێزیکی لەدەسەلاتنەبوو (قوہ قاھرہ) کارەکە ئەنجام نەدات، و ماوێ راوہستان بەھۆی ھیزی لەدەسەلاتنەبوو لە مانگیک زیاتر بوو ئەوا کرێکار شایستە ی کرێی یەك مانگ دەبێت، وە لەم ھاڵەتەش

دەكریت كرىكاره كه بۇ پرۆژه يەكى دىكە بگوازىتەو، وە ئەگەر راوہستانى كار بەھۆى خاوەنكاره وە بىت، ئەوا پىۋىستە لەسەرى تەواوى كرى كرىكاران بەدرىژاى ماوہى راوہستانە كە بدات.

ماددەى (۳۶):

ماف و پابەندىيە كانى خاوەنكار:

يەكەم: خاوەنكار ئەم مافانەى خوارەوہى ھەيە:

أ- چاودىرى كرىكاران بكات لەكاتى كار كردندا.

ب- تىبىنى ھەر كەم تەرخەمىيەكى كرىكاران لە بەجىگەياندىنى كارەكانياندا و تۆماریان بكات.

ج- پرۆژە كە بەشپۆهەيەكى كاتى لەكاتى مانگرتندا داخات.

دووہم: خاوەنكار بەمانەى خوارەوہ پابەند دەبىت:

أ- پابەندبوون بە دەقە كانى گرپەستى كار و رىككەوتنە كانى بەكۆمەل و حوكمە كانى ئەم ياسايە و پىادە كردن.

ب- داىنكردنى ئامرازە كانى جىيە جىيەكردنى كار.

ج- دانى كرى كرىكار بەپىى گرپەستى كارى تاكانە يان رىككەوتنى بەكۆمەل يان حوكمە كانى ئەم ياسايە.

د- داىنكردنى بارودۆخى تەندروستى بۇ شوىنى كار و پارىزگارپە كانى پىۋىست بۇ پاراستنى كرىكار لەكاتى كار كردندا.

ھ- داىنكردنى دەرفەت و ئامراز بۇ كرىكار بۇ پەرەپىدانى لىزانىيە تەكنىكە كانى.

و- رادەستكردنى پسوولەيەك بە كرىكار لەكاتى دەستكردنى بە كار كردن بەو دۆكيومىنت و بەلگە نامانەى رادەستى كراون و گەراندنەوہيان لە دواى كۆتايى ھاتنى گرپەستى كار يان لەكاتى داوا كردن لایەن كرىكارە كەوہ مەگەر گەراندنەوہيان زيان بە خاوەنكار بگەينىت.

ز- پىدانى پرونامەيەك بە كرىكار لەكاتى كۆتايى ھاتنى گرپەستى كار تىايدا رىككەوتى دەستكردنى بە كار و رىككەوتى كۆتايى ھاتنى و جۆرى ئەو كارەى ئەنجامى داوہ روون دەكرىتەوہ و كرىكار بۆى ھەيە داوا بكات بە زىدەكردنى ھەر زانىارىيەك بۇ ئەم پرونامەيە و پىۋىستە لەسەر خاوەنكار بەدەنگ داواكارپە كەيەوہ بچىت ئەگەر ئەو زانىارىيانەى داواى زىدەكردنى كردوہ راستەقىنە بن.

ح- پیدانی پروانامه‌ی پاکانه‌ی ئه‌ستۆ به کرێکار له کاتی کۆتایی هاتنی گریه‌ستی کار به‌و مهرجه‌ی کرێکار گشت ئه‌و پابه‌ندیانه‌ی ده‌که‌ونه‌ سه‌ری بۆ خاوه‌نکاری به‌جۆی گه‌یاندن و خاوه‌نکار بۆی نییه له دوا‌ی به‌خشینی ئه‌م پروانامه‌یه هیچ بره‌ پاره‌یه‌ك له کارێکاره‌که داوا بکات مه‌گه‌ر ئه‌م داواکردنه پالپشت بێت به‌ هه‌له‌یه‌کی ماددی له خودی پروانامه‌که و له حاله‌تی به‌جینه‌هێنایی له لایه‌ن خاوه‌نکاره‌وه ئه‌وا کرێکار ده‌توانێت په‌ناباته‌ به‌ر دادگه‌ریی کار بۆ پابه‌ندکردنی به‌ وه‌رگرتنی پروانامه‌ی پێویست.

گ- روونکردنه‌وه‌ی مه‌ترسییه‌کانی کار و خستنه‌به‌رده‌می کرێکار به‌ر له گریه‌ستکردن.

ی- نه‌گراستنه‌وه‌ یان کۆتایی پینه‌هێنایی راژه‌ی ئه‌و کرێکاره‌ی به‌رپرسیتییه‌کی سه‌ندیکایی پیاده‌ ده‌کات مه‌گه‌ر سه‌ندیکا یان یه‌کیته‌ی له‌سه‌ر ئه‌م بابته‌ ره‌زامه‌ندی بدات.

مادده‌ی (٣٧):

ماف و پابه‌ندییه‌کانی کرێکار:

یه‌که‌م: کرێکار ئه‌م مافانه‌ی خواره‌وه‌ی هه‌یه:

أ- وه‌رگرتنی کرێی ئه‌و کاره‌ی ئه‌نجامیداوه.

ب- ماوه‌ی حه‌سانه‌وه‌ی روژانه و هه‌فتانه‌ی هه‌بێت به‌پێی ده‌قه‌کانی گریه‌ستی کار و رێککه‌وتنه‌کانی به‌کۆمه‌ل و حوکمه‌کانی ئه‌م یاسایه.

ج- یه‌کسانی هه‌بێت له‌ ده‌رفه‌ت و مامه‌له و رووبه‌رو نه‌بوونه‌وه‌ی جیاکاری راسته‌وخۆ و ناراسته‌وخۆ.

د- رێژی لێبگیریت له‌ په‌یوه‌ندییه‌کانی کار له‌ چوارچۆیه‌ی ژینگه‌ی کاردا.

ه- سوود وه‌رگیریت له‌ پرۆگرامه‌کانی راهیانی پیشه‌یی.

و- ئاگادار بکریته‌وه و راویژی پێبکریت ده‌رباره‌ی ئه‌و پرسانه‌ی کاریگه‌ری راسته‌وخۆیان هه‌یه له‌سه‌ر کاره‌که‌ی.

ز- کار بکات له‌ بارودۆخێکی ئارام و بێ مه‌ترسی و ژینگه‌یه‌کی کاری ته‌ندروستدا.

ح- ئه‌نجامدانی دانووستانی تاکانه و به‌کۆمه‌ل بۆ چاککردنی بارودۆخی کار و مهرجه‌کانی.

گ- مانگرتن به‌پێی حوکمه‌کانی ئه‌م یاسایه.

ی- ئازادی ئه‌ندامبوون له‌ سه‌ندیکا و کۆمه‌له‌ پیشه‌یه‌کان.

دووهم: کرێکار به‌مانه‌ی خواره‌وه‌ پابه‌ند ده‌بێت:

أ- بهخۆی بهووردی و دلتسۆزییهوه ئەو ئەرکانه بهجی بگهینیت که بهپیی گریبهستی کار و حوکمهکانی ئەم یاسایه ئەو وریتمایی و بریارانهی بۆ جیبهجیکردنی دەرچوون له گهڵ سیستهکانی کار له دامهزراوهکانی ئەوانهی خاوهنکار دهریده کات، و لهم کاره شهی کۆششی کهسی ئاسایی ئەنجام بدات بهو شیوهیهی ناکۆک نییه له گهڵ حوکمهکانی ئەم یاسایه.

ب- ریزگرتن له دهقهکانی گریبهستی کار و ریککهوتنهکانی بهکۆمهلتی پیاده کراو و پابه ندبوون به پیرهوی ناوخوای کاری دهر کراو له لایهن خاوهنکاره وه که پێوستیهکانی کارکردن دهپخوان.

ج- پارێزگاریکردن له مولکهکانی خاوهنکار ئەوانهی راسپاردەوی کراون.

د- ئاشکرا نهکردنی هیچ نهییهیهک که به حوکمی کارکردنی پێی دهزانیته ههتا له دواي کۆتایی هاتنی گریبهسته کهشی.

ه- کارێک نه کات زیان به خاوهنکار بگهینیت به پێی گریبهستی کاره وه.

و- ریزگرتن له سیستهمی کار و پهیره و کردنی ریساکانی تهن دروستی و سهلامهتیی پیشهیی.

ز- پابه ندبوون به وادهکانی ئاماده بوون و رویشتن و ماوهکانی حهسانه وه به گویرهی ئەوهی له سیستهمی کاردا دهقنوو سکراوه.

ح- له حالهتی سهرخۆشی روون یان له ژیر کاریگهری ماده هۆشبه ره کان نیته سه ر کار.

گ- له شوینی کار چهک هه لته گریته مه گه ر سروشتی کاره که ی ئەمه بخوازیته و به پێی یاسا مۆلته درایته.

ی- خۆنه خۆش نه کردن به مه بهستی خۆ دورخستنه وه له کارکردن.

ک- پێشوازی نه کردن له هیچ که سیتهک له شوینی کار به بی مۆلتهی خاوهنکاره وه.

ل- وه رنه گرتنی هیچ دراویتهک یان شتی دیکه له بریکاران یان ئەوانه ی گریبه ستیان له گه ل خاوهنکاردا به ستوه مه گه ر به مۆلتهی ئەوه وه بیته.

م- کارێک بۆ خه لکی دیکه نه کات له و کاته ی بۆ کارکردن ته رخانکراوه.

ن- مه کینه یهک یان ئامیتریک یان ده زگایهک به کار نه هیته یته که له لایهن خاوهنکاره وه رانه سپی دراوه به به کاره یانی.

س- کۆبوونه وه له ناو شوینی کار به بی ره زامه ندی خاوهنکار و لایه نی سه ندیکایی تایبه ته مند بۆ ته نها پرسی سه ندیکایی ئەنجام نه دات.

لقى دووهم

كۆتايھاتنى گرىبەستى كار

ماددەى (۳۸):

يەكەم: گرىبەستى كار لە يەككىك لەم حالەتەنەى خوارەو كۆتايى دىت:

أ- كۆچى دوايى كرىكار، و پىويستە لەسەر خاوەنكار برە پارەيەكى ھاوتا بە كرىى دوو مانگى تەواو بداتە خىزانى كرىكارەكە ئەگەر ماوەيەكى كار كرىنى لاي خاوەنكار بەسەر بردىت لە يەك سال كەمتر نەبىت.

ب- ئەگەر كرىكار بە حوكمىكى دادگەرىى بنبر بە بەندكردن بۆ ماوەيەكى زياتر لە يەك سال حوكم بدرىت، بەلام ئەگەر حوكمەكە لە يەك سال كەمتر بىت ئەوا بۆ كارەكەى دەگەرپىندىرپتەو بەبى ئەوەى شايستە بىت بۆ كرىيەكانى ئەو ماوەيەى لە راگىر كرىن (توقىف) يان بەندكردن بەسەرى بردوو.

ج- لە حالەتى كۆچى دوايى خاوەنكار ئەگەر كەسايەتەكەى شوپىنى بايەخدان بىت (محل اعتبار) لە گرىبەستدا و لە ھەمان كاتدا ناكرىت لەگەل مىراتگرەكانى گرىبەستەكە تەواو بكات.

د- لە حالەتى پاكۆكردنى (تصفىه) پرۆژەكە بەپى حوكمىكى دادگەرىى بنبر يان لە حالەتى پاكۆكردنى ئارەزومەندانە لەدواى ھەر گرتنى رەزامەندى ھەزارەت.

ھ- ئەگەر ھەردووولا بە نووسىن بە ئامادەبوونى نوپنەرى كرىكاران لەسەر كۆتايى پىھىنانى رىك بكون.

و- بە كۆتايى ھاتنى ماوەى گرىبەست ئەگەر گرىبەستەكە ماوە ديار كراو بىت.

ز- بەجىبەجىكردنى كارەكە يان پىشكەشكردنى خزمەتەكە ئەگەر گرىبەستەكە بۆ كارىك يان خزمەتىكى ديار كراو بىت.

ح- دەستلەكار كىشانەوہى كرىكار بەو مەرجەى بەلاى كەم بەر لە (۳۰) سى رۆژ لە رىكەوتى كۆتايى ھاتنى گرىبەستەكە ھۆشدارى ئاراستەى خاوەنكار بكات، ھە ئەگەر كرىكار بەبى ئاراستە كرىنى ھۆشدارى يان بەر لە كۆتايى ھاتنى ئەو ماوەيەى لە گرىبەست دەقنوسكراو، كارەكەى بەجى بپىلپىت، ئەوا خاوەنكار دەتوانىت داواى قەرەبووى لى بكات لەو زيانەى تووشى پرۆژەكەى ھاتوو بەو برەى لە كرىى ماوەى ھۆشدارىيەكە يان ئەوہى ماوەتەو، تىپەر نەكات.

گ- لە حالەتى ھىزى لەدەسەلاتنەبوو (القوہ القاہرہ).

دووہم: خاوەنكار دەتوانىت لە يەككىك لەم حالەتەنەى خوارەو كۆتايى بە گرىبەستى كار بپىت:

أ- ئەگەر كرېكار تووشى نەخۆشپىيەك بىت لە كار كردن پەكى بخت و لە ماوهى (٦) شەش مانگ لە رېكەوتى تووشبونى لى چاك نەبىتەوه و ئەمەش بە بەلگەنامەيەكى پزىشكى فەرمى بسەلمىنرېت، و ناىت گرىبەستى كرېكارىكى تووشبوو بە نەخۆشپىيەكى درم، كۆتايى بى بەنرېت ئەگەر تواناي بەجىگەياندى كارەكەى هەبىت بەو مەرجەى نەخۆشپىيە كرېكارەكە هەرهشە نەبىت بۆ سەر ژىنگەى كار و تەندروستى كرېكارەكانى دىكە.

ب- ئەگەر كرېكار تووشى پەككەوتەبى بىت و لە كار كردن پەكى بخت و رېژەكەى بگاتە (٧٥٪) حەفتا و پىنج لە سەد بەرەو سەر لە پەككەوتەبى تەواو، و ئەمەش بە بەلگەنامەيەكى پزىشكى فەرمى بسەلمىنرېت.

ج- ئەگەر كرېكار تەمەنى خانەنشىنى تەواو بكات، و لەم بارەيش شايستە دەبىت بۆ پاداىتى كۆتايى راژە بەپىى حوكمەكانى ياساى خانەنشىنى و بىمەى كۆمەلايەتئى كرېكاران.

د- ئەگەر بارودۆخى كار كردن لە پرۆژەكە پىويست بە كەمكردنەوهى قەبارەكەى بكات لە دواى ناگادار كردنەوهى وەزارەت لەم بارەيەوه.

ه- ئەگەر سەلمىنرا كرېكار رەفتارىكى پىشلىكار بۆ ئەركە بنەرەتئىيەكانى بەپىى گرىبەستى كار ئەنجامداوه.

و- ئەگەر كرېكار كەسايەتئەكى درۆينە بنوئىت يان بەلگەنامەى ساختەى پىشكەش كرديت.

ز- ئەگەر كرېكارەكە لەژىر تاقىكردنەوهدا بىت و تيايدا كارامەيەكى شياو نەخاتەپوو.

ح- ئەگەر كرېكارەكە هەلەيەكى گەورەى ئەنجام داىت و زەرەرىكى گەورەى لى كەوتبىتەوه و زيانى بە كار يان كرېكاران يان بەرەمەيتان گەياندىت بەبىرارىكى دادگەرى بنېر.

سىيەم: خاوەنكار بۆى نىيە پرۆژەكەى داىخت يان كارەكانى رابگرېت يان پاكئوى بكات تەنها لەدواى وەرگرئى رەزامەندى وەزىر يان ئەوهى رايدەسپىرېت.

چوارەم: پىويستە خاوەنكار پاساوى كۆتايى هيتان بەراژەى كرېكار پىشكەش بكات ئەگەر كرېكارەكە نارەزايى دەربىرېت لەسەر بىرارى كۆتايى هيتانى راژەكەى لەبەردەم لىژنەى كۆتايى هيتانى راژە يان لەبەردەم دادگە.

پىنجەم: ئەگەر دادگە بىرارىدا ناكرېت كرېكارەكە بگەرىندىتەوه سەر كارەكەى، ئەوا حوكم دەدات بە پابەندكردنى خاوەنكار بەپىدانى قەرەبووىكى دادپەروەرانه بە كرېكار.

يەكەم: لە كاتى بونى يەكئىك لەو حالەتەنەى لە بەندى (دووهم) ى ماددەى (٤٠) ى ئەم ياسايە دەقنوسكراو،
پيوستە لەسەر خاوەنكار بەنوسىن ھۆشدارى بداتە كرىكارە كە بە كۆتايى پيھينانى گريهست و لە حالەتى
ھۆشدارى پيھيدانى ئەوا بە بەرامبەرى ئەم ھۆشداريە قەرەبوو دەكرتەو و ماوہى ھۆشدارى ناييت لە (٣٠)
سى رۆژ كەمتر بييت.

دووهم: ئەو كرىكارەى كۆتايى بەراژەى ھيتراوہ شايستە دەبييت بۆ پاداشتى كۆتايى راژە بەپرى كرى (٢) دوو
ھەفتە بەرامبەر ھەر سالتىكى راژەى پيشكەشكراو لای خاوەنكار بيىجگە لە حالەتەكانى كۆتايى پيھينانى
دەقنوسكراو لە برگەى (ب) ى بەندى (يەكەم) ى ماددەى (٣٨) ى ئەم ياسايە و حالەتى بەجيھيشتنى كرىكار
بۆ كارەكەى بەبى ناگادارى كردنەو و ئەو حالەتەنەى لە برگەكانى (ھ، ز، ح) ى بەندى (دووهم) ى ماددەى
(٣٨) ى ئەم ياسايە دەقنوسكراون.

ماددەى (٤٠):

يەكەم: گريهستى كار بەھۆى يەكئىك لەم حالەتەنەى خوارەوہ كۆتايى پى نايەت:

أ- ئەندامبون لە سەنديكا يان بەشداريكردن لە چالاكى سەنديكايەكەى خۆى لە دەرهوہى كاتەكانى
كار كردن يان لە ماوہى كاتەكانى كار كردندا بە رەزامەندى نوسراوى خاوەنكارەوہ.

ب- ھەولتدان بۆ وەرگرتنى سيفەتى نوينەرى كرىكاران يان پيادەكردنى ئەم سيفەتە يان پيشتر پيادەى
كردبييت.

ج- بەرزكردنەوہى سكالال يان بەرزكردنەوہى دەعوا دژى خاوەنكار بەريگەى بيدادىكردن (تظلم) بە
ياساكان.

د- لە كاتى وەرگرتنى كرىكار بۆ يەكئىك لە مۆلتە ياسايەكانى.

ه- جياكارى چ راستەوخۆ بييت يان ناراستەوخۆ.

دووهم:

أ- كۆتايى پيھينانى گريهستى كار بە پشتبەستن بەھەر ھۆيەك لەو ھۆيانەى لە بەندى (يەكەم) ى ئەم
ماددەيە دەقنوسكراو بە پووچەل دادەندرييت.

ب- ئەگەر كرىكار داواى گەرانندنەوہى نەكرد بۆ كارەكەى يان دادگە برياريدا كە گەرانندنەوہى كرىكار
لە توانادا نيە يان ناكردارەكيە يان نەگونجاوہ، ئەوا بريار دەدات بە خەرجكردنى قەرەبوويكى دادپەرورەانە
بۆى.

ماددهى (۴۱):

يەكەم: كرىكار دەتوانىت گرىبەستى كار بەويستى تاكانەى خۆى لەدواى ھۆشدارى پىدانی خواھنكار و پىدانی وادەى (۳۰) سى رۆژ لە رىكەوتى ھۆشدارى، كۆتايى بى بەيتت ئەگەر خواھنكار پىشلى يەكك لە و پابەندىانە بكات كە لەم ياسايدەدا يان لە پىرەوى ناوخۆى كار يان لە گرىبەستى كارى تاكانەدا بپاردراو.

دووھەم: كرىدار دەتوانىت گرىبەستى كار بەويستى تاكانەى خۆى بەبى ھۆشدارى پىدان كۆتايى پىبەيتت و داواى قەرەبووش بكات ئەگەر خواھنكار جىنايەتت يان كەتتەكى دژ بە كرىكارەكە يان يەكك لە تاكەكانى خىزانەكەى لەكاتى كار كردن يان لە دەرەووى، ئەنجام بدات.

ماددهى (۴۲):

ھەر خواھنكارىك سەرىپچى حوكمەكانى ئەم بەشە بكات ئەوا بە بەند كردن بۆ ماوئەكە لە (۳) سى مانگ كەمتر نەبىت و لە يەك سال زياتر نەبىت يان بەپىژاردنىك لە (۱,۰۰۰,۰۰۰) يەك مىليۆن دىنار كەمتر نەبىت و لە (۳,۰۰۰,۰۰۰) سى مىليۆن دىنار زياتر نەبىت، سزا دەدرىت.

بەشى ھەوتەم

(لقى يەكەم)

كرى

ماددهى (۴۳):

يەكەم: كرى، جگە لەو حالەتەى لە گرىبەستى كاردا دەقى لەسەر دەكرىت، بە دراوى عىراقى دەدرىت.
دووھەم: دەكرىت كرى بە چەك يان ھەوالەى بانكى يان فەرمانەكانى خەرچكردن، بە رىككەوتنى ھەردوولايەن بدرىت.

سپپەم: كرى لە كۆتايى ھەفتە دەدرىت ئەگەر دانەكەى ھەفتانە بىت و لە كۆتايى مانگ دەدرىت ئەگەر دانەكەى مانگانە بىت و لە شوپنى كار كردن يان نزيكترين شوپنى، بەو مەرجەى بەرزترين ئاستى دواكەوتنى دانى كرى لە (۵) پىنج رۆژ زياتر نەبىت.

چوارهم: قهدهغەيە كرى له شيوهى قهواله (سندات اذنية) يان قهسام (قسائم) بدریت، يان به پيى هەر شيوهيه كى ديكه كه جيگهى دراوى عيراقى يان نه وهى له گريهستى كار له سهري پيگهاتوون، بگريته وه. پيئجهم: پيوسته يه كسانى بكریت له نيوان كرى ئافرهت و پياو له سهر كارئك كه به هايه كهى يه كسان بيت.

ماددهى (٤٤):

يه كه م: كرى راسته وخو ده دريته كرىكار و ده كرىت بو ژميرهى كرىكار له و بانكهى ههردو ولايهن به نووسين له سهري ريكدە كهون ههواله بكریت يان بدريته برىكاره كهى. دووهم: له كاتى مردنى كرىكار سه رجهم شايسته كانى ده درينه پاشينه كهى (خلف) به پيى ياسا.

ماددهى (٤٥):

له م حاله تانهى خواره وه پييه خشين و پاداشته كان به تهواو كارى كرى داده ندرين: يه كه م: نه گهر ياسا يان گريهستى كار يان پيرهوى ناوخوى كار دهق بكات له سهر دانيان. دووهم: نه گهر مامه له كردن له سهر دانيان بو ماويهك چه سپاو بيت كه له سى سال كه متر نه بيت به شيوهيه كه گشتگير و جيگير بيت.

ماددهى (٤٦):

نه و ريژهى فروشراوه كان و ريژهى قازانجه كان كه له سهري ريكدە وتوون له گريهستى كار به تهواو كارى كرى داده ندرين.

ماددهى (٤٧):

ناييت ريكدە وتن بكریت له نيوان خاوهنكار و كرىكار له سهر كرىهك كه متر بيت له نزمترین ناستى كرى كرىكارى ناليزان.

ماددهى (٤٨):

نابیت نازادی کریکار له رهفتار کردن به کریه که ی کۆتبهند بکریت یان پابهند بکریت به کرین له شوینی دیار کراوه وه.

ماددهی (٤٩):

هر دهسته لگرتنیک لهو کریانه ی بۆ کریکار بریار دراوه به پیی حوکمه کانی ئەم یاسایه به پوچهل داده ندریت، و نابیت گلبدرینه وه مه گهر به حوکمیک ی دادگهری بنهر بیت.

ماددهی (٥٠):

خاوه نکار پابهند ده بیت به دانی کریی کریکار له حالته ی کۆتایی هاتنی راژه که ی، ئەویش له ماوه ی جهوت رۆژ له ریکه وتی کۆتایی هاتنیدا.

یه که م: له کاتی مایه پوچبوونی پرۆژه یان پاکۆکردنی به پیی بریاریک ی دادگهری بنهر ئەوا کریکاران وه ک خاوه ن قهرزی پیشه نگ (ممتاز) مامه له یان له گه لدا ده کریت و له م کاته ش شایسته ی ئەم ئیمتیازاتانه ی خواره وه ده بن:

أ- کریی (٣) سی مانگی بهر له کۆتایی هاتنی راژه که ی.

ب- کریی پشووه فهرمییه کان له ماوه ی ئەو ساله ی راژه که ی تیایدا کۆتایی هاتووه و ئەو ساله ی ده که ویتنه پیشی.

ج- ئەو بره پارانه ی شایسته یه تی له بری جۆره کانی دیکه ی مۆله ت بهر له کۆتایی هاتنی کار.

د- پاداشتی کۆتایی راژه ی شایسته بۆ کریکاران.

دووهم: ئەو ئیمتیازاتانه ی له بهندی (یه که م) ی ئەم مادده یه ده قنوسکراون به پیشی قهرزه پیشه نگه کانی (ممتاز) دیکه ده که ون له نیوانیشیاندا پیشه نگ ی قهرزه کانی ده ولته ت.

سییه م: ئەو قهرزانه ی دادین پیش دانوه ی قهرزه کانی کریکار له نه ستۆی خاوه نکار، ده درینه وه:

أ- ئەو قهرزانه ی دروستبوینه له پابه ندبوونی خاوه نکار به به خێوکردنی خیزانه که ی له و بژۆیه ی (نقغه) له سه ریتی به پیی یاسا.

ب- ئەو قهرزانه ی په یوه ستن به به رپوه بردنی خانووبه ره ی خاوه نکاری نه دار (معسر) یان مایه پوچبوو (مفلس) له نیوانیشیاندا رسوماتی یاسایی و تیچوووه کانی به رپوه بردن.

چوارهم: نهو بره پارانہی شایسته نه بۆ کریکار یان بۆ نهوہی ده بیته پاشینهی (خلف) له وەرگرتنی مافه کانی به پئی حوکمه کانی نه م یاسایه بهر زترین پله کانی پیشهنگی (امتیاز) به سهر گشت مایه گوئزراوه و نه گوئزراوه کانی خاوه نکاری پیده دریت و راسته و خو به ته واوه تی پیش سهرجه م قهرزه پیشهنگه کانی دیکه وهرده گیریته وه بهو بره پارانہش که شایسته ن بۆ گه نجینهی ده ولته بیجگه له قهرزه کانی بژیو (نقغه).

پینجه م: نه گهر بیتاوانی کریکار سه لیترا له نه نجامی سکالایه کی پیشکه شکراو له لایهن خاوه نکاره وه، نهوا کریکاره که شایسته ی تهواوی کرییه کانی ده بیته له بری ماوهی راگیر کردنی (توقیف).

ماددهی (۵۱):

کری کریکاری نهوجهوان راسته و خو پئی ده دریت، و نه م پیدانهش پاکانه ده بیته بۆ نه ستوی خاوه نکار.

ماددهی (۵۲):

یه که م:

أ- پیوسته له سهر خاوه نکار تۆمارنامه یه ک بۆ کری (پهراوی بیت یان نه لیکترونی) له ده ست بگریته تیایدا وورده کاری کری کریکار و نهو لیپرینهی (استقطاعات) ی له سهری کراون، و پووخته ی نهو کرییه ی پئی دراوه، تۆمار بکرین.

ب- پیوسته نه م تۆمارنامه یه له ههر بۆشایی یان سرپنه وه یان پر کردنه وه یه ک خالی بیت.

ج- تۆمارنامه ی کری ملکه چ ده بیته بۆ چاودیریکردنی پشکنه رانی کار.

دووهم: نه ستوی خاوه نکار له قهرزی کری پاکانه نایته مه گهر به واژووی کریکار بیت له تۆمارنامه ی کریدا، و واژوو کردنی تیایدا، به بی ناره زایی له سهر وورده کارییه کان (مفردات)، به دهسته لگرتن له هیچ مافیله مافه کانی داناندریت.

ماددهی (۵۳):

کریکار شایسته ی سهر کرییه کی (علاوه) سالانه ده بیته و به شیکیش ده بیته له کری، و به پئی ده ستکه وته کانی پئی ده به خشریت.

ماددهی (۵۴):

یه کهم: ناییت له کرئی کریکار بپردریت تهنها لهو حاله تانه نه بییت که یاسا برپاری داو له نیوان چه ندین بابهت له وانه:

أ- بژیوی (نفقه) شرعی.

ب- نهو بره پارانهی له نهستوی کریکاره بو ژمیروی فهرمانگهی خانه نشینی و بیمهی کومه لایه تی کریکاران.

ج- به شداریکردنه کانی سهندیکای کریکاری به پیی حوکه کانی یاسای ریگخستنی سهندیکایی.

دووه م: ناییت کوی گشتی لیبرینه کان له (۲۰٪) بیست له سهدی کرئی کریکار زیاتر بییت نه گهر نهوهی وهری ده گریت که متر بییت له (۳) سی هیندهی نرمترین ناستی کرئی، و له (۳۰٪) سی له سهدی کرئی کریکار زیاتر بییت نه گهر کرییه کهی زیاتر بییت لهم ناسته و نه م ریژانهش پیاده ناکرین به سهر لیبرینی قهرزه کانی بژیوی (نفقه) شرعی.

سییه م: نهو قهرزانهی خاوه نکار که له نهستوی کریکاره ملکه چ ناییت بو هیچ سوودیک.

لقی دووه م

دیارکردنی کرئی

ماددهی (۵۵):

یه کهم: کرئی کریکار به پیی گریهستی کاری تاکانه دیار ده کریت بهو مهرجهی که متر نه بییت لهو کرییهی بو پیشه کهی به پیی ریگکهوتنی به کومه ل دیار کراوه نهوهی خاوه نکاری بی پابهنده، و له گشت حاله ته کاندای ناییت کرئی کریکار له نرمترین ناستی کرئی برپاردراو به پیی یاسا که متر بییت.

دووه م: مه بهست له نرمترین ناستی کرئی، نهو کرییهی که به پیی یاسا برپاردراوه یان نهو کرییهی له پرؤژهی خاوه نکار به پیی گریهستی کاری تاکانه یان به کومه ل برپاردراوه، کامیان زیاتر بییت.

ماددهی (۵۶):

یه کهم: به برپاری وهزیر لیژنهیهک پیکده هیتریت بو پیشنیارکردنی نرمترین ناستی کرئی کریکاری نالیژان به شیوهی ناوبه ناو که پیکبیت له مانهی خواره وه:

أ- بهر پوه بهری گشتی کار و بیمه کی کومه لایه تی - سهروك

ب- دوو نندامی ریځخواوه کانی کریکاران نهوانه کی زورترین نوینه رایه تییان هه یه.

ج- دوو نندامی ریځخواوه کانی خاوه نکاران نهوانه کی زورترین نوینه رایه تییان هه یه.

د- نوینه ریځکی وهزاره تی پلاندانان - نندام.

ه- نوینه ریځکی وهزاره تی دارایی - نندام.

و- دوو نندامی خاوه شهزایی و پسرپوری له پلانکاری کری له هه موو رووه جوړاوه جوړه کانی که وهزیر دهستیشانیان ده کات.

دووه م: وهزیر پیشنیاری لیژنه ده خاته بهر ده م نهجومه نی وهزیران بو تیروانین لی.

سیه م: له کاتی دیار کردنی نزمترین ناستی کری نه مانه کی خواره وه ره چاو ده کریت:

أ- پیداویستییه کانی کریکاران و خیزانه کانیان.

ب- ناستی گشتی کریه کان له ده ولته.

ج- تیچووه کانی ژیان و نهو گورانکاریانه کی به سهریان دیت.

د- هوکاره نابورییه کان له نیوانیاندا پیداویستییه کانی گه شه سه نندنی نابوری و ناستی بهر هه مه پیمان و ویست له هیتانه کی ریژه یه کی بهرزی کریکاری و پاریزگاری کردن لی.

چواره م: نهو کریکاره کی حوکه کانی نه م یاسایه ده یگریته وه شایسته ده بیته بو زیاد کردنیکی سالانه کی ناوبه ناو بو کریه که کی له ریکه وتی شایسته بوونی له کاتی ته واو کردن کی کار کردن کی ته واو له لای هه مان خاوه نکار، و ریژه کی نه م زیاد کردنه ش به پی نیشانه کانی بازار کی کار، و بو هه ر پرؤژه یه کیش به ریکه که وتی لایه نه په یوه ننداره کان، دیار ده کریت.

پینجه م: نزمترین ناستی کری له کاتیک بو کاتیک کی دیکه هه موار ده کریت بو نه وه کی بگوئیته له گه ل تیچووه کانی ژیان و بارودوخه نابورییه کانی دیکه، و پیداچوونه وه کی ناوبه ناو هه ر (۲) دوو سال جاریک نه نجام ده دریت.

مادده کی (۵۷):

ده کریت کری له سه ر بنه مای یه کپارچه دیار بکریت یان به پی هه ر سیسته میکی دیکه تیایدا بری کری به پی بهر هه می کریکار دیار بکریت به و مه رجه کی که مته نه بیته له نزمترین ناستی کری کریکاری نالیزان.

ماددهی (۵۸):

ئەوێ سەرپێچی حوکمەکانی پەيوەست بە کرێی دەقنوسکراو لەم یاسایەدا بکات ئەوا بە پێژاردنیک لە سێ هیندە نزمترین ئاستی کرێی مانگانە ی بریادراو بەپێی یاسا کەمتر نەبێت سزا دەدرێت، و ئەگەر سەرپێچە کە پەيوەست بێت بە پێدانیک کەمتر بێت لە نزمترین ئاستی کرێ ئەوا سەرپێچیکار، سەرباری دانی ئەو پێژاردنە بەسەریدا سەپیندراو، پابەند دەبێت بە دانی قەرەبوو بە کرێکارە کە یە کسان بێت لە گەل سێ هیندە جیاوازی نیوان ئەو کرێیە پێی دراو و کرێی نزمترین ئاستەو.

بەشی ههشتم

کاژیره کانی کارکردن

ماددهی (۵۹):

مەبەست لە کاژیره کانی کارکردن ئەو کاتەیه کە بە یاسا دیار کراو بۆ ئەوێ کرێکار تیایدا بەو پابەندیانە هەلبستیت کە لە گریهستی کار دیار کراو و ماوه کانی حەسانەو و ناخواردنی لە گەلدا هەژمار ناکریت و سیستەمی کار وادهی دەستکردن بە کار و کۆتایی هاتنی دیار دەکات.

ماددهی (۶۰):

یە کەم: کاژیره کانی کارکردنی رۆژانه لە (۸) ههشت کاژیر لە رۆژیکدا یان (۴۸) چل و ههشت کاژیر لە ههفتهیه کدا زیاتر نابیت لە گەل ره چاو کردنی ئەو بەدەرانی لەم یاسایەدا دەقنوسکراون.

دووهم: لەو کارانە بە دوو دەوام ئەنجام دەدرین و لە کارە پچرپچرەکان نابیت ماوهی مانەوێ کرێکار لە شوینی کار لە (۱۰) دە کاژیر زیاتر بێت بەو مەرجهی کاژیره کانی کارکردنی کردارەکی (فعلی) لە (۸) ههشت کاژیر لە رۆژیکدا زیاتر نەبیت.

سێهەم: کاژیره کانی کارکردنی رۆژانه لە کارە مەترسیدارەکان و قورسەکان یان زیانبەخشەکان بە تەندروستی، کەم دەکریتەو و ئەم کارانەش و بەرزترین ئاستی کاژیره کانی کارکردن بەپێی رینمایی دیار دەکرین کە وەزیر دەریدەکات.

چوارەم: ئەمانە خوارەو لە حوکمەکانی ئەم ماددەیه بەدەر دەکرین:

أ - ئەو کەسانە ی پۆستەکانی سەرپەرشتی و بەرپۆهبردنیان ههیه.

ب - ئەو كەسانەى لەو كارانە بەكار دەھێترين كە پيويستيان بە نھيتى ھەيە.

ج - ئەو كرېكارانەى كارى ئامادەكارى يان تەواو كارى ئەنجام دەدەن ئەوانەى لە دەرهوہى سنوورى برباردراو بۆ كاژيرەكانى كار كردن لە پرۆژە كە ئەنجام دەدرين.

د - كرېكارانى پاسەوانى.

ھ - ئەوانەى نيردراون لە دەرهوہى پرۆژەكانيان كارىك بكەن.

و - كرېكارانى كشتوكال.

ماددەى (٦١):

يەكەم: پيويستە ماوہيەكى حەسانەوہ يان زياتر بکەويئە نيوان كاژيرەكانى كار كردن بەجۆريك كۆى گشتيان لە نيو كاژير كەمتر نەبيت و لە يەك كاژيريش زياتر نەبيت، و خواوہنكار وادەكانى ديار دەكات لە ريگەى چەند راگەيانديك كە لە شوينى بەرچاو لە شوينەكانى كار ھەلدەواسرين بەو مەرجەى كاژيرەكانى كار كردنى بيدابراڻ لە (٥) پينج كاژير زياتر نەبيت.

دووہم: ھەر كرېكارىك، لە نيوان ھەردوو رۆژيكي كار كردندا، ماوہيەكى حەسانەوہى پي دەدرىت كە لە (١١) يازدە كاژيري بيدابراڻ كەمتر نەبيت و لە كۆتايى رۆژى كار كردنى كردارەكيدا و لە سەرەتاي رۆژى كار كردنى دواى ئەوہوہ، ھەژمار دەكرىت.

سپيەم: لەو پرۆژانەى ناكريت كار كردنى تيادا رابگيرىت لەبەر ھۆكارى تەكنيكي يان بەھۆى سروشتى بەرھەمھيتان يان ئەو كارەى ئەنجامى دەدات ئەوا ماوہيەكى حەسانەوہ يان زياتر دەدرىتە كرېكار كە كۆى گشتى لە نيو كاژير كەمتر نەبيت.

چوارەم:

أ- لەو كارانەى دوو دەوامن نابيت ماوہى حەسانەوہى نيوانيان لە (١) يەك كاژير كەمتر بيت و لە (٤) چوار كاژيريش زياتر بيت و دەكرىت ئەمە لە گريبەستەكانى كارى بەكۆمەل ديار بكرىت.

ب- ئەو كرېكارانەى لە زياتر لە يەك دەوام كار دەكەن شايستە دەبن بۆ ماوہى حەسانەوہى (١١) يازدە كاژيري بەسەريەك لە نيوان كۆتايى دەوامى يەكەم و سەرەتاي دەوامى دووہم.

پينجەم: نابيت كرېكارى شوفير لە ليخورىنى بەردەوام بۆ ماوہى زياتر لە (٤) چوار كاژير بەبى ماوہى حەسانەوہ كارى پيكرىت و ماوہكەى بە رينمايى ديار دەكرىت كە وەزير دەريدەكات.

ماددهی (۶۲):

یه کهم: کارکردن داده ندریت به:

أ- کاری بهرۆژ نه گهر له نیوان کاژیر (۶) شهشی بهیانی و (۶) شهشی ئیواره ۱۵ نهنجام بدریت.

ب- کاری شهوانه نه گهر له نیوان کاژیر (۶) شهشی ئیواره و (۶) شهشی بهیانی نهنجام بدریت.

۳- کاری تیکه لاولو نه گهر له کاتیک نهنجام بدریت تیایدا کاری بهرۆژ بگاته کاری شهوانه و به

پینچهوانه کهشی، بهو مهرجهی لهم حالتهدا ماوهی کاری شهوانه له (۳) سی کاژیر زیاتر نه بییت.

دووهم: ناییت کاژیره کانی کارکردن لهم حالته تانهی دادین له مانهی خواره وه زیاتر بییت:

أ- (۷) جهوت کاژیر له کاری شهوانه دا.

ب- (۷) جهوت کاژیر و نیو له کاری تیکه لاولو دا.

سییه م: ناییت کریکار لهو کارانهی بهنۆره له نیوان رۆژ و شهودا نهنجام دهدهرین بۆ زیاتر له (۳۰) سی

رۆژی بیدا بران له ههر نۆره یه کدا کاری پیکریت.

ماددهی (۶۳):

یه کهم: کریکار شایسته ده بییت بۆ حهسانه وه یه کی ههفتانهی به کری له بیست و چوار کاژیری له سه ریه ک

که متر نه بییت و رۆژی (ههینی) ده بیته پشوی ههفتانه و ده کریت به رۆژیکی دیکه له ههفته دا بگۆردریته وه.

دووهم: خاوه نکار، ههتا له توانای داییت، واده کانی وهرگرتنی کریکاران بۆ حهسانه وهی ههفتانه له یه ک

رۆژدا بۆ گشت کریکاره کان ریکده خات یان به نۆره بهو مهرجهی بۆ ههر کریکاریک واده یه کی چهسپاو بۆ

حهسانه وهی ههفتانهی دیار بکات.

سییه م: خاوه نکار به پینی دانووستانی به کۆمه ل له گه ل کریکاران ده توانییت له رۆژانی حهسانه وهی ههفتانه و

پشوی فه رمیدا کاریان پیکات بهو مهرجهی کرییه کانیان به پینی ریساکانی کاری سه ربار پیدات و رۆژیکی

حهسانه وهیان له ههفته ی دواتر پی به خشییت.

ماددهی (۶۴):

یه کهم: ناییت بیجگه له یه کیک لهم دوو حالته ی خواره وه کاژیره کانی کارکردن که له ماددهی (۶۰) ی

نهم یاسایه دا ده قنوو سکراره زیاتر بییت:

أ- له حالته كوتنهوهى روودايك يان نهگهري روودانى يان نهگهري كاره كه بو چاكدردنهويهكى ناچاركارى نامير يان كهلوپهلهكان بيت يان له حالتهى هيرى لهدهسهلاتنهبوو بيت بهو مهرجهى زيادكردنهكه بهيى زهرورتهى پيوست بيت بو دووركهوتنهوه له راوهستانى كارى ناسايى پروژهكه.

ب- نهگهري بارودوخى كار واجوازيت كه بهشيوهيهكى بيدابران بهنوره كارى يهك لهدواى يهك نهنجام بدرت بهو مهرجهى كوى گشتى كاژيرهكانى كاركردنى هفتانه له (٥٦) پهنجا و شهش كاژير زياتر نهبيت و نهمهش كار نهكاته سهر مافى كريكار لهوهى روژيكي حسانهوهى وهك قهرهبوو لهبرى حسانهوهى هفتانهى بي بدرت.

دووه: لهو حالته بهدهرانهى ناكريت دهقى ماددهى (٦٠)ى نهم ياسايه بهسهريدا پياده بكرت، دهكرت ريكدكوتنى نيوان ريكدخراوهكانى كريكاران و ريكدخراوهكانى خاوهنكاران لهسهر زيدهكردنى كاژيرهكانى كاركردنى روژانه بو ماويهكى دياركراودا پابهندكار بيت بهو مهرجهى تيكراى ژمارهى كاژيرهكانى كاركردنى هفتانه له ژمارهى نهو هفتانهى ريكدكوتنهكه دهيانگريتهوه له (٤٨) چل و ههشت كاژير زياتر نهبيت.

سيهه: وهزارهت له دواى راويژكردن لهگهله ريكدخراوهكانى كريكاران و ريكدخراوهكانى خاوهنكارانى پهيوهندار بوى ههيه نهم بهدهر كردنانهى خوارهوه بهخشيت:

أ- بهدهركردنى ههميشهيبى ريگهپيدراو لهو كاره نامادهكارى و تهواوكاريانهى له برگهى (د)ى بهندى (چوارهم)ى ماددهى (٦٠)ى نهم ياسايه دهقنووسكراوه، كه پيوسته له دهرهوهى كاتهكانى كاركردنى ناسايى له پروژهكهدا نهنجام بدرين، يان بو چينهكانى كريكاران نهوانهى كارهكانيان پيوست دهكات پچرپچر بيت.

ب- بهدهركردنى كاتيبى ريگهپيدراو بو رووبهروو بوونهوهى حالته نائاساييهكانى دهرنهنجام بو پالپهستوى كاركردن. نهم بهدهركراوانهش له يهكيك لهم حالتهتانهى خوارهوه دهبهخشرين:

١- رووبهروو بوونهوهى پالپهستوى كاريكى نائاسايى بههوى جهژن يان كاره وهرزيبهكان يان هى ديكه.

٢- چاكدردنهوه يان نوزهنكردنهوهى نامير و كهرهسته و كهلوپهل نهوانهى راوهستانيان لهوانهيه بيته هوى پهككوتنى كاركردن له پروژهكهدا.

٣- دوورخستنهوهى تيكچوونى كهرهسته يان بهرووبوومهكان.

٤- نهجمادانى ژميرهكردنهوهى (جرد) سالانه يان ژميرهى كوئايى يان نامادهباشى بو پاكوكردنى وهرز و كردنهوهى وهرزى نوى.

چوارهم: پيوسته لهسهر وهزارهت دهق بكات لهسهر كاژيره سهربارهكان له ههر حالتهتيكى بهدهركراوه بهخشرارهكان، لهگهله برى بهرامبهرى كاره سهربارهكه بهجوريك پيوسته به زيدهكيبهك بيت كه برهكهى

(۵۰٪) ی کرپی ناسایی بیټ نه گهر کارکردنه که بهرؤژ بیټ و که متر نه بیټ له دوو هیئده ی کرپی نه گهر کارکردنه که شهوانه بیټ، و نه گهر کاره که مهترسیدار یان قورس یان زیان به خش بیټ نهوا پیویسته کریکاره که قهره بوو بکریته وه بهرؤژیکی حهسانه وه له یه کیټ له رؤژه کانی ههفته نه گهر له رؤژی حهسانه وه ی ههفتانه ی خوئی کاربکات.

پینجه م: کاژیټره کانی کارکردنی سهر بار بو نه مانه ی خواره وه ملکه چ ده بیټ:

ا- نابیټ کاژیټره کانی کارکردنی سهر بار له کاره پیشه سازیه کان که بهنوره نه نجام ده درپټ رؤژانه له یه که کاژیټر زیاتر بیټ.

ب- نابیټ کاژیټره کانی کارکردنی سهر بار له کاره کانی ناماده کاری و تهواو کاری کاره پیشه سازیه کان یان له حالته تی روو بهروو بوونه وه ی کاره نائاساییه کان رؤژانه له (۴) چوار کاژیټر زیاتر بیټ.

ج- نابیټ کاژیټره کانی کارکردنی سهر بار له کاری ناپیشه سازی رؤژانه له (۴) چوار کاژیټر زیاتر بیټ.

د- نابیټ کاژیټره کانی کارکردن له گواستنه وه له سهر ریگه و بانه کان له تهواوی کاتی لیخوړپندا، به کاتی کارکردنی سهر باریشه وه، له رؤژیټکدا له (۹) نو کاژیټر و له ههفته یه کدا له (۴۸) چل و ههشت کاژیټر زیاتر بیټ، و له حالته تی لیخوړپن له باره قورسه کانیش نهوا سهرجه می کاژیټره کانی کاری لیخوړپن که م ده کریته وه.

ه- مهرجه هیچ کریکارټک له ماوه ی (۹۰) نهوت رؤژدا زیاتر له (۴۰) چل کاژیټر کاری سهرباری پینه کریټ، و له ماوه ی (۱) یه که سالدا زیاتر له (۱۲۰) سه د و بیست کاژیټر کاری سهرباری پینه کریټ، و وهزیر به رینمایي نه م کارانه و سهرجه می نهو کاته ی به سهر شوفیټره په یوه نداره کان پیاده ده کریټ، دیارده کات.

شه شه م: مه بهست له کاری سهر بار به پیی حوکه م کانی نه م یاسایه ههر کارټک بیټ له کاتی حهسانه وه ی رؤژانه یان ههفتانه یان کاژیټره سهر باره کانی سهر کاری رؤژانه یان رؤژه کانی جهژن و پشووه فهرمییه کان، نه نجام بدرپټ.

مادده ی (۶۵):

یه که م: نه گهر کارکردن به تهواوی یان به شه کی له نه نجامی بارودوخی نائاسایی یان هیزی له ده سه لانه بوو راوه ستا نهوا پیویسته له سهر خاوه نکار له دوا ی وهرگرتنی رهزامه ندی وهزاره ت کرپی کریکاره کان له بری ماوه ی راوه ستان تاوه کو (۳۰) سی رؤژ بدات و خاوه نکار ده توانیټ کریکاره که به کاریکی دیکه ی هاوشیوه یان به کاریکی سهرباری به بی کرپی رابسپیټ وه که قهره بوو کردنه وه یه کی کاته له ده سه تچووه که بهو مهرجه ی کاری سهرباری بی کرپی له رؤژیټکدا له (۲) دوو کاژیټر و له سالیټکدا له (۳۰) سی رؤژ زیاتر نه بیټ.

دووم: ئەگەر راوہستانی کارکردن بەھۆی خواوہنکاروہ بیت ئەوا پپۆیستە تەواوی کرپنی کرپکارەکان لە بری ماوہی راوہستانە کە بدات و دەتوانیت کرپکارە کە لە کاری سەرباری بە کرپ کارپپیکات لە چوارچێوہی ئەو سنوورە ی لە بەندی (یە کەم) ی ئەم ماددە بە دا دەقنوسکراوہ.

ماددە ی (٦٦):

خواوہنکاری سەربپچیکار بۆ حوکمەکانی ئەم بەشە بە پپۆژاردنیک کە لە (٥٠٠,٠٠٠) پپنج سەد ھەزار دینار کەمتر نەبیت و لە (١,٠٠٠,٠٠٠) یە ک ملیۆن دینار زیاتر نەبیت سزا دەدریت و پپۆژاردنە کەش فرە دەبیت بە بری ژمارە ی ئەو کرپکارانە ی سەربپچیکە کە دەرھەقیان روویداوہ.

بەشی نۆیەم

مۆلتە و جەژن و پشووہ فەرمیەکان

ماددە ی (٦٧):

یە کەم:

أ- کرپکار لە رۆژەکانی جەژن و پشووہ فەرمیە بریار دراوہکان بە پپنی یاسا حەسانەوہی دەبیت و لە بەرامبەریدا کرپنی تەواو وەردە گریت.

ب- کرپکار حەسانەوہی ھەفتانە ی دەبیت کە لە یە ک رۆژ کەمتر نییە بە کرپنی تەواوہوہ.

دووم: دە کریت کرپکار لە ماوہی رۆژەکانی جەژن و پشووہ فەرمیەکاندا، جگە لە حەسانەوہی ھەفتانە، لە بەر یە کیک لەو ھۆکارانە ی لە بەندی (سییەم) ی ماددە ی (٤٦) ی ئەم یاسایە دەقنوسکراوہ، بە کرپیکە ی دووھیندە یی سەرباری کرپیکە ی، کاری پپیکریت.

سییەم: رۆژەکانی جەژن و پشووہ فەرمیەکان ئەوانە ی دە کەونە ئەو کاتە ی کرپکار لە مۆلتەدا یە لە نیو مۆلتەتی سالانە دا ھەژمار نا کرین.

چوارەم: ئەو کرپکارە ی بە گرپبەستی کارکردنی ماوہ دیارکراو کار دە کات یان کرپکاری راھینراو شایستە دەبیت بۆ مۆلتەتیک ی سالانە بە کرپنی تەواوہوہ بە پپنی شایستە بوونی لە بری ماوہی گرپبەستە کە و پپش کۆتایبھاتی.

ماددهى (٦٨):

يه كه م: كرىكار له دواى به سه رچوونى سالىك به سه ر راژه كهى شايسته ده بىت بؤ مؤلّه تىك به كرى تى ته واو، به لاي كه م، بؤ ماوهى (٢١) بىست يه ك رؤژ به رامبه ر هه ر سالىكى كار كردندا.

دووه م: كرىكار له كار ه مەترسیداره كان يان قورسه كان يان زيانبه خشه كان شايسته ده بىت بؤ مؤلّه تىك به كرى تى ته واو، به لاي كه م، بؤ ماوهى (٣٠) سى رؤژ له به رامبه ر هه ر سالىكى كار كردندا.

سىيه م: ئەمانهى دادىن بؤ مؤلّه تى سالانهى كرىكار كه له راژهى هه مان خاوه نكاردا به سه رى ده بات به م شىوه يهى خواره وه زياد ده كرىن:

أ- (٢) دوو رؤژ بؤ (٥) پىنج سالى يه كه م.

ب- (٢) دوو رؤژ بؤ (٥) پىنج سالى دووه م.

ج- (٣) سى رؤژ بؤ هه ر (٥) پىنج سالىكى راژهى دواترى.

چواره م: كرىكار شايستهى مؤلّه ت ده بىت له به رامبه ر كه رته سال كه له گه ل ئەو كه رته دا بگوئىت.

پىنجه م: رؤژه كانى دابراى كرىكار له كار كردن به هؤى به ده ر له ويستى خؤى وه ك نه خؤشى يان پىكان يان رووداو يان مندالبوون به ماوهى راژه بؤى هه ژمار ده كرىت و له به رامبه ريدا شايستهى مؤلّه تى سالانه ده بىت.

شه شه م: رؤژه كانى مؤلّه تى سالانه به رؤژى كار كردنى كرداره كى (فعلى) بؤ مه به سه ته كانى ئەم ياسايه هه ژمار ده كرىن.

ماددهى (٦٩):

يه كه م: ئەو كرىكارهى ئەو مؤلّه ته وه رده گرىت كه له ماددهى (٦٨) ي ئەم ياسايه دا ده قنوووسكراوه شايسته ده بىت بؤ كرىيه ك له به رامبه ر ته واوى ماوه كه به جؤرىك كه مئز نه بىت له تىكراى ئەو كرىيانهى له ماوهى دواين (٦) مانگى كار كردندا وه رىگرتوون.

دووه م: ده رماله كانى گراستنه وه و خواردن و مەترسى له حوكمى به ندى (يه كه م) ي ئەم ماددهيه به ده ر ده كرىن.

سىيه م: ئەو برانهى له هه ر دوو به ندى (يه كه م) و (دووه م) ي ماددهى (٦٨) ي ئەم ياسايه ده قنوووسكراون ده درىنه كرىكار پىش ئەوهى مؤلّه ته كهى وه رىگرىت.

چوارەم: كړيکار شايسته ی قەرەبوو کړدنه و هیه کی نهختینه ده بیټ له بری ئەو رۆژانه ی مۆلته ی سالانه ی وەر نه گرتیټ له کاتی کۆتایی هاتنی گریه سستی کار کړدنی و بری قەرەبوو کەش لەم حالته له سەر بنه مای دوا یین ئەو کړیبه ی کړيکاره که وەر یگرتوو هه ژمار ده کړیټ.

مادده ی (۷۰):

یه که م: کړيکار ده توانیټ به یه کجار پیکه وه یان له سەر شیوه ی جار به جار مۆلته ی سالانه وەر بگریټ.
دووهم: ده کړیټ مۆلته ی سالانه پارچه بگریټ نه گەر پیداو یستیبه کانی کار یان بهر ژه وهندی کړيکار ئەمه بخوازیټ.

مادده ی (۷۱):

یه که م: پیره وی ناو خو ی کار کړدن کاته کانی وەر گرتنی مۆلته ی سالانه ی کړيکاران دیار ده کات، و به پیچه واننه ی کړيکار مافی وەر گرتنی مۆلته ته کانی سالانه ی هیه له و کاته ی له گه ل خوا وهنکاردا له سهری ریک ده که ویټ له گه ل ره چاو کړدنی بهندی (دووهم) ی مادده ی (۷۰).
دووهم: پیوسته له سەر خوا وهنکار رینگه بدات به کړيکار که ئەو مۆلته ته ی سالانه ی له م یاسایه دا ده قنوسکراوه وەر بگریټ.

سییه م: له حالته ی کۆتایی هاتنی گریه سستی کار و کړيکاره که مۆلته ی سالانه ی که له که بووی وەر نه گرتیټ له و سالته ی کار کړدندا ئەوا پیوسته له سەر خوا وهنکار قەرەبووی کړيکار بکاته وه به ته وای کړیبه که ی له بری ماوه ی ئەو مۆلته ته ی شایسته ی بووه سهرباری کړیټ ئەو کاره ی له و ماوه یه دا نه نجامی داوه.

مادده ی (۷۲):

یه که م: کړيکار له ماوه ی وەر گرتنی مۆلته ی سالانه یه دا بوی نییه هیچ کار یکی به کړیټ نه نجام بدات.
دووهم: ههر ریکه و تیک تیایدا ده ق بگریټ له سەر ده سته لگرتن له مافی کړيکار له وەر گرتنی نزمترین ناستی مۆلته ی سالانه به کړیټ یان ده سته لگرتن لیټ به رامبه ر قەرەبوویک یان له بهر ههر هۆیه کی دیکه بیټ، به پووچهل داده ندریټ.

ماددهى (۷۳):

يەكەم: كرىكار شايستە دەبىت بۇ مۆلەتى نەخۇشى بەكرىيەكى تەواو كە لە لايەن خاوەنكارەوہ پىي دەدرىت بۇ ماوہى (۳۰) سى رۆژ بۇ ھەر سالىكى كار كوردن.

دووہم: دەكرىت مۆلەتەكانى نەخۇشى كە كرىكار شايستەى دەبىت بەپىي حوكمى بەندى (يەكەم) ى ئەم ماددەيە تاوہ كو (۱۸۰) سەد و ھەشتا رۆژ كەلەكەبن.

سىيەم: ئەگەر نەخۇشى ئەو كرىكارى بيمەكراو ئەوہى شايستەكانى خۇى لە مۆلەتى نەخۇشى بەكرى تەواو كرددوہ، بەردەوام بىت، ئەوا حوكمەكانى ياساى خانەنشيني و بيمەى كۆمەلايەتبي كرىكارانى بەسەردا پيادە دەكرىت.

چوارەم: خاوەنكار لە برى ئەو كرىيانەى مۆلەتەكانى نەخۇشى كە داويەتيە كرىكارى بيمەكراو لەوہى زياترە لە (۳۰) سى رۆژ لە سالىكدا بەپىي حوكمەكانى ھەردوو بەندى (يەكەم) و (دووہم) ى ئەم ماددەيە، دەگەرپتەوہ سەر فەرمانگەى خانەنشيني و بيمەى كۆمەلايەتبي كرىكاران.

ماددهى (۷۴):

يەكەم: مۆلەتى نەخۇشى پالپشت بە راپۆرتى پزىشكى دەركراو لە لايەنى پزىشكى متمانەپىكراوہوہ لە لايەن خاوەنكار يان لايەنى پزىشكى فەرمييەوہ، دەبەخشرىت.

دووہم: ماوہى وەرگرتنى مۆلەتى نەخۇشى بە راژەى كردارەكى (فعلى) دادەندرىت بۇ مەبەستەكانى ئەم ياسايە و ياساى ديكە.

ماددهى (۷۵):

يەكەم: كرىكار شايستەى مۆلەتى بەكرىي تەواو دەبىت لەبەر ھۆكارى كەسىتى لە يەكك لەم حالەتانەى خوارەوہ:

أ- (۵) پىنج رۆژ بۇ ھاوسەرگىرى كرىكار.

ب- (۱) يەك رۆژ بۇ ھاوسەرگىرى كورپ يان كچى كرىكار.

ج- زياتر نەبىت لە (۵) پىنج رۆژ بۇ مردنى مىرد يان ژن يان باوك يان دايك يان كورپ يان كچ يان برا يان خوشك يان يەكك لە دايك و باوكى مىرد يان ژن.

دووهم: کریکار مؤلته تی به بی کریی بۆ چه جکردن پی دهریت بۆ یه کجار به دریزایی ماوهی راژه که ی و به گویره ی داوا کردنی.

سیهم: کریکار شایسته ی مؤلته تیکی به کریی ته و او ده بیته بۆ هه لسان به ئه رکه فه رمی یان گشتیه کان بۆ پیاده کردنی مافی هه لباردن یان ناماده بوون له به رده م دادگه وه ک گه واهیده ر یان شاره زا و له حالته ته کان ی دیکه که له یاسا یان له گریه سته ی کاری به کۆمه لدا ده قنوو سکراره .

چوارهم: کریکار شایسته ی مؤلته تیکی به کریی ته و او ده بیته بۆ هه لسان به ئه رکه سه ندیکاییه کان به و مه رجهی له ریگکه وتنی به کۆمه لتی پیاده کراو ده قنوو سکریت.

مادده ی (٧٦):

هه ر که سیگ سه ریچی بکات له حوکمه کان ی په یوه ست به کاژیره کان ی کارکردن و نه و مؤلته تانه ی له م یاسایه دا ده قنوو سکران نه و ا به پیژاردنیگ سزا ده دریت که له (٥٠٠,٠٠٠) پینج سه د هه زار دینار که متر نه بیته و له (١,٠٠٠,٠٠٠) یه ک ملیون دینار زیاتر نه بیته و پیژاردنه که ش فره ده بیته به بری ژماره ی نه و کریکارانه ی سه ریچییه که ده ره قیان روویداوه .

به شی ده یه م

پاراستنی ئافره تی کریکار

مادده ی (٧٧):

پیویسته له سه ر نه و خاوه نکاره ی کریکاریکی ئافره ت یان زیاتر به کارده هیئیت وینه یه ک له و حوکمانه ی تاییه تن به پاراستنی کریکاری ئافره ت له باره گای کارکردنا دابیت.

مادده ی (٧٨):

یه که م: ناچار کردنی ئافره تی دوو گیان یان شیرده ر له سه ر به جیگه یان دنی کاریکی سه ربار یان هه ر کاریک که لایه نی ته ندروستی تاییه تمه ند به زیان به خشی بزانیته بۆ ته ندروستی دایک یان مندا ل یان نه گه ر پشکینی پزیشکی بوونی مه ترسییه کی گه وره ی له سه ر ته ندروستی دایک یان مندا ل سه لمیئیت، قه ده غه ده کریت.

دووم: ماوهیه کی حهسانهوهی روژانه دهدریته ئافرهتی کریکار کهمتر نه بیټ له (۱۱) یازده کاژیری لهسه ریهک، به لای کهم، له نیوانیان (۷) جهوت کاژیری له کاتی شهودا بیټ له نیوان کاژیر (۹) نۆی شهو و کاژیر (۶) شهشی به یانی.

ماددهی (۷۹):

یه کهم: کریکاری ئافرهت شایستهی مؤله تیکی تایبته ده بیټ به دوو گیانی و مندالبوون به کرییه کی تهواو بو ماوهیه ک کهمتر نه بیټ له (۱۴) چوارده ههفته له سالیکیدا.

دووم: کریکاری دوو گیان ده توانیټ بهر له (۸) ههشت ههفته له ریکهوتی پیشینیکراوی مندالبوون به به لگه نامه یه کی پزیشکی ده رکراو له لایهن لایهنی تایبته ندهوه، مؤلهت وهر بگریټ.

سییه م: کریکاری دوو گیان له دواي مندالبوون، به زوره ملی بهردهوام ده بیټ له وهر گرتنی ئهوهی له م مؤلهته ماوهتهوه بهو مهرجهی ماوهی ئهوه مؤلهته له (۶) شهش ههفته له دواي مندالبوون کهمتر نه بیټ.

چوارهم: ماوهی مؤلهتی پیش مندالبوون بو ماوهیه کی یه کسان له گه ل ماوهی نیوانی ریکهوتی پیشینیکراوی مندالبوون و ریکهوتی راسته قینه کهی، دریزده کریتهوه به بی کهمکردنهوهی ماوهی مؤلهتی زوره ملی دواي مندالبوون.

پنجهم: لایهنی پزیشکی تایبته ندهند ده توانیټ برپار بدات بهوهی ماوهی ئهوه مؤلهتهی له بهندی (یه کهم) ی ئهم ماددهیه دهقنوسکراوه، بکاته ماوهیه ک زیاتر نه بیټ له (۹) نۆ مانگ له حالتهی مندالبوونی قورس یان مندالبوونی زیاتر له یه ک مندال یان سه رهه لدانی ته شه نه بوونی پیش یان دواي مندالبوون، و ئهوه ماوهیه ی زیاده کراوه بهسه ر ئهوهی له بهندی (دووم) ی ئهم ماددهیه دهقنوسکراوه، به مؤلهتیکی بیمه کراو داده ندریټ و حوکمه کانی یاسای خانه نشینی و بیمه ی کۆمه لایه تی کریکارانی بهسه ردا پیاده ده کریټ.

شه شه م: له کۆتایی مؤلهتی دوو گیانی و مندالبوون و دایکایه تیدا گه رانهوهی کریکاری دایک بو سه ر هه مان کاری یان کاریکی یه کسان بو ی و به هه مان کری، مسۆگه ر ده کریټ.

ماددهی (۸۰):

نابیټ کریکاری دایک له کاتی مؤلهتی دوو گیانی و مندالبووندا له کاریکی به کری له لای کهسانی دیکه دا کار بکات.

ماددهی (۸۱):

کریکاری دایک به ره زامهندی خاوهنکار دهتوانیت مؤلته تیکی دایکایه تیی تایهت به بی کری وهر بگریت بو چاود پریکردنی منداله کهی، بو ماوهیه که زیاتر نه بیته له یه که سالن تیایدا خوی تهرخان بکات بو چاود پریکردنی منداله کهی نه گهر یه که سالی له ته مهنی ته واو نه کرد بیته، و گریهستی کار لهم ماوهیه دا به راوه ستاو له قه لهم ده دریت.

ماددهی (۸۱):

کریکاری ئافرهت بوی نییه بو جگه له مهبهسته کانی، سوود له مؤلته تی دایکایه تیی تایهت به چاود پریکردنی منداله کهی وهر بگریت، و نه گهر سه لیترا نهو کریکاره ئافرهتهی نه م مؤلته تهی وهر گرتووه له کاریکی به کری له لای کهسانی دیکه کارده کات، نهوا مؤلته ته کهی به هه لوه شاهه داده ندریت و خاوهنکار دهتوانیت داوا له کریکاره ئافرهته که بکات بگهریته وه سهر کاری خوی له لای نهودا لهو ریکه وتی بو نه مهبهسته دیاری ده کات.

ماددهی (۸۳):

یه کهم: کریکاری شیردهر له کاتی روژی کارکردندا ریگهی دوو ماوهی شیردانی بی ده دریت له یه که کاژیر زیاتر نه بیته و ماوهی شیردانه کهش به کاتی کارکردن داده ندریت.

دووهم: نهو کریکاره پیاوهی یان نهو کریکاره ئافرهتهی مندالیک یان زیاتری له ژیر ته مهنی شش سالیدا ههیه له کارکردن ده بوردریت نه گهر منداله نه خو شه که پیوستی به چاود پری هه بیته، بو ماوهیه که له (۳) سی روژ زیاتر نه بیته بو ههر حاله تیک نه م پیوست بکات، و نه م لیوردنهش ده بیته هوی نهوهی شایستهی کری نه بیته بو به دریتایی ماوهی دابرائی له کارکردندا.

ماددهی (۸۴):

یه کهم: پیوسته له سهر نهو خاوهنکارهی ئافرهتان کار پیده کات به گویرهی پیداو یستیه کانی کارکردن شوینی حه سانه وهیان بو دابین بکات.

دووم: خاوهنكار لهو پروژانهی تیايدا كریكاری نافرته كار دهكهن پابهند دهبیته بهتهنیا یان به هاوبهشی له گهل خاوهنكاری پروژیهك یان چهند پروژیهكی دیکه، به دروستکردنی داینکه، به پینی رینمایي كه وهزیر دهریده كات.

ماددهی (۸۵):

هر خاوهنكاریک سهریچی حوكمه كانی نهم بهشه بكات به پیژاردنیک سزا دهریته له (۵,۰۰۰,۰۰۰) پیچ ملیون دینار زیاتر نه بیته، و پیژاردنه كفش فره ده بیته به بری ژمارهی نهو كریكارانهی سهریچییه كه دهرهقیان روویداوه.

بهشی یازدهم

پاراستنی نهوجهوانان

ماددهی (۸۶):

یه كهم: به كارخستنی نهوجهوانان یان چوونیان بو ناو پیگه كانی كار لهو كارانهی لهوانهیه سروشته كهی یان بارودوخی كار كردن تیايدا زیان بگهینیت به تهندروستیان یان سهلامهتییان یان رهوشتیان، قهدهغه ده كریته.

دووم: وهزارته به راویژ له گهل ریكخراوه كانی كریكاران و ریكخراوه كانی خاوهنكارانی په یوه نندار هه لدهستیت به پیداچوونه وهی ناوبه ناو، و هر كاتیکیش پیویست بكات، بو لیستی نهو كارانهی حوكمی بهندی (یه كهم) ی نهم ماددهیه دهیانگریته وه و تنها بو نمونه نهم كارانه نه مانه ی خواره وه ده گریته وه:

أ- كار كردن له ژیر زهوی و له ژیر ناو و له بهرزاییه مهترسیداره كان و شوینه دهورگیراوه كان.

ب- كار كردن به نامیر و كهلوپهل و كه رهسته ی مهترسیدار یان نهوانه ی پیویستیان هه یه به دهست كاریان پیبكریت یان گواستنه وهی باری قورس.

ج- كار كردن له ژینگه یه كی ناتهندروست كه نهوجهوانان دووچار ی مهترسی بكات یان رووبه پروویان بكاتوه بو پلهی گهرمای نااسایی یان ژاوه ژاوا یان له رینه وهی زیانبه خش بو تهندروستییان.

د- كار كردن له بارودوخی قورس بو كاژیری دورودریژ له ههنديك بارودوخی كاری شهوانه.

سییه م: به كارخستنی نهوجهوانان له كاری شهوانه یان تیکه لاو قهدهغه یه.

چواره م: نابیت كار كردنی مندال له هه موو حاله تیکدا له (۴۰) كاترمیر زیاتر بیت له هه فته یه كدا.

ماددهى (۸۷):

یەكەم: ناییت نەوجەوانان لەو کارانەى رینگەپێدراون بەکاربخرین تەنھا لە دواى پشکینیکی پزیشکی گشتگیرەو نەبیت لە لایەن لیژنەیهکی پزیشکییەووە کە جەخت بکاتەووە لە لیھاتوویی جەستەبیان و توانایان لەسەر کارکردن لەو کارەى بەنیازن بەکاریان بچەن.

دووهم: بەلگەنامەکانی سەلماندنێ لیھاتوویی جەستەیی بۆ نەوجەوانان بۆ کاریکی دیارکراو بەپێی ئەمانەى خوارەووە دەردەکریت:

أ- مەرجی بەکارخستنی دیارکراو.

ب- کاریکی دیارکراو یان کۆمەلە کاریکی دیارکراو کە هەمان مەترسی تەندروستی هەبێ کە لە لایەن لایەنی تایبەتمەندەووە وەك کۆمەلەیهك پۆلین دەکریت.

ماددهى (۸۸):

یەكەم: لیھاتوویی نەوجەوانان بۆ هەلسان بەکارەكە لە ژێر چاودێری تەندروستی دەمینیتەووە تاوەكو تەمەنی (۱۸) هەژدە سالی تەواو دەکەن.

دووهم: نەوجەوانان پشکینی تەندروستی دووبارەکراویان بۆ دەکریت بەلای کەم سالی جارێک لە کاتی بەردەوامبوونی بەکارخستیان.

سییەم: پێویستە پشکینی پزیشکی بۆ لیھاتوویی کارکردن دووبارە بکریتەووە تاوەكو کریکارەكە بەلای کەم دەگاتە تەمەنی (۲۱) بیست و یەك سالی لەو کارانەى لایەنی تایبەتمەند بریار دەدات کە مەترسی تەندروستی بەرزى لەخۆگرتووە.

چوارەم: ناییت کریکاری نەوجەوان یان دایک و باوکی هیچ تیچووێکی پشکینە پزیشکییەکان ئەوانەى لە هەردوو بەندی (دووهم) و (سییەم) ی ئەم ماددەیه دەقنوسکراون لەئەستۆ بگرن.

پنجەم: مەبەست لە لایەنی تایبەتمەند بۆ مەبەستەکانی ئەم بەشە وەزارەتی بەرپرسە لە کارەكە یان ئەو وەزارەتەى بەرپرسە لە تەندروستی یان هەردووکیان.

ماددهى (۸۹):

ئەو نەوجەوانەى رېگەپىندراوہ کارى پى بکرىت شايستەى مؤلەتى سالانەى بەکرى دەپىت بۇ ماوہى (۳۰)
سى رۇژ لە سالتىکدا.

ماددەى (۹۰):

يەكەم: پىويستە لەسەر ئەو خاوەنکارەى ئەو نەوجەوانانە کار پىدەکات کە ياسا رېگەى بەکارخستىيانى
داوہ، وینەيەک لەو حوکمانەى تايەتن بە پاراستنى نەوجەوانان لە شوپىنکى بەرچاو و روون لەسەر تابلوى
راگەياندننى بارەگای کارکردن ھەلبواسىت.

دووہم: پىويستە لەسەر خاوەنکار تۆمارنامەيەکى تايەت بە نەوجەوانان رېکبخت کە ناو و تەمەن و ئەو
کارانەى پىيان سپىردراوہ، لەخۆ بگىرت.

ماددەى (۹۱):

پىويستە لەسەر خاوەنکار بەلگەنامەى پزىشکى سەلمىنەر بۇ لىھاتوويى کرىکارى نەوجەوان بۇ کارکردن
ئەوہى لە ماددەى (۹۰)ى ئەم ياسايە دەقنوووسکراوہ لە دۆسيەيەک دابنىت و بىداتە پشکنەرانى کار بۇ تىروانىن
لىي يان ژمارەى ئەو تۆمارنامەيە بداتە پشکنەرى کار کە ئەو بەلگەنامەى تىادا پارىژراوہ.

ماددەى (۹۲):

خاوەنکار پابەند دەپىت بە دانى ئەو کرىيانەى لەگەل کرىکارى نەوجەوان رېککەوتنى لەسەر کردوہ
ئەگەر بەپىچەوانەى حوکمەکانى ئەم ياسايە کارى پىبکات، ھەر وھا بە قەرەبووکردنەوہشى لە حالەتى پىکانى
لە کاتى کارکردندا يان بەھۆيەوہ بەچاو پۆشەن لە بوونى سەرىپچى.

ماددەى (۹۳):

بە رىنمايى کە وەزىر دەرىدەکات ئەو کارانە ديار دەکرىن کە زيانبەخشن بە تەندروستى نەوجەوانان و
سەلامەتتىان و رەوشتىان و ئەو کارانەى مەترسىدارن و پلەکانى گەرماى نائاسايى يان ژاوەژاوان لەرینەوہ.

ماددەى (۹۴):

خاوهنكاری سه‌رپنچیکار بۆ حوکمه‌کانی ئەم بەشه به پینژاردنیک سزا دەدریت که له (۵,۰۰۰,۰۰۰) پینچ ملیۆن دیناری عێراقی زیاتر نه‌بیت، و پینژاردنه‌که‌ش فره ده‌بیت به بری ژماره‌ی ئەو کریکارانه‌ی سه‌رپنچیه‌که ده‌ره‌قیان روویداوه.

به‌شی دوا‌ده‌م

پاراستنی کریکارانی کانه‌به‌رد و کانگه و که‌ره‌سته‌ی کانزایی و پیشه‌سازی کیمیایی

مادده‌ی (۹۵):

یه‌که‌م: حوکمه‌کانی ئەم بەشه به‌سه‌ر کاره‌کانی کانه‌به‌ردی که‌ره‌سته‌کانی بیناسازی و کانگه و که‌ره‌سته کانزایی، و به‌شپۆه‌یه‌کی تایبه‌تیش به‌سه‌ر ئەمانه‌ی خواره‌وه، پیاده‌ده‌کریت:

أ- پرۆسه‌کانی به‌دوا‌گه‌ران و هه‌لکۆلین و دۆزینه‌وه‌ی که‌ره‌سته کانزایی و به‌ردینییه‌کان به گوه‌ره‌کانیشه‌وه (مجوهرات) له‌گه‌ل پرۆسه‌کانی ده‌ره‌ینان یان دروستکردنیان.

ب- پرۆسه‌کانی ده‌ره‌ینان یان چرکردنه‌وه (ترکیز) یان دروستکردنی نیشه‌تیه‌یه (رواسب) کانزاییه‌کان چ له‌سه‌ر رووی زه‌وی بیت یان له‌ژیره‌وه‌ی زه‌وی.

ج- هه‌ر کاریک بیته‌ده‌ره‌نه‌جانی ئەو پرۆسه‌کانی له‌هه‌ردوو بره‌گی (أ) و (ب) ی ئەم به‌نده‌ده‌قنوسکراون له‌کاره‌کانی بیناکردن و دروستکردنی کارگه و به‌ستنی ئامیره‌کان.

دووه‌م: نابیت کریکار له‌و پیشه‌سازی و پیشه و کارانه‌ی له‌به‌ندی (یه‌که‌م) ی ئەم مادده‌یه‌دا ده‌قنوسکراون کاریان پینکریت، مه‌گه‌ر له‌دوای ئەنجامدانی پشکنینی پزیشکی بیت له‌سه‌ر کریکاره‌که و سه‌لمانندی سه‌لامه‌تی و شیاو‌بوونی بۆ ئەو کاره‌ی پینی راسپێردراوه.

سپیه‌م: پینسته‌به‌ر له‌کو‌تایه‌ینان به‌گریه‌ستی کاری کریکار، له‌به‌ر هه‌ر هۆیه‌ک بیت، پشکنینی پزیشکی پیشه‌یی له‌سه‌ر کریکار نوپیکریته‌وه، بۆ دلتیا‌بوون له‌وه‌ی تووشی نه‌خۆشیه‌کی پیشه‌یی نه‌هاتووه.

چواره‌م: پشکنین له‌سه‌ر ئەو کریکارانه‌ی حوکمه‌کانی ئەم بەشه ده‌یانگریته‌وه، به‌لای که‌م، سالی یه‌که‌ج‌ار ئەنجام ده‌دریت بۆ دلتیا‌بوون له‌به‌رده‌وامی شیاو‌بوونیان بۆ کارکردن به‌و مه‌رجه‌ی ئەنجامه‌کانی پشکنین له‌تۆمارنامه‌کانی پرۆژه‌که‌چه‌سپاو بکریت، به‌بێ ئەوه‌ی تیچووه‌کانی پشکنین بخریته‌هه‌ستۆی ئەم کریکارانه‌وه.

پینجه‌م: ئەو حاله‌تانه‌ی له‌هه‌ردوو به‌ندی (دووه‌م) و (سپیه‌م) ی ئەم مادده‌یه‌ده‌قنوسکراون ملکه‌چ ده‌بن بۆ چاودێریکردنی پشکنینی کار.

ماددهی (۹۶):

پیوسته لهسه ر خاوه نکار له شوینکی بهرچاو له باره گای کاردا ئەمانه‌ی خواره‌وه هه‌ل‌واسیت:
یه کهم: پیره‌ویکی ناوخوی کارکردن له پرۆژه که تاییدا کاته‌کانی کارکردن و ماوه‌کانی حه‌سانه‌وه روون بکریته‌وه به‌و مهرجه‌ی وینه‌یه‌کی لی بدریته پشکینی کار.
دووهم: ئەو رینمایانه‌ی په‌یوه‌ستن به‌ تهن‌دروستی و سه‌لامه‌تی پیشه‌یی له پرۆژه‌که و هه‌ر شتیکیش له‌م بواره‌دا بیته‌کایه‌وه.

ماددهی (۹۷):

یه کهم:

أ- چوونه‌ژووره‌وه‌ی شوینه‌کانی کار و پاشکۆکانی بۆ جگه له‌و کریکار و فه‌رمانه‌رانه‌ی راسپێردراون به‌ کارکردن له شوینه‌کانی کانگه یان کانه‌به‌رد یان ئەوانه‌ی راسپێردراون به‌ چاودێریکردن و پشکین و پاسه‌وانیکردنی و نوینه‌رانی سه‌ندیکاکانی کریکاران، قه‌ده‌غه‌یه.
ب- چوونه‌ژووره‌وه‌ی ئەو شوینه‌کانی له بره‌گی (أ) ی ئەم به‌نده ده‌قنووسکراون بۆ خودی کریکاره‌کانیش جگه له‌و کاتانه‌ی بۆ کارکردن دیارکراون، قه‌ده‌غه‌یه مه‌گه‌ر مۆله‌تی چوونه‌ژووره‌وه‌یان هه‌بیت.
دووهم: خاوه‌نکار تۆمارنامه‌یه‌ک به‌ناوی ئەو که‌سانه‌ی ده‌چنه‌ناو شوینه‌کانی کارکردن به‌هۆی کاره‌کانیان له‌ده‌ست ده‌گریت و له‌کاتی چوونه‌ده‌ره‌وه‌یان له‌سه‌ری ئاماژه‌ده‌کات.

ماددهی (۹۸):

یه کهم: ماوه‌ی کاری رۆژانه له‌و کار و پیشه و پیشه‌سازییانه‌ی له‌بندی (یه کهم) ی مادده‌ی (۹۵) ی ئەم یاسایه ده‌قنووسکراون، به‌لای زۆری هه‌وت کاژیر ده‌بیت و نابیت له‌گشت حاله‌ته‌کان کریکار له‌ پینگه‌ی کارکردن له‌ رۆژیکدا بۆ زیاتر له‌ هه‌شت کاژیر به‌یل‌دریته‌وه.
دووهم: به‌ده‌ر له‌ حوکمی به‌ندی (یه کهم) ی ئەم مادده‌یه ده‌گریت به‌ سیفه‌تیکی کاتی و له‌ حاله‌تی زه‌روره‌تا کارکردن به‌رده‌وام بیت بۆ رینگه‌گرتن له‌ که‌وته‌وه‌ی رووداوێک یان دوورخسته‌وه‌ی مه‌ترسی روودانی یان چاککردنی ئەوه‌ی لێی که‌وتۆته‌وه به‌گویره‌ی ئەمانه‌ی خواره‌وه:
أ- پیراگه‌یاندنی پشکینی کار و لایه‌نی سه‌ندیکا‌یی به‌ رووداوه له‌ناکاوه‌که یان پشکینی‌کراوه‌که له‌ ماوه‌ی (۲۴) بیست و چوار کاژیر له‌ ده‌ستکردن به‌ کاره‌که‌وه.

ب- ههژمار کردنی ماوهی کارکردنی زیده کی له وهی له بهندی (یه کهم) ی ئەم مادده یه دا دهقنوو سکراره، به کاریکی سه ربار و به پئی حوکه کانی ئەم یاسایه قهره بوو ده کریته وه.

ماددهی (۹۹):

پۆیسته له سه ر خاوه نکار:

یه کهم: رینمایی تایهت به تهندروستی و سه لامه تیی پیشه یی به پئی رینمایی و داتای ده رکارا له لایهن وهزاره ته وه دابنیت.

دووهم: گرتنه بهری ئەم ریشوینانه ی خواره وه:

أ- ده رکردنی ئاراسته و فه رمانی په یوه ست به تهندروستی و سه لامه تیی پیشه یی هه ر کاتیک پۆیست بیت.

ب- رینگه گرتن له بوونی کریکار له ناوه چه کانی ته قینه وه مه گه ر له دوای نه مانی مه ترسی سه ری بیت.

ج- پیدانی که لوپه له کانی خو پاراستنی که سی تیی گونجاو بو مه ترسییه کانی هه ر کاریک.

د- دانانی ناماژه ی نیشانه ده ر له سه ر ئەو شوینانه ی پیشینی ده کریت مه ترسیان لی رووبدات.

ه- دابینکردنی پیداو یستییه کانی ده ر باز کردن و فریا که وتنی خیرا بو حالته ته کانی له ناکاو.

و- پشکینی ناوه ناوی شوینه کانی کار کردن بو دلنیا بوون له چاک پیاده کردنی ئەو ریشوینانه ی له م

به بنده دا دهقنوو سکرارون.

ماددهی (۱۰۰):

ئەو به رامبه ری کریی گواستنه وه و ژه مه کانی ناخواردن و نیشه جیوون له ناوچه دووره دهسته کان و ئەو

شوینانه ی له ئاوه دانی دوورن به رینمایی دیار ده کریت که وه زیر ده ریده کات.

ماددهی (۱۰۱):

هه ر که سیک سه ریچی حوکه کانی په یوه ست به پاراستنی کریکارانی کانه به رد و کانگه و که رهسته

کانزایی و پیشه سازییه کیمیا ییه کان بکات ئەوه ی له م به شه دهقنوو سکرارون، به به ند کردن بو ماوه یه که له (۱۰)

ده روژ که متر نه بیت و له (۳) سی مانگ زیاتر نه بیت یان به پیژاردنیک له (۳,۰۰۰,۰۰۰) سی ملیون

دیناری عیراقی زیاتر نه بیت، سزا ده دریت.

بەشى سىزدەم

تەندروستى و سەلامەتتى پىشەبى و پىشكىنى كار

لقى يەكەم

تەندروستى و سەلامەتتى پىشەبى

ماددەى (۱۰۲):

بەشى تەندروستى و سەلامەتتى پىشەبى لە بەرپۆبەرايەتتى گىشتى بەرپۆبەردن و پلاننانان و چاودىرىکردنى جىيەجىيەکردنى كاروبارى تەندروستى و سەلامەتتى پىشەبى لە ئەستۇ دەگرىت بەو شىپوئەبەى بلاوکردنەوئەى رۆشنىرى سەلامەتتى و پاراستنى كرىكاران لە پىنگە جۆراو جۆرەكانى كار لە نەخۆشىيە پىشەبى و پىنگانەكانى كار، مسۆگەر بىكات.

ماددەى (۱۰۳):

يەكەم: ھاوكارى نىوان خاوەنكار يان كارگىرى و كرىكاران يان نوپنەرانى كرىكاران لە پىرۆژەكە بە كايەكى بنەرەتى دادەندىرت لەو رىكارانەى گىراونەتەبەر بۆ چااكردى بارودۆخى تەندروستى و سەلامەتتى پىشەبى لەسەر ئاستى پىرۆژە و شوىنى كار.

دووم: بۆ ھىنانەكايەى ئەوئەى لە بەندى (يەكەم)ى ئەم ماددەيە دەقنوسىراو پىويستە ئەمانەى خواروئە رەچا و بىكرىن:

أ- داينىكردى ژىنگەيەكى كارى شىاو و تەندروست و ئاسان و سەلامەت و بى مەترسى.

ب- رايەتتى كرىكاران لەسەر چۆنىيەتى خۆ دوورگرتن لە مەترسىيە پىشەبەكان.

ج- بلاوکردنەوئەى رۆشنىرى تەندروستى و سەلامەتتى پىشەبى لە نىوان كرىكاران و ھەلئاسىنى رىكسازىيەكانى تايبەت بە مەترسىيەكانى پىشە لە شوىنىكى بەرچا و لە پىنگەى كار كردن.

د- داينىكردى پىداويستىيەكانى فرىاكەوتنى پزىشكى بەرايى لە پىنگەكانى كاردا.

ھ- مسۆگەر كردنى ئەنجامدانى پىشكىنە پزىشكىيە بەرايى و ناوبەناوئەكان، بۆ سەرچەم كرىكاران دەربارەى تەندروستى و سەلامەتتى پىشەبى و ژىنگەى كار بەو مەرجەى گىشت رووداوەكان و پىنگانەكان و نەخۆشىيە پىشەبەكان بىخىرتە ناويان ئەوانەى لە كاتى كار كردندا روو دەدەن يان پەيوەستن پىشەوئە.

و- پیراگه یان دنی لایه نی تندرستی راسپردراو دهر باره ی رووداوه کان و پیکانه کانی کار و نه خوشییه پیشه ییه کان له کاتی روودانیان و ناگادار کردنه وهی بهشی تندرستی و سهلامه تیی پیشه یی له م باره یه وه و پیراگه یان دنه کesh زانیاری دهر باره ی پروژه که و خاوه نکار و کهسی پیکاو و سروشتی پیکانه که ی یان نه خوشییه پیشه ییه که و شوینی کار و بارودوخی رووداوه که له خو ده گریت و له حاله تی نه خوشی پیشه یی بارودوخی دووچار هاتنی مه ترسیه تندرستییه کان جیگیر ده گریت به پیی فؤرمیکی یه کخراو که گشتاندنی پیکرایت، و راپورتیکی سالانه ناماده ده گریت بهو رووداو و پیکانانه ی پیکه کانی کار نهوانه ی ژماره ی کریکارانیان له (۵۰) کریکار به ره و سه ره وه یه.

ز- گرته بهری گشت ریوشوینه پیویسته کان نهوانه ی ده بنه مایه ی مسوگر کردنی پاراستنی تندرستی و سهلامه تیی کریکاران له گشت مه ترسیه پیشه ییه کان به شیوه یه کی کارا و نه انجامدانی پشکنینی ناوبه ناوی سالانه له سه ره بویله ره هه لمییه کان و نامیره کانی پهستان و بهرز که ره وه کاره باییه کان و که ره سته کانی بهرز کردنه وه و پاشکۆ کانی له لایه ن لایه نه تاییه قه مند و راسپردراوه کانه وه له لایه ن بهر پیوه به رایه تیی گشتییه وه.

ح- دابینکردنی که لوپه له کانی خو پاراستنی که سیی گونجاو بو کریکاران و هیچ کامیان تیچووی دارایی له بهرام بهریان له نه ستۆ ناگریت.

گ- دلنیا بوون له سه لامه تیی نامیر و که لوپه له زیان به خشه کان (بویله ره، بهرز که ره وه، سرینگ... و شتی دیکه) له ریگه ی راپورت تیایندا شیابوونی بو کار کردنی بی مه ترسی جیگیر بگریت له لایه ن نهو لایه نانه ی به شیوه یه کی فه رمی راسپردراون له لایه ن بهر پیوه به رایه تیی گشتییه وه و به رینمایی ریگده خریت که وه زیر دهریده کات.

ی- بهر پیوه به رایه تیی گشتی ده توانیت مؤله تی تندرستی و سه لامه تیی پیشه یی بداته پروژه له دوا ی هاتنه دی سه رجهم مه رجه کانی سه لامه تیی و پشکنینی کریکاران بهرام بهر بهو رسوماته ی به رینمایی دیار ده گریت که وه زیر دهریده کات.

ک- سه ره پرشتیکردنی ریگخستنی مامه له کردن له گه ل پلانی حاله تی له نا کاو.

مادده ی (۱۰۴):

یه که م: وهزاره ت بهر پرس ده بی ت له ریگه ی بهر پیوه به رایه تیی گشتی له ناماده کردنی سیاسه تیکی نیشتمانی و هه لبستیت به په ره پییدانی و پیداچوونه وهی له ماوه ی ریگخراودا به راویژ له گه ل خاوه نکار و کریکاران یان ریگخراوه کانیان نهوانه ی زورترین نوینه رایه تیایان هه یه.

دووهم: کاره کانی لایه نی نیشتمانیی بهرپرس له تهندروستی و سهلامه تیی پیشه یی نهو نامانجان له خو ده گریت که له بهندی (یه کهم) ی نه م مادده یه ده قنوسکراون به پیی نه مانه ی خواره وه:

ا- دیار کردن و هه لسه نگانندی مه ترسییه پیشه ییه کانی دروستوو له شوینی کار له وه ی تایه ته به تهندروستی و سهلامه تیی پیشه یی له گه ل نه نجامدانی پیوانه کردنی بیسکاره کانی ژینگه ی کار و بردنی نمونه له پینگه ی کار که په یوه ست بیت به تهندروستی و سهلامه تیی پیشه یی به و مهرجه ی خاوه نکار یان نه وه ی نوینه رایه تی ده کات له م باره یه وه ناگادار بگریته وه.

ب- چاودیری کردنی نهو هوکارانه ی کاریگرن له سه ر تهندروستی و سهلامه تیی کریکاران له ژینگه ی کار و پیاده کردنی له نیوانیشیاندا دامه زراوه تهندروستیه کان کوشکه کان (الاکشاک) و شوینه کانی حه وانه وه و خهوتن نه وانه ی خاوه نکار دابینان ده کات.

ج- پیشکه شکردنی ناموژگاری ده باره ی پلانه کان و ریگخستنی کار له نیوانیاندا دیزاین کردنی شوینی کار و ده ستیشان کردنی نامیر و که لوپه لی دیکه و که رهسته به کاره اتوو ه کان و نوژه نکردنه وه یان له کار کردندا.

د- به شداری کردن له په ره پیدانی پرؤگرامه کانی چاک کردنی پیاده کاریه کانی کار و پشکین و هه لسه نگانندی لایه نه تهندروستیه کانی که لوپه له نوییه کان.

ه- پیشکه شکردنی ناموژگاری ده باره ی تهندروستی و سهلامه تیی پیشه یی و ژینگه ی کار و که لوپه له کانی چاودیری کردنی که سیقی.

و- چاودیری کردنی تهندروستی کریکاران و پیکانه کانی کار و نه خو شیه پیشه ییه کان.

ز- گونجانی کریکار له گه ل کاردا.

ح- به شداری کردن له ریکاره کانی شیاندنی پیشه یی.

گ- هاو کاری کردن له گه ل لایه نه په یوه نداره کان له دابین کردنی زانیاری و فیتر کردن و راهینان له بواره کانی تهندروستی و سهلامه تیی پیشه یی و دیراسه تکردنی په یوه ندی کریکاران به ژینگه وه.

ی- ریگخستنی مامه له کردن له گه ل حاله ته کانی له ناکاو و فریا کهوتنی خیرا.

ک- به شداری کردن له شیکردنه وه ی رووداوه کان و پیکانه کانی کار و نه خو شیه پیشه ییه کان و زانیی هوپه کانیانی.

مادده ی (۱۰۵):

خاوهنكار بهرپرس دهبيت له داينكردنى ناستى پيداويستيه كاني تهندروستى و سهلامهتې پيشه يې له گشت نهو پرؤژانه ي كړي كار تياياندا كار ده كهن له گهل نهو كهلوپه لانه ي له وى ههن به گوږه ي نهو رينمايه ي له لايهن وهزيره وه دهرده كريت له دواى راويژ كردن له نيوان ريكنخراوه كان و خاوهنكاراني خاوهن زورترين نوښه رايه تيبكردنى كړي كاران.

مادده ي (١٠٦):

يه كه م: پيوسته له سهر خاوهنكار كړي كار به نووسين ناگادار بكاته وه بهر له ده ستكردن به كار ه كه ي له باره ي مه ترسيه كاني پيشه و نامرازه كاني خو پاراستن لى نه وانه ي نه ركه له سهر ي بيان گريته بهر.

دووه م: پيوسته له سهر خاوهنكار ريكنسازيه كاني تايهت به مه ترسيه كاني پيشه له شوئيكي بهرچاو له پيگه ي كار هه لواسيت تيايدا مه ترسيه كاني كار و نامرازه كاني خو پاراستن لىيان روون بكاته وه.

مادده ي (١٠٧):

يه كه م: پيوسته له سهر خاوهنكار به مانه ي خواره وه هه لستيت:

أ- گرتنه بهر ي ريكار ي پيوست بو داينكردنى خو پاراستن بو كړي كاران له كاتي كار كردن له مه ترسيه كاني پيشه و مه ترسيه كاني كار و نهو ناميرانه ي زيان به تهندروستيان ده گه نيټ.

ب- داينكردنى نامرازه كاني خو پاراستن له مه ترسيه كاني پيشه به و مه رجه ي هيچ بره پاره يه ك له كرى كړي كار نه برت له بهرام بهر داينكردنيان.

ج- داينكردنى فرياكه و تنى پزيشكي خيرا به و شيويه ي گونجاوه له گهل جوړى كار و له شوئي تايهت كراو و ناسراوه وه.

دووه م: بهرپوه به رايه تيبى گشتى رينمايه ناماده ده كات كه تيايدا نامراز و كه لوپه له كاني خو پاراستن و مه رجه كان و ريگه ي به كار هينان يان ديار ده كريت كه وهزير دهر يده كات.

مادده ي (١٠٨):

پيوسته له سهر كړي كاران پابه ندى نه مانه ي خواره وه بن:

أ- پیاده کردنی فرمان و ریتمایی په یوه ست به ریکاره کانی خو پاراستن و سهلامه تیبی پیشه یی و پیوسته له سهریان نامرزی خو پاراستنی گونجاو به کار بهین.

ب- نه بردنه ژووره و هیچ کارتیکاریکی عه قلی بو ناو پیگه ی کار یان ناماده بوون له پیگه ی کار کاتیک له ژیر کاریگه ری نهو شتانه ن.

ج- پابه ندبوون به ریتمایی تاییه ت به تندرستی و سهلامه تیبی پیشه یی له پیگه کانی کار.

د- پابه ندبوون به واده کانی پشکینی پزشکی ناوبه ناو به پی نه و هی پزشکی پروژه که یان لایه نی پزشکی تاییه تمه ند برپار دهادت.

ه- پوشینی که لوبه له کانی خو پاراستنی که سی.

و- دوور که و تنه و له پیگه ی کار له کاتی بوونی مه ترسیه کی راسته قینه.

ز- هاو کاریکردن له گه ل خواهنکار بو نه و هی بتوانیت نهو پابه ندییانه ی له سهر شایه تی بیانیه تیه دی.

مادده ی (۱۰۹):

یه که م: پیوسته له سهر خواهنکار سهلامه تیبی پیشه یی و تندرستی کریکاران له گشت بواره کانی په یوه ست به کاره که ی مسوگه ر بکات.

دووه م: پابه ند نه بوونی کریکاران به پیوره یاسایه کانی سهلامه تیبی پیشه یی نایته هوکار بو لیوردنی خواهنکار لهو پابه ندییانه ی له م بواره دیار کراون.

سییه م: کریکار تیچووه کانی دابینکردنی ژینگه ی کاری تندرست و نارام له نیوانیشیاندا چاودیری پزشکی و تیچووی دهرمانی نووسراو و پشکینی ناوبه ناو و تاقیگه یی و تیشک و پشکینه کانی دیکه، له نه ستو ناگریت.

مادده ی (۱۱۰):

یه که م: پیوسته له سهر خواهنکار نامرزه کانی فریا که و تنی پزشکی له شوینی کار بو کریکاره کانی دابین بکات و پیوسته له سهری نه گه ر ژماره ی کریکاره کانی له (۵۰) په نجا کریکار زیاتر بیت په رستاریکی شاره زا له کاروباری فریا که و تنی خیرا به کار بهینیت و گریه ست بکات له گه ل پزشکیکی تاییه ت به چاره سهر کردنی کریکاره کانی له نوزینگه یه کی پسپور له شوینی کار بو نه م مه به سته و داودهرمان و نهو چاره سهره ی پیوستیان پیده بیت له کاتی کارکردن پیشکه شیان بکات به یی به رامبه ر.

دوووم: ئەو پزىشكە تايپەتەى لە بەندى (بەكەم)ى ئەم ماددەىە دەقنوسكراره دەوامىكى رۇژانەى بۇ ديار دەكرىت بەجۇرىك كەمتر نەيىت لە دوو كاژىر لە رۇژىكدا ئەگەر ژمارەى كرىكاران لە (۱۰۰) سەد كرىكار زياتر بىت.

سىيەم: ئەگەر ژمارەى كرىكاران لە (۵۰۰) پىنج سەد كرىكار زياتر بوو ئەوا خاوەنكار پزىشكىكى نىشتەجى لە پرۆژەكە دادەمەزرىنىت و بنكەىەكى تايپەت دروست دەكات تايپدا گشت نامرازەكانى پشكىن و فرىاكەوتن و چارەسەرى داىن دەكرىت و پزىشكىكى نىشتەجى ئەو حالەتانه لە ئەستۆ دەگرىت كە پىوستىيان بە مۆلەتى نەخۆشى يان پشكىنى پزىشكىكى پسپۆر يان نەشتەرگەرى ھەىە لە گەل رەچاوكردنى حوكمەكانى بەشى نۆىەمى ئەم ياسايە سەبارەت بە مۆلەتى نەخۆشى.

چوارەم: خاوەنكارانى ژمارەىەك پرۆژە لە ناوچەىەك يان شارەوانىيەك دەتوانن بنكەىەكى تەندروستى گشتى دروست بكەن بە ئامانجى پىشكەشكردنى ئەو خزمەتگوزارىيانەى لە بەندى (سىيەم)ى ئەم ماددەىە دەقنوسكراره.

ماددەى (۱۱۱):

بەكەم: پىوستە لەسەر خاوەنكار پارىزگارىى داىن بكات و ئەو رىنمايەى لە بەشى پارىزگارىيەكانى كار لەم ياسايە دەقنوسكراون جىيەجى بكات.

دوووم: پشكەرانى كار ھەلدەستن بە پىدانى تىبىنى لەسەر ئاستى پىداوىستىيەكانى كار و مەوداى پابەندبوونى خاوەنكار بە رىنمايەكانى تەندروستى و سەلامەتى پىشەىى لەو راپۆرتەى تايپەتە بە سەردانىكردنى پشكەرانەى پرۆژەكە.

سىيەم: وەزارەت دەتوانىت برىارى داخستنى شوئىى كار يان راگرتنى كارپىكردنى ئامپرىك يان زياتر بدات لە حالەتى ملنەدانى خاوەنكار بۇ جىيەجىكردنى رىنمايەكانى تەندروستى و سەلامەتى پىشەىى يان رىگەنەدان بە لىژنەكانى پشكىنى تايپەتمەند بچنە ناو پىگەى كار يان ئاستەنگى خستە بەردەم كارەكانيان، تاوەكو ھۆكارى داخستەكە يان راگرتنەكە نامىنىت ئەوىش لە دواى پىدانى ھۆشدارى بە لاگردنى سەرىپىچىيەكە، و ئەو كرىكارانەى لە كار كردن وەستاون لەبەر ئەم ھۆكارە شاىستە دەبن بۇ تەواوە كرىيەكانيان لە برى ماوەى داخستن يان راوەستان، و لىژنەى پشكىنى تايپەتمەند ئامادەكردنى راپۆرتىكى نووسراو دەربارەى سەرىپىچىيەكە لە ئەستۆ دەگرىت.

ماددەى (۱۱۲):

پېوېسته له سهر نوښه رانی کریکاران له پرؤژه که هاوکاری بکن له گهل خواهنکار له بواری تهندروستی و سهلامه تیی پیشه یی و زانیاری تهواو بدنه نوښه رانی کریکاران دهرباره ی نهو ریکارانهی خواهنکار پی ههلساوه بو مسؤگهر کردنی تهندروستی و سهلامه تیی پیشه یی و ده توانن راویژ به ریکخراره کانیا بکن دهرباره ی نهو زانیاریانه بهو مهرجه ی نهییه بازرگانیه کان نه درکینن.

مادده ی (۱۱۳):

یه که م: حوکه کانی تاییه ت به پیکانه کانی کار نهوانه ی له یاسای خانه نشینی و بیمه ی کؤمه لایه تیی کریکاران ده قنوسکراون پیاده ده کرین به سهر کریکاره بیمه نه کراوه کان.

دووه م:

أ- فرمانگه ی بیمه ی کؤمه لایه تیی کریکاران جیه جیکردنی نهوه ی له بهندی (یه که م) ی نه م مادده به هاتووه له نه ستؤ ده گریت.

ب- پېوېسته له سهر خواهنکار قهره بوویک بداته فرمانگه ی بیمه ی کؤمه لایه تیی کریکاران له بری پابه ندیه کانی به رامبر به کریکاری بیمه نه کراو به پیی نه مه ی خواره وه:

۱- (۵۰٪) په نجا له سه دی کریی رؤژانه یان مانگانه ی کریکار بو ماوه ی یه کسال، نه گهر پیکانه که کریکاره که تووشی په ککه و ته یه کی ناتهواو بکات.

۲- (۱۰۰٪) سه د له سه دی کریی رؤژانه یان مانگانه ی کریکار بو ماوه ی یه ک سال، نه گهر پیکانه که بیته هوی په ککه و ته یه کی تهواو یان بیته هوی مردن.

مادده ی (۱۱۴):

نهوه ی سه ریچی حوکه کانی په یوه ست به پاریزگاریه کانی کارکردن نهوانه ی له م لقه ده قنوسکراون بکات، نهوا به پیژاردنیک له (۵,۰۰۰,۰۰۰) پینج ملیون دیناری عیراقی زیاتر نه بییت یان به به ندکردن بو ماوه یه که له (۱) یه ک مانگ که متر نه بییت و له (۶) شهش مانگ زیاتر نه بییت، سزا ده دریت.

لقى دووهم

پشكيني كار

ماددهى (۱۱۵):

پرۆژه و شويته كانى كار ئەوانەى حوكمه كانى ئەم ياسايە دەيانگريتهوه ملكه چ دەبن بۆ پشكيني كار لەژيڕ سەپەرشتى و ئاراستە كردنى وەزارەتدا.

ماددهى (۱۱۶):

يەكەم: بەشى پشكيني كار ئەم ئەركانەى خوارەوه لە ئەستۆ دەگریت:

أ- دلتيا بوون لە پيادە كردنى حوكمه ياسايە كانى پەيوەست بە بارودۆخى كار و پاراستنى كرىكاران و مافە كانيان لە كاتى ئەنجامدانى كارە كانياندا.

ب- پيشكەشكردنى زانيارى و رينوينى تەكنىكى بە كرىكاران و خواوەنكاران دەربارەى ئەو نامراز و شيوازانهى دەستەبەرى جيپە جيكردى حوكمه ياسايى و ريككەوتننامە نيۆدەولتەتبيە كان دەكەن.

ج- ئاگادار كردنەوهى وەزارەت لەو سەرپيچى و خراپە كاريبانهى پەيوەستن بەكار كردن ئەوانەى لەم ياسايەدا دەقنوسكراون.

د- داينكردنى ميكانيزمىكى گونجاو بۆ وەرگرتنى سكالای كرىكاران لەوهى پەيوەستە بەهەر پيشيلكردنىكى ئەو مافانەيان كە لەم ياسايەدا هاتوون لەگەل پيراگەياندى كرىكاران لەسەر ئاستىكى فراواندا دەربارەى چۆنپەتى بەكارهينانى ئەم ميكانيزمە.

دووهم: مەرجه لەو ئەركانەى پشكەنەرانى كار پىي رادەسپيڤردين ناكوك نەبىت لەگەل هەلسانيان بە ئەركە بنەرەتبيە كانيان يان بەهيچ شيۆهيك لە شيۆه كان كار نەكاتە سەر ئەرك و بى لايەنپان لە پەيوەندىبە كانيان لەگەل كرىكار يان خواوەنكارانەوه.

ماددهى (۱۱۷):

يەكەم: ليژنە كانى پشكيني كار بەسەرۆكايەتى فەرمانبەريكى وەزارەت بەناونيشانى پشكەنەرى كار و نوينەرئىكى ئەو خواوەنكارانەى زياترين نوينەرئايەتبيان هەيه و نوينەرئىكى ئەو كرىكارانەى زياترين نوينەرئايەتبيان هەيه، پيكدەهينرئىت، و نوينەرئىكى بەشى تەندروستى و سەلامەتبي پيشەيى لەو پرۆژانەى پيويستيان بەمە هەيه هارەلتى ليژنەكە دەكات.

دووم: تهنهآ نهوهى، بهلاى كهه، ههنگرى بروانامهى زانگوى بهراى بىء و خاوهن پسهورى و سهركهوتوو بىء لهو خولهى راهىنان كه وهزارهء بو ءهه مهبهسهه سازه دهكاه، به پشهكهرى كار دادهمهزرىء.

سىههه: پشهكهرى كار و نوئنهرى كرىكاران و نوئنهرى خاوهنكاران نهوانهى زورءرءن نوئنهرايهءىنان ههيه، پىءه پىاده كرنى كارهكانى خوئى، لهبهردهه وهزىر يان نهوهى راء دهسپىءء ءهه سوئنده ياسايهى خوارهوه دهخواء:

"سوئنده بهخواى مهزن به ءهههك و بىء لايهنگىرى به ءهركهكانه ههلبسهه و نهئىيههك له نهئىيههكانى نهو پىشهيهى به حوكمى كارهكهه پىء دهزانم نهيدركىنم ههءا له دواى بهجىهئىءى ءهه كارهشهوه".

چوارهه: لىءنهى پشهكنىن پشت دهبهسهءىء به شارهزا و پسهورىان لهوانهى خاوهن لىهءاوءوى زانسهءىن.

ماددهى (١١٨):

يهكهه: لىءنهكانى پشهكنىن بهه ءهركانهى خوارهوه رادهسپىءرءىن:

أ- بهءازادى و بهبىء ءاگادار كرنهوهى پىشهوخهه لهههركاىكى روءر يان شهو بهچنهءاوه ءهه شوئنهى كار كه ملكهچى پشهكنىنه.

ب- ءهءجامدانى ههرك پشهكنىن يان پرسىنىك كه بهپىوءسى بزانىء بو دءنباوون له نهوونى سهريءچى بو حوكمهكانى ءهه ياسايه و بهءايهءىء ءهمانهى خوارهوه:

١- لىءكولئنهوه لهگهءل خاوهنكار يان كرىكارانى پروءهكه ههرك يهكهو بهءهءنبا يان به ءامادهوونى گهواههءهرك لهسهرك ههرك پرسىكى پهيوهسهه به پىاده كرنى حوكمهكانى ءهه ياسايه.

٢- ءىروانىنى ههرك نووسراو يان ءومارءانه يان بهلگهءانهى دىكه لهوانهى پارىءرگارىكرنى لىءىن ءهركه بهپىء حوكمهكانى ياسا و رىءمايههكانى پهيوهسهه بهكارهوه، بو دءنباوون له ءاسءى گونجانى لهگهءل حوكمهكانى ءهه ياسايه و دهكرىء وئنه يان ءههوهى ءهه بهلگهءانهه برءرءىن.

٣- دءنباوون له جىبهجىءكرنى ءهه ءاراسهه و راسپاردانهى بهپىء حوكمهكانى ءهه ياسايه برپاردراون.

ج- برءنى ءههوهى پهيوهسهه به ءهءرءوسى و سهلامهءى پىشهبى له شوئنى كار بهمهبهسهه شىءكرءنهوهى بهو مهركهه خاوهنكار يان نهوهى نوئنهرايهءىء دهكاه لهه بارهيهوه ءاگادار بكرىءهوه.

د- بهءووسىن داوا كرنى جىبهجىءكرنى بهپهله له خاوهنكار لهمانهى خوارهوه:

۱- ئەنجامدانی گۆرپانکاری لە ماوەیەکی زەمەنی دیار کراودا لە پیکهاته یان کەلوپەلە ئامیڕسازییەکان ئەوانە ی پێویست بێت تاووەکو لە گەل حوکمە یاساییەکانی پەیوەست بە سەلامەتی و تەندروستی کرێکارانەو بە گونجیبت.

۲- گرتنەبەری رێوشوینی بەپەلە لە کاتی بوونی مەترسییەکی نزیک لە روودان لەسەر سەلامەتی و تەندروستی کرێکارانەو.

دووهم: گرتنەبەری رێوشوینی بەپەلە لە حالەتەکانی مەترسی گەورە کە ناکرێت دوای بخریت، لە نیوانیشیاندا راگرتنی تەواوی کار یان هەندیکە یان چۆلکردنی شوینی کار.

سێهەم: ئامادەکردنی راپۆرتی تیروتەسەل لە دوای هەر سەردانییەکی پشکنینی کە پووختەیهک دەربارەی سەریچی و راسپاردەکان لەخۆ بگرێت بۆ گرتنەبەری رێکاری یاسایی دەرەق بە خاوەنکارانی سەریچیکار لە دوای واژووکردنی ئەندامانی لیژنە لەسەر راپۆرتە کە.

چوارەم: پێویستە لەسەر لیژنە ی پشکنین خاوەنکار یان نوێنەرە کە ی لە بوونی خۆی لە پرۆژە کە لە کاتی سەردانی پشکنیندا ئاگادار بکاتەووە مەگەر وای دابنێن کە ئەم ئاگادارکردنەووە لەوانەیه کار بکاتە سەر بە جیگەیانندی ئەر کە کانیا.

ماددە (۱۱۹):

یەكەم: هێزەکانی ئاسایشی ناوخوا پابەند دەبن بە بەدەنگەووەهاتی داواکاری لیژنەکانی پشکنینی کار بۆ یارمەتیدانیا ن لە کاتی بە جیگەیانندی ئەر کە کانیا.

دووهم: باجی واژووکرار لە لایەن وەزیرەووە دەدرێتە نوێنەران ی لیژنەکانی پشکنین کە ناسنامە و سێفەتەکانیا ن بەسەلیت و پێویستە لەسەر نوێنەر لە کاتی بە جیگەیانندی ئەر کە کە ی باجە کە ی خۆی هەلبگرێت و هەر وەها پێویستە لەسەری لە کاتی پێوستیدا پێشانی لایەنی پەیوەنداری بدات.

ماددە (۱۲۰):

ئەمانە ی خوارەووە قەدەغەیه لەسەر لیژنە ی پشکنینی کارەووە:

یەكەم: بەدەستەینانی هەر سوودیکە راستەوخۆ یان ناراستەوخۆ لەو پرۆژانە ی ملکەچن بۆ چاودیری کردنیا ن.

دووه م: دركاندنی ئه و نه پئانه ی له کاتی به جینگه یاندنی ئه رکه کانیا ن پئی ده زانن هه تا له دوای به جیه پئشته نی کاره کانیشیا ن بیته ، و له کاتی دركاندنی تووشی لیپرسینه وه ی یاسایی ده بن .

مادده ی (۱۲۱):

پیوسته له سه ر لیژنه ی پشکینی کار به نه پئیه کی ته و او مامه له بکات له گه له سه رچاوه ی هه ر سکالایه ک که پیشکه شی کراوه ده رباره ی هه ر سه ریچیکردنیکی حوکه کانی ئه م یاسایه ، و لیډوان نه ده نه خاوه نکار یا ن نوینه ره که ی له سه ر ئه وه ی سه ردانیکردنی پشکین له ئه نجامی ئه م سکالایه بووه .

مادده ی (۱۲۲):

یه که م: به رپوه به رایه تیی گشتی و ریچکخراوه کانی خاوه نکارا ن و ریچکخراوه کانی کریکارا ن ئه وانه ی زۆرتیرین نوینه رایه تیا ن هه یه هه ر یه که و به ته نیا هه ر (۹۰) نه وه ت رۆژ جا ریک راپۆرتیک ئاماده ده که ن و بو وزارت به رزی ده که نه وه .

دووه م: به رپوه به رایه تیی گشتی راپۆرتیکی سالانه ده رده کات و ئه مانه ی خواره وه له خو ده گریته :

أ- پیره و و رینمایي په یوه ست به کاره کانی به شی پشکین .

ب- کارمه ندانی به شی پشکین .

ج- ئامار ده رباره ی کاری لیژنه کانی پشکین که ئه مانه ی خواره وه له خو ده گریته :

۱- شوینه کانی کارکردنی ملکه چ بو پشکین و ژماره ی کریکاره کانیان .

۲- سه ردانیکردنه کانی پشکین .

۳- سه ریچیی و سزا سه پیندراوه کان .

۴- رووداوه پیشه سازیه کان .

۵- نه خو شیه پیشه یی و پیکانه کانی کار .

۶- ئه و پرۆژانه ی به شیکی یا ن به شیوه یه کی ته و او له کار وه ستاون .

۷- دا تا ده رباره ی ئاسته کانی کرییه باوه کان .

۸- پیشیار بو په ره پیدانی کاری پشکین .

ماددهی (۱۲۳):

یه کهم: وهزیر یان نهوهی رایده سیپریت ده توانیت هوشداری بداته خاوه نکاری سه ریچیکار بهر له رهوانه کردنی بۆ دادگهی تایه تمه ند.

دووهم: وهزیر پالپشت به راپورتی لیژنه ی پشکنین ده توانیت بریار بدات خاوه نکاری سه ریچیکار رهوانه ی دادگهی کاری تایه تمه ند بکات به پیی حوکه کانی ئەم به شه، یان ده عوای سزاکاری بچولینیته وه دژ به خاوه نکاری سه ریچیکار له سه ر راسپارده ی لیژنه ی پشکنین که پشتی به ستووه به راپورتی سه ردانی کردنی پشکنین.

سییه م: دادگه راپورتی لیژنه پشکنین له گه ل گه واهیدانی پشکنهر به به لگه داده نیت له کاتی ده رکردنی بریاره که ی مه گهر پیچه وانه ی ئەمه ی بۆ به سلیمیت.

ماددهی (۱۲۴):

ههر که سیك ئاستهنگ بخته بهرده م کاری لیژنه ی پشکنینی کار یان ریگری بکات له چوونه ژوو ره وه ی شوینه کانی کار یان ریگری لی کردنی له به جیگه یان دنی نهر که کانی ههروهک له یاسادا ده قنوسکراون، نهوا به به ند کردن بۆ ماوه یهک له (۱) یهک مانگ که متر نه بییت یان به پیژاردنیک له (۵,۰۰۰,۰۰۰) پینج ملیون دیناری عیراقی زیاتر نه بییت، سزا ده دریت.

به شی چواردهم

ریساکانی بهرزه فته یی کار

ماددهی (۱۲۵):

یه کهم: پیویسته له سه ر نهو خاوه نکاره ی حوکه کانی ئەم یاسایه ده یگریته وه نهوه ی به شیوه یه کی ریکخراو (۱۰) ده کریکار به ره وه سه ر کار پینده کات، ده باره ی ئەم حاله تانه ی خواره وه ریسا ی نیوخوی ئاماده بکات:

أ- کاژیری کردنه وه ی پرۆزه و کاژی ره کانی کار کردن و ده ست کردن به کار و حه سانه وه ی رۆژانه و

هه فته انه.

ب- بری کری و بری کری کار کردنی سه ر بار.

ج- ریکاره کانی ته ندروستی و سهلامه تیی پیشه یی.

د- پابه ندیه کانی کریکاران و ریسا کانی بهر زهفته یی.

ه- مؤلته تی سالانه و مؤلته تی تایبته و مؤلته تی نه خو شتی.

و- ناو و ناو نیشانی وه زیفیی سه رپه رشتیاری کارد.

دووهم: وه زارته پیره وی ناو خو ی نمونه یی ده رده کات، خاوه نکاران ری نوینی لی وه رده گرن، و بهر پیره بهر ایه تیی گشتی ده توانیت یارمه تی خاوه نکارد بادت له ناماده کردنی ئەم پیره وانه ئەگەر خاوه نکارد داوای بکات.

سییه م: پیوسته له سه ر خاوه نکارد، له داوای راویژ کردن له گه ل نوینه رانی کریکاران له پروژه یان سه ندیکا پیشه یی که یان، پیره ویکی ناو خو ناماده بکات نه ویش له ماوه ی (۳) سی مانگی داوای کردنه وه ی پروژه که، یان له ماوه ی (۳) سی مانگ له ریکه وتی جیبه جیکردنی حوکمه کانی ئەم یاسایه ئەگەر له بنه رته ندا پروژه که له ئاراد بیت.

چوارهم: پیوسته له سه ر خاوه نکارد پیره وه ناو خو ییبه کان بهر له ده ستر کردن به جیبه جیکردنیان، یان له کاتی هموار کردنیان، بخاته بهر ده م بهر پیره بهر ایه تیه کانی کار بو په سه ند کردنیان، بهو مه رجه ی له ماوه ی (۳۰) سی رۆژ له پیشکه شکردنیان خاوه نکارد ئاگادار بکریته وه له ره زامه ندیدان له سه ری به شپوه کۆتاییه که ی یان هموار کراوه که ی، ئەگەر نا له داوای به سه رچوونی ئەو ماوه یه پیره وه ناو خو ییبه کان بهر زامه ندی له سه ر دراو داده ندرین.

پینجه م: خاوه نکارد پیره وی ناو خو، له داوای په سه ند کردنی، له شوینیکی بهر چاوه له شوینی کار هه لده واسیت و پیوسته له حاله تیکی باش و شیوا بو خویندنه وه پاریزگاری لی بکات.

شه شه م: هه ر ده قیک له پیره وه ناو خو ییبه کان ئەو مافانه ی کریکاران که له م یاسایه دا یان له ریکه که وتنی به کۆمه ل ده قنو و سکران که م بکاته وه، بهر پوه ل داده ندرین.

مادده ی (۱۲۶):

یه که م: کریکار له بهر ده م خاوه نکاردا بهر پرس ده بیت لهو زیانانه ی ده بیت هویان له ئەنجامی پیشیلکردنی ئەر که کانی کاره که ی یان به وه ی به شپوه یه کی راسته و خو یان ناراسته و خو پیه وندی ده بیت بهم ئەر کانه وه.

دووم: پئويسته لهسهه خواهنكار ههلهه كړيكاو بهلميتت، و نهو قهره بووهي پئويسته لهسهه كړيكاو بيدات به برپاريكي دادگهري ديار ده كريت مه گهر ههردوو لايهن لهسهه يه كالايي كورنهوهي بهريگه يه كي دوستانه ريك بكهون.

سيهه: مه بهست له (پيشيلكردني نهر كه كان) كه له بهندي (يه كه م) ي نهم مادديه دهقنوسكراوه نهو زيانانه يه كه به نه نقهست يان له كه مته رخمه ي يان نه نجامي ههلهه يه كي گهوره دروست بوون.

ماددهي (۱۲۷):

يه كه م: خواهنكار بوي نيه هيج سزايه كي به رزه فته يي ده رهق به كړيكاو بگريته بهر بههوي ههر سه ريپچيه كه نه نجامي داييت له دواي به سه رچووني (۱۵) پازده روژ به سه ر پيزانيني خواهنكار يان يه كي كه له نوينه ره كاني به م كاره.

دووم: نه گهر كړيكاو سه ريپچي رينمايه كان بكات يان پيشيلي پابه ندييه كاني بكات به يي گريهستي كار، نهوا يه كي كه لم سزايانه ي خواره وه ده رهق يي پياده ده كريت:

ا- هوشداريدان، نهو يش به ناگدار كورنهوهي كړيكاو به نووسراوه كي بهو سه ريپچيه ي نه نجامي داوه و ناگدار كورنهوهي له پيشيلكردني نهر كه كاني كاره كه ي له داهاتوودا.

ب- راگرتني له كار كردن بو ماوه يه كه له (۳) سي روژ زياتر نه ييت.

ج- پينه داني زنده گيي سالانه به كړيكاو لهو ساله ي سه ريپچيه كه ي تيدا نه نجامداوه كه پئويسته به ريكاره به رزه فته يه كه كورنوه بو ماوه يه كه له (۱۸۰) سه دو هه شتا روژ زياتر نه ييت.

د- دابه زاندي پله نه مهش دابه زاندي كړيه كه ي به دوا داديت له بهر روشنابي پله نو يه كه ي له دواي دابه زاندي.

ه- فه سل كردن له كار.

سيهه: پئويسته سزاي به رزه فته يي له گهل گه وره يي نهو سه ريپچيه ي كړيكاو نه نجامي داوه بگونجيت.

چواره م: خواهنكار بوي نيه زياتر له يه كه سزا له بر ي هه مان سه ريپچي به سه ر كړيكاو دا به يي نيت.

ماددهي (۱۲۸):

سەپاندنى پېئىژاردن بەسەر كرېكار قەدەغەيە، مەگەر رېككەوتنى بەكۆمەللى پىادەكراو لەسەر پېچەوانەى ئەمە دەق بكات.

ماددەى (۱۲۹):

نايىت سزاي بەرزەفتەيى بەسەر كرېكار بسەپىندىرئىت تەنھا لەدواى پىدانى دەرفەت نەبىت بۆ بەرگرىکردن لە خۆى و بە نامادەبوونى نوینەرى كرېكاران وە لە حالەتى ئەوەى سزايەكە پېئىژاردن بىت ئەوا برە پارەكەى بۆ سندوقى بيمە و خانەنشینی كرېكاران دەبىت.

ماددەى (۱۳۰):

نايىت جگە لەم حالەتانەى خواووە سزاي فەسلکردن بسەپىنرئىت:

يەكەم: ئەگەر كرېكار سەرپېچىيەكى گەورەى كرد و زيانىكى ماددى لىكەوتەو، بەو مەرجەى خواوونكار لە ماوەى (۲۴) كاژىر لە كەوتنەوەى رووداوەكە بەرپۆەبەرايەتى كار لە پارىزگا ئاگادار بكاتەو.

دووەم: ئەگەر كرېكار نەپىيەك لە نەپىيەكانى كارى دركاند و بوو هۆى زيانگەياندن بە خواوونكارەو.

سېيەم: ئەگەر كرېكار سەرپېچى رېنمايىەكانى تايەت بە سەلامەتى كار و تەندروستى بكات، لەم حالەتەش پىوستە لەسەر خواوونكار هۆشدارىكردنىكى نووسراو بۆ كرېكار بنىرئىت لەسەر هەلۆەشانەوەى گرېبەستى كارەكەى بەبى ئاگادار كردنەوە لە حالەتى دووبارە كردنەوەى ئەم رەفتارە.

چوارەم: ئەگەر كرېكار، لە كاتى كاژىرەكانى كار كردندا، زياتر لە جارنىك لە حالەتى سەرخۆشى بەرچاو يان لە ژىر كارىگەرى ماددەيەكى هۆشبەر، ببىرئىت، بەپى راپۆرتىكى دەركراو لە لايەن پزىشكىكى تايەتمەندەو، و بۆ زياتر لە جارنىك لەسەر ئەم بابەتە هۆشدارى پىندرابىت.

پىنجەم: ئەگەر كرېكار زياتر لە جارنىك هەلسوكەوتىكى نەگونجاو لەگەل ئابروى كار بنوئىت، بەو مەرجەى پىشتر لەسەر ئەم هەلسوكەوتە هۆشدارى پىندرابىت.

شەشەم: ئەگەر كرېكار دەستدرىژى بكاتە سەر خواوونكار يان نوینەرەكەى، يان يەكىك لە سەرۆكەكانى كار لە كاتى كار كردن يان لە دەروەيدا.

هەوتەم: ئەگەر كرېكار، لە كاتى كار كردندا، جىنايەتىك يان كەتنىك دەرهق بەيەكىك لە هاورىكانى لە كار ئەنجام بدات، و لەسەرىشى بەپى برپارىكى دادگايى بنبر، حوكم بدرئىت.

ههشتهم: ئەگەر کرێکار بەبەندکردن بۆ ماوهیهکی زیاتر له (۱) یەك ساڵ حوکم درابێت و حوکمهكەش پلهی بنبری وەرگرێت.

نۆیەم: ئەگەر کرێکار بەبێ پاساوی رهوا (۱۰) دە رۆژی بیدابراڤان یان (۲۰) بیست رۆژی پچر پچر له ماوهی سالیکی کارکردندا ناماده نهبیت، بهو مهرجهی خاوهنکار هۆشدارى بێ بدات به راگهیاندىکی ههلواسراو له تابلۆی راگهیانندنه کان له باره گای کار له ماوهی (۵) پینج رۆژی یه کهمی ناماده نه بوونه که له حالهتی یه کهم، و وینهیهکی لی دهریته لایهنی سهندیکی تاییهتەند له رۆژی دەرچوونیهوه و، ئەگەر ناماده نه بوونه پچر پچره کانی له ماوهی سالیکی کارکردندا گهيشته (۱۵) پازده رۆژ، ئەوا به نووسراو له شوینی کار هۆشدارى بێ دهریت.

ماددهی (۱۳۱):

یه کهم: ناییت گریهستی کاری هەر کرێکارێک کۆتایی بێ بهیندریت له بهر ئەوهی ههلهیهکی کردوو هه گەر حوکمه کانی ئەم یاسایه دهقی له سهر بکهن تهنها ئەگەر ئەم ههلهیه جارەك یان چهند جارێک دووباره بیهوه، و خاوهنکاریش هۆشدارییکی نووسراوی لهم بارهیهوه بیدابیت، له گهڵ له بهرچاوترنی حوکمه کانی بهندی (دووهم) ی ماددهی (۳۸) ی ئەم یاسایه.

دووهم: ناییت گریهستی کاری هەر کرێکارێک کۆتایی بێ بهیندریت له بهر ئەوهی بهشیوهیهکی لپرازینه بوو کاره کهی کردوو، مه گەر خاوهنکار رینمایی پینوسی بیدابیت و هۆشدارى نووسراوی بیدابیت و له دوایدا کرێکاره که بهردهوام بوو بێت له بهجیگه یاندى کاره کهی بهشیوهیهکی لپرازینه بوو له سهری بۆ ماوهی (۳۰) سی رۆژ له ریکهوتی ئەو هۆشدارى بیدانه.

سییهم: کرێکاری مافی ههیه نوینهری کرێکاران یان سهندیکا یان هەر کهسیکی دیکه که ههلهیده بژیریت بۆ ئەوهی بهرگری لیکات دژ بهو قسانهی په یهوستن به رهفتاری یان بهجیگه یاندى کاره کهی ئەوانه ی له وانیه بینهوی کۆتایی پتهینانی گریهستی کاره کهی.

چوارهم: خاوهنکار دهتوانیت راویژ بکات به نوینهرانی کرێکاران بهر له گرتنه بهری بریارێکی کۆتایی دهرباره ی کۆتایی پتهینانی گریهستی کار.

ماددهی (۱۳۲):

برپاری سهپاندنی سزا به نووسراوی دهرده کریت و کرپکاری لی ناگدار ده کریتهوه و له دوی بهسهرچوونی ماوهی (۱۰) ده روژ له دهرچوونی برپاره که و دانانی له تابلوی راگه یاندنه کان یان له شوینی کار، کرپکاره که به پیراگه یاندرا داده ندریت.

ماددهی (۱۳۳):

یه کهم: کرپکار ده توانیت تانه بدات له برپاری سهپاندنی سزا له لای دادگهی کاری تایه تمه ند له ماوهی (۱۵) پازده روژ له ریکهوتی پیراگه یاندنی به برپاره که و برپاری دهر کراو له لایه ن دادگه وه له م باره یه وه بنبر ده بیت.

دووهم: نه گهر سزایه که فهسلکردن بیت له کار، نهوا ماوهی پیشکه شکردنی تانه لی دانه که ی له بهردهم دادگهی کار له (۱۵) پازده روژه له ریکهوتی پیراگه یاندنی کرپکاره که به برپاری فهسلکردنی و برپاری دادگه ش ملکه چ ده بیت بو تانه لی دانی ته مییزی له بهردهم دادگهی ته مییزی له ماوهی (۳۰) سی روژ له ریکهوتی پیراگه یاندنی.

سییه م: نه رکی سه مانندی نهو سه رپیتچیانه ی بو نه ته هو ی سه پاندنی سزا بهسهر کرپکار له کاتی تیروانیی له بهردهم دادگهی تایه تمه ند ده که ویتته نه ستوی خاوه نکار.

به شی پازدهم

ریککهوتن و دانوستانی به کومه ل

ماددهی (۱۳۴):

یه کهم: سه ندیکا و یه کی تیه کان یان نوینه ری کرپکاران ده توانن ریککهوتنی به کومه ل به نوینه رایه تی کارمه نده کان یان نه نجام بدن نه گهر له لایه ن کرپکارانه وه راسپیردرابن.

دووهم: لایه نه کانی دانوستانی به کومه ل له نوینه ره کانی کرپکاران و نوینه ره کانی خاوه نکاران پیکدیت.

ماددهی (۱۳۵):

یه کهم: ده کریت دانوستانی به کومه ل لهسهر ههر ئاستیک له م ئاستانه ی دادین نه نجام بدریت:

أ- ئاستی پرۆژه.

ب- ئاستى كەرت يان بەشىك لە كەرت يان پىشەيەك.

ج- ئاستى پارىزگا.

د- ئاستى ھەرىم.

ه- ھەر ئاستىك (لايەنەكان) بەگرنجاوى دەزانن بۆ ئەنجامدانى دانوستانەكانيان.

دووھەم: نايىت رىككەوتنەكانى بەكۆمەل ئەوانەى دەرئەنجامى دانوستانى سەر ئاستى پرۆژەن دەقى وا لەخۆ بگرن كە سووديان كەمتر بىت لەو دەقانى رىككەوتنەكان لە ئاستىكى بەرزتر لەخۆيان گرتووه و ھەمان پرۆژە دەگرىتەوھ مەگەر ئەم رىككەوتنەنە بەپىچەوانەى ئەمە دەق بكەن.

ماددەى (۱۳۶):

يەكەم: خاوەنكار بۆى نىيە دانوستان رەت بكا تەو، كاتىك داواكارىيەكى دانوستانى كراوھى پىشكەش دەكرىت لە لايەن سەندىكايەكى تۆماركراوھە كە نوینەرايەتى زياتر لە (۲۰٪) بىست لە سەداى كرىكارەكانى ئەو پرۆژەيە بكات كە رىككەوتنە بەكۆمەلە كە دەيانگرىتەوھ.

دووھەم: لە حالەتى نوینەرايەتى نەكردنى سەندىكايەك يان زياتر لە پرۆژەيەك ئەو رىژەيەى لە بەندى (يەكەم)ى ئەم ماددەيە دياركراوھ ئەوا وەزارەت دەتوانىت، لەسەر داواى ھەر لايەنىكى دانوستان دەنگدانىكى نەيىنى، بەلای كەم، بۆ (۶۰٪) شەست لە سەداى كرىكارانەى پرۆژەكە ئەوانەى نوینەرايەتییان نىيە لەم رىكخراوھ سەندىكايانە رىكبخات بۆ دلنباوون لە رىژەى ئەو كرىكارانەى دانوستان ئەنجام دەدەن و سەندىكا رادەسپۆن بە ئەنجامدانى ئەم كارە بەنوینەرايەتى ئەوان، و ئەگەر رىژەى ئەو كرىكارانەى پشگىرى دانوستان دەكەن زياتر بىت لە (۵۰٪) پەنجا لە سەداى ژمارەى بەشداربووانى دەنگدانەكە ئەوكاتە خاوەنكار پابەند دەبىت بە دانوستان.

سپپەم: ئەگەر كرىكارانى پرۆژەكە لە زياتر لە يەك سەندىكايە تۆماركراو نوینەرايەتییان ھەبىت ئەوا دەكرىت ئەم سەندىكايانە رىككەون لەسەر پىشكەشكردنى بانگھىشتكردنىكى ھاوبەش بۆ ئەنجامدانى دانوستان لەگەل ھەموويان، لەم حالەتەش خاوەنكار بۆى نىيە دانوستان رەت بكا تەو ئەگەر ئەم سەندىكايانە پىكەوھ نوینەرايەتى زياتر لە (۳۰٪) سى لەسەداى كرىكارانى ئەو پرۆژەيە بكەن ئەوانەى رىككەوتنە بەكۆمەلە كە دەيانگرىتەوھ.

چوارەم: لە حالەتى نەبوونى رىكخستنىكى سەندىكايە بۆ ئەنجامدانى دانوستانى بەكۆمەل ئەوا دەكرىت لەگەل كۆمەلنىك كرىكارى پەيوەندار و بە ئامادەبوونى نوینەرانى يەكپىشى گشتى، ئەوانەى زۆرترين نوینەرايەتییان ھەيە، لەسەر داواى ئەوان ئەنجام بدرىت.

پنجدهم: له دواى پيشكه شکردنى داواكارى دانووستانى به كۆمەل پيوسته له سەر سەندىكاي پەيوەندار و خاوەنكار له ماوهى (۲۰) بيست رۆژ له پيشكه شکردنى داواكارى به دانووستانى به كۆمەل به نيازپاكي بۆ بهستى ريككه وتنه كه نه نجام بدن.

شهشم: خاوەنكار ناچار ناكريت له سەر دانوستان له كاتى بهر كاربوونى ريككه وتنيكى به كۆمەل مه گەر له سەر كۆتايى هاتنى ئەم ريككه وتنه كه مەتر له (۹۰) نهوت رۆژ مابيت، كه له ريكه وتى وهر گرتنى داواكارى سەندىكا بۆ دانوستان دەست پێدەكات.

ماددهى (۱۳۷):

يه كه م: ريككه وتنى به كۆمەل به پيى ياسا پابه ند ده بىت بۆ لايه نه كانى و بۆ هەر كه سيك به نوينه رايه تى ئەو ريككه وتنه كه ي واژوو كردوو.

دووهم: ريككه وتنى به كۆمەل له سەر ئاستى پرۆژه گشت ئەو كريكارانە ده گريته وه كه سەندىكا يان سەندىكايه كان له دانووستانى به كۆمەل نوينه رايه تيبان كردوو و بۆته هۆى گريدانى ئەم ريككه وتنه.

سيه م: له حاله تى هەلسانى خاوەنكار به داينكردنى بارودۆخى كار كردنى باشتر بۆ ئەو كريكارانەى سەر به سەندىكا نين ئەوا ئەم بارودۆخانه راسته وخۆ دريژده بيه وه بۆ ئەوه ي كريكاره سەندىكايه كانيش بگريته وه.

ماددهى (۱۳۸):

يه كه م: هەر لايه نيك ده توانيت داواكارى به پيشكه شى وهزاره ت بكات بۆ ده ركردنى بريارىك به وه ي ريككه وتنه كه گشت كريكارانى پرۆژه كه يان كه رتى پيشه يى بگريته وه له دواى ره چاو كردنى ئەمانه ي خواره وه:

أ- ريككه وتنه به كۆمەل كه ژماره يه ك كريكار و خاوەنكار بگريته وه كه وهزاره تى تايه ته مند يان لايه نى نه به ستراوه به وهزاره ت به به سى دا بىت بۆ نوينه رايه تى كردن يان.

ب- داوا كردنى گرته وه ي چوارچيوه ي ريككه وتنه كه له ريكخراوىك يان زياترى كريكاران يان خاوەنكاران هاتىت كه له ريككه وتنه كه لايه ن بن.

دووهم: بهرپوه به رايه تى كار هەلده ستىت به راگه ياندى داواكارى فراوانكردنى چوارچيوه ي گرته وه ي ريككه وتنه كه و بانگه يشتكردنى لايه نه پەيوەنداره كان بۆ پيشكه شکردنى تيبينيه كان يان له ماوه ي (۳۰) سى رۆژ له ريكه وتى پيشكه شکردنيه وه.

سییم: ده کریت برپاری گرتنه وه، نه وهی به پئی نه م ماددهیه ده رگراوه، چوارچیوهی ریگکه وتنه که له هدریمیک یان پاریزگایه کی په یوه ندار دیار بکات، یان ریگکه وتنه که فراوان بکات تاوه کو بیته ناستی نیشتمانی.

ماددهی (۱۳۹):

یه که م: ده کریت ریگکه وتنی کاری به کۆمه ل له سهر نه مانه ی خواره وه ده ق بکات:

أ- ناو و شوینه کانی نیشته جیوونی لایه نه کانی ریگکه وتنه که.

ب- چوارچیوهی ریگکه وتنه که.

ج- ریگه وتی بهر کاربوونی ریگکه وتنه که.

د- ماوهی ریگکه وتنه که به و مهرجهی له (۱) یه ک سال که متر نه بیته.

دووهم: ده کریت ریگکه وتنی به کۆمه ل حوکمی په یوه ست به مانه ی خواره وه له خو بگریته:

أ- کرپی دیار کراو له لایه ن خاوه نکاران و میکانیزمی دیار کردنی نه م کریانه.

ب- کاژیره کانی کارکردن، و روژه کانی پشو و نه وانه ی کریان له سهر ده دریت و کریه کانی کاری سه ربارو ههر مافیکی دیکه.

ج- ماوهی تاقیکردنه وه.

د- ریساو سزای بهرزه فته یی.

ه- ریگخستنی پیاده کردنی پیشه و پروگرامه کانی راهینانی پیشه یی.

و- نه نجامدانی چاککردنی بارودوخه کانی کار و تهندروستی و سه لامه تیی پیشه یی.

ز- ریکاره کانی پیداچوونه وه و هه موارکردن و کۆتایی پیهینانی ریگکه وتنی به کۆمه ل یان ههر به شیکی.

ح- مافی سه ندیکاکان.

گ- مافی نوینه ری کریکاران.

ی- په یوه ندیبه کانی نیوان خاوه نکار یان خاوه نکاره کان و سه ندیکاکان.

ک- میکانیزمی پیاده کردنی ریگکه وتنی به کۆمه ل.

ل- ریکاره کانی یه کلاییکردنه وهی نا کۆکیبه کان.

ماددهى (۱۴۰):

يەكەم: رېككەوتنى بەكۆمەلەن لاي فەرمانگە تۆمار دەكرىت لە ماوئەكە كە زياتر نەبىت لە (۳۰) سى رۆژ لە رېككەوتى سپاردنى لايەنە پەيوەندارەكانى لە لاي فەرمانگە و وئەيەك لە رېككەوتنەكەى پى دەدرىت كە رېككەوتى تۆمار كردنى لەخۆ دەگرىت.

دووم: فەرمانگە بۆى ھەيە بەنوسىن ھەردوولايەنى رېككەوتن ئاگادار بكاتەو لەھەر ھاودژىيەك يان سەرپىتچىكە كە رېككەوتنى بەكۆمەلەنى كار لەگەل حوكمەكانى ئەم ياسايە لەخۆى بگرىت لە ماوئەى (۳۰) سى رۆژ لە رېككەوتى سپاردنى رېككەوتنەكە لەلايان.

سىيەم: پىويستە لەسەر خاوەنكار رېككەوتنى بەكۆمەلەنى پەيوەست بە پرۆژەكەى لە پىگەيەكى بەرچاوە لە شوئىنى كار دابىت.

ماددهى (۱۴۱):

رېككەوتنى بەكۆمەلەن لە يەكئەك لەم حالەتەتەنى خواروھە كۆتايى پىدئىت:

أ- بەررېككەوتنى ھەردوولايەن.

ب- بەكۆتايى ھاتنى ماوئەكەى ئەگەر ماوئە دياركراو بىت.

ج- بەكۆتايى پىھىتائى لە لايەن يەكئەك لە لايەنەكانى لەدواى بەسەرچوونى (۳) سى سال بەسەر بەركاربوونى ئەگەر ماوئە دياركراو نەبوو يان ماوئەكەى زياتر لە (۳) سى سال بوو بەمەرجهئەك لايەنەكەى دىكە لەم بارەيەو پىش (۹۰) نەوئە رۆژ لە كۆتايى ھاتنى ماوئەكە ئاگادار بكرىتەو.

د- لە حالەتى داخستنى پرۆژەكە ئەگەر رېككەوتنەكە لەسەر ئاستى پرۆژەكە بىت.

بەشى سازدەم

ناكۆكيەكانى كارى بەكۆمەلەن

ماددهى (۱۴۲):

يەكەم: ئەگەر ناكۆكيەك سەرھەلئەدا لەسەر مافىك لەئارادابىت و برىقى بىت لە پىادە كردنى حوكمەكانى ئەم ياسايە و ياسا بەركارەكانى دىكەى تايبەت بە كار و كرئىكاران يان رېككەوتنەكى كارى بەكۆمەلەنى بەركار

يان بېرپارېكى ناوېژيوانى ئەوا ھەر لايەنېكى ناكۆكيەكە يان ھەردووکیان مافیان ھەيە ناكۆكيەكە رەوانەى بەرپۆۋەبەرايەتتىى كار بىكەن بۆ تېروانين لىيى و دەرکردنى بېرپارى گونجاو دەربارەى ئەو ناكۆكيەى خراوۋتە بەردەميان لە ماوۋى (۱۴) چوارده رۆژ لە رېكەوتى وەرگرتنى بەرپۆۋەبەرايەتتىى كار بۆ ئاگاداريەكى نووسراو لەم بارەيەوۋە جا ناكۆكيەكە چ تاكانە بېت لە نيوان كرىكار و خاوەنكار، يان بەكۆمەل بېت لە نيوان كۆمەلېك كرىكار يان رېكخراوۋەكانيان لە لايەك و خاوەنكارېك يان زياتر يان رېكخراوۋەكانيان لە لايەكى دېكە و رېككەوتنەكەى كارى بەكۆمەل مېكانىزمى چارەسەرکردنى ناكۆكيەكەى لەخۆ نەگرتبېت.

دوۋەم: بېرپارى بەرپۆۋەبەرايەتتىى كار بۆ ھەردوو لايەنى ناكۆكى پابەندبوو دەبېت.

سېيەم: لە حالەتى نەگەيشتن بە چارەسەرکردنى ناكۆكيەكە بەپېتى حوكمەكانى بەندى (يەكەم)ى ئەم ماددەيە يان بېروا پېنەبوونى ھەر لايەنېكى ناكۆكيەكە بە ناوەرپۆكى بېرپارى بەرپۆۋەبەرايەتتىى كار دەربارەى بابەتى ناكۆكيەكە، ئەوا ھەر يەكېكىان مافیان ھەيە پەنا بېنە بەر دادگەى كار بۆ چارەسەرکردنى ئەم ناكۆكيە.

چوارەم: پېويستە لەسەر دادگەى كار بابەتى ناكۆكيەكە لە ماوۋى (۳۰) سى رۆژ لە رېكەوتى پېشكەشکردنى سكالاكە يەكلابى بىكاتەوۋە و بېرپارى دادگەش بېر دەبېت.

ماددەى (۱۴۳):

يەكەم: ھەر لايەنېكى ناكۆكى بەكۆمەل ناكۆكيەكە لەسەر مافېك بېت كە لەئارادايە يان بەرژەوۋەندى داھاتوو بېت، دەتوانبېت ئاگادارکردنەوۋەيەكى نووسراو رادەستى بەرپۆۋەبەرايەتتىى كار بىكات لەسەر بوونى ناكۆكى و پېويستە لەسەرى وېنەى ئەم ئاگادارکردنەوۋەيە بداتە لايەنەكانى دېكەى ناكۆكى.

دوۋەم: ئەو ئاگاداريەى لە بەندى (يەكەم)ى ئەم ماددەيەدا دەقنوسىراوۋە ئەم زانىارىيانەى خوارەوۋە لەخۆ دەگرېت:

أ- ناو و ناوېشانى لايەنەكانى ناكۆكى.

ب- بابەتى ناكۆكى و ئەو رووداو و بارودۆخانەى بوونەتە ھۆى دروستبوونى.

ج- ھەر رېكارېك بۆ چارەسەرکردنى ئەو ناكۆكيە گىراوۋتەبەر ئەگەر ھەبېت.

ماددەى (۱۴۴):

يەكەم: بەرپۆۋەبەرايەتتىى كار لە كاتى وەرگرتنى ئاگادارى بوونى ناكۆكى ھەلدەستبېت بە دەسنىشانکردنى كەسېكى نېۋەنگىر لەو كەسانەى شارەزابى ھەيە لە پرسەكانى كرىكاران بۆ ئەوۋەى بە ئەركى نېۋەنگىرى

هەلبەستیت لە نیوان هەردوو لایەنی ناکوکییە کە بۆ نزیککردنەوەی بۆچوونەکان بە ئامانجی گەیشتن بە ریککەوتنیک بۆ یەکلەکردنەوەی ناکوکییە کە، بەو مەرجە ی کەسی نیوەندگیر هەلبەستیت بە ئەنجامدانی پەپۆندە پێویست لە گەل لایەنەکان بۆ گریڤانی کۆبوونەوەیە کە لە نیوانیان بۆ تێروانین لە وورده کارییە کانی ناکوکییە کە لە ماوەیە کە زیاتر نەبیت لە (۵) پینج رۆژ لە ریککەوتی پێراگەیانندی بەرپۆه بەرایەتی کار بە ناکوکییە کە ئەگەر ناکوکییە کە لەسەر بەرژەوونەندی داهاوو بیت و پەپۆهست بیت بە پێشنیاریک بەمەبەستی گۆرینی مەرجە کانی بە کارخستن یان پەپۆه و کردنی مەرجی بە کارخستنی نوێ.

دووهم: پێویستە ئەو نیوەندگیرە ی لە بەندی (یە کەم) ی ئەم ماددە یە ئاماژە ی پیکراوە شارەزا بیت لە بابەتی ناکوکییە کە و بەرژەوونەندی تیا دا نەبیت یان پینتر بەهیچ شیوەیە کە لە شیوەکان بەشداری نەکردیت لە باسکردنی ناکوکییە کە یان هەوتی یە کلەکردنەوەی.

سێیەم: کەسی نیوەندگیر سەرجم دەسەلاتەکانی پێویستی هەیه بۆ تێروانین لە رووکانی ناکوکی و بەلگەنامە کانی هەردوو لایەن کە پەپۆه نەدارن بە بابەتە کە و رووکانی ناکوکی و هۆیە کانی و داواکردنی داتا و زانیاری پەپۆهست بە بابەتی ناکوکییە کە لە هەردوو لایەن.

چوارەم: پێویستە لەسەر کەسی نیوەندگیر گۆببستی ووتە ی لایەنە ناکوکیە کە کان بیت و یارمەتیا پینشکەش بکات بە ئامانجی دۆزینەووی یە کلەکردنەوەیە کە بۆ ناکوکیە کە، و لە حالەتی گەیشتن بە یە کلەکردنەوەی ناکوکیە کە ئەوا مەرجە کانی ئەم یە کلەکردنەوەیە دەخریتە کۆنوو سی کۆبوونەوە کە و بنێر دەبیت و هەموو لایەنە کانی پێ پابەند دە کریت.

پینجەم: ئەگەر کەسی نیوەندگیر نەیتوانی بۆچوونەکان لەیە کتر نزیك بکاتەو ئەوا پێویستە بە نووسین ئەووی پیننیاری دەکات وە ک راسپاردە بۆ چارەسەر کردنی ناکوکییە کە پینشکەشی هەردوو لایەنی بکات.

شەشەم: ئەگەر هەردوو لایەنی ناکوکییە کە ئەو راسپاردانە یان قەبولکرد کە کەسی نیوەندگیر پینشکەشی کردوون ئەوا ئەو کاتە پێویستە لەسەری ئەم شتە لە ریککەوتنیک نووسراو جیگیر بکات کە هەردوو لایەن واژووی دە کەن.

هەوتەم: ئەگەر لایەنیک راسپاردە کانی کەسی نیوەندگیری قەبولکرد و لایەنە کە ی دیکە رەتی کردووە، ئەوا پێویستە لەسەر ئەو لایەنە ی رەتی کردۆتەو هۆیە کانی ئەم رەتکردنەوەیە روون بکاتەو و کەسی نیوەندگیر لەم حالەتە بۆی هەیه وادەیه کە لە (۳) سی رۆژ زیاتر نەبیت بداتە ئەو لایەنە ی راسپاردە کانی رەتکردۆتەو بۆ هەموار کردنی هەلوپستی. ئەگەر لایەنی رەتکار وەلامدانەووی هەبوو و هەلوپستی خۆی گۆری بە ئاراستە ی قەبولکردنی ئەم راسپاردانە ئەوا ئەم بابەتە لە ریککەوتنیک نووسراو جیگیر دە کریت و هەردوو لایەن واژووی دە کەن و ئەو کاتە ریککەوتنە کە بنێر دەبیت و بۆ هەردوو لایەنی ناکوکی پابەند دەبیت.

ههشتهم: ئەگەر هەردوو لایەن سازانیان کرد لەسەر قەبولکردنی هەندیک راسپاردەى کەسى نۆه‌ندگىر نەوێك هەمووی ئەوا ئەو راسپاردانەى رەزامەندى لەسەردراوە جیگىر دەکرىت بەرىککەوتنىكى نووسراو هەردوولا و کەسى نۆه‌ندگىر واژووی دەکەن و ئەوێى کە سازانى لەسەر نەکراوە حوکمەکانى ئەم یاسایەى لەسەر پىادە دەکرىت لەوێى پەيوەستە بە ناوېژيوانى ئارەزوومەندانە.

نۆیەم: ئەگەر نۆه‌ندگىرىیە کە نەگەيشتە چارەسەرىكى قەبولکراو بەشۆه‌یه‌کى تەواو یان ناتەواو لە لای هەردوولا یەنەو ئەوا پىوېستە لەسەر کەسى نۆه‌ندگىر راپۆرتىک لەم بارەیه‌وێى پىشکەشى بەرپۆه‌بەرایەتیی کار بکات پووختەیه‌کى ناکۆکییە کە و راسپاردە پىشنىارکراوەکان و هەلۆیستى هەردوو لایەن لەسەریان لەخۆ بگرىت ئەویش لە ماوێى (١٤) چوار دە رۆژ لە ریکەوتى گرىدانى یە کەم دانىشتن.

دەيەم: لە کاتى هەرسەهینانى ریکارەکانى نۆه‌ندگىرى لەنۆوان هەردوولا یەنەى ناکۆکى ئەوا کەسى نۆه‌ندگىر دەتوانىت پىشنىار بۆ هەردوولا یەن بکات کە داواکارییە کى نووسراو بدەنە بەرپۆه‌بەرایەتیی کار بۆ چارەسەرکردنى ناکۆکییە کە لە ریکەى ناوېژيوانى ئارەزوومەندانە.

ماددەى (١٤٥):

یە کەم: بە برىارى وەزىر دەستەى ناوېژيوانى پىکدیت بۆ تىروانىن لە ناکۆکییەکانى بەرژووەندىیە داهاووێکان.

دووهم: دەستەى ناوېژيوانى لە ماوێى (٢) دوو مانگ لە ریکەوتى یە کەم دانىشتنى ئەو ناکۆکییەى خراوەتە بەردەمى یە کلابى دەکاتەوێ.

سێیەم: دەستەى ناوېژيوانى، لە دواى ریککەوتن لە گەل لایەنەکانى ناکۆکى، دەتوانىت ماوێى یە کلابى کردنەوێى بابەتى ناکۆکییە کە درىژ بکاتەوێ بۆ ماوێیە کە لە (٢) دوو مانگى سەربار زیاتر نەبیت ئەگەر نەگەيشتنە یە کلاکردنەوێى ناکۆکییە کە لەو ماوێیەى لە برگەى (دووهم) ی ئەم ماددەیه‌ روونکراوەتەوێ.

چوارەم: دەستەى ناوېژيوانى دەتوانىت برىار بدات بە گوپىستنى گەواھیدەران و ميواندارىکردنى شارەزایان لە بابەتى ناکۆکى و سەردانىکردنى پرۆژە و تىروانىن لە گشت دۆکیومىنتەکانى تايبەت بە ناکۆکى و گرتنەبەرى ئەو ریکارانەى دەتوانىت لە ریکەیانەوێى یە کلابى بکاتەوێ.

پىنجەم: برىارى ناوېژيوانى بە سى وینە دەنوسرىتەوێ وینەیه‌کى دەدریتە هەر لایەنىک لە لایەنەکانى ناکۆکى و وینەى سێیەم دەنیردریتە بەرپۆه‌بەرایەتیی کار لە گەل دۆسیەى ناکۆکییە کە لە ماوێیە کە زیاتر نەبیت لە (٣) سى رۆژ لە ریکەوتى دەرچوونى برىارە کە.

شەشەم: فەرمانگە تۆمار کردنی حوکمە کہ لەئەستۆ دەگریت لە ماوەیەك زیاتر نەبیت لە (۳۰) سی رۆژ لە ریکەوتی وەرگرنتی بریاری ناوژیوانیی، و هەردوو لایەنی ناکۆکی یان ئەووی نوینەرایەتییان دەکات مافی هەیه وینەیه کی ئەم حوکمە وەرگریت کہ ریکەوتی تۆمار کردنی لەخۆگر تۆو.

حەوتەم: هەر لایەنیکی ناکۆکی دەتوانیت تانەبدات لە بریاری دەستەیی ناوژیوانی لەبەردەم دادگەیی کار لە ماوەی (۱۴) چوار دە رۆژ لە ریکەوتی بەنوسین پیراگە یاندنیان لەم بارە یەو ئەگەر هەلەیه کی جەو هەری لە بریارە کہ یان لەو ریکارانە هەبیت کہ کاریگەری دەبیت لەسەر دروستیی بریارە کہ، یان ئەگەر بریارە کہ بەبی بەلگەیی نووسراو یان لەسەر ریکەوتنی پووچەل دەرچوو بیت یان بریارە کہ لە سنووری ریکەوتن دەرچوو بیت.

هەشتەم: بریاری دەستەیی ناوژیوانی بۆ هەردوو لایەن پابەند دەبیت لە دواي تۆمار کردنی لە بەرپۆه بەرایەتی کار و لە دواي وەرگرنتی پەلی بنبری جیە جی دەکریت.

نۆیەم: حوکمەکانی یاسای دادبیینی مەدەنی عێراقی پیادە دەکریت لەگشت ئەو پرسانەیی تایبەتن بە پیکهینانی دەستەکانی ناوژیوانی و میکانیزمی کار کردنی و گرتنە بەری بریارەکان.

ماددە (۱۴۶):

یەكەم: ناکۆکی بەکۆمەلێ پەیوہست بە بەرژەوہەندییەکانی داھاتوو لە هەر حالەتیک لەم حالەتانەیی خوارەوہ بە ناوژیوانی چارەسەر دەکریت:

أ- ئەگەر گشت لایەنەکانی ناکۆکی ریک بکەون لەسەر رەوانە کردنی بۆ ناوژیوانی.

ب- لەسەر داواکاری ریکخراویکی کرێکاران یان لایەنیکی ناکۆکی ئەگەر ناکۆکییەکی لەسەر دانوستان بیت یان تەواو کردنی یەكەم ریکەوتنی بەکۆمەلێ تایبەت بە کرێکاران ئەوانەیی ئەم سەندیکیا یە نوینەرایەتییان دەکات.

ج- ئەگەر ناکۆکییەکی پەیوہندار بیت بە خزمەتگوزارییەك کہ برینی هەر شە دەکات لە ژیان یان سەلامەتی یان تەندروستی گشتیی دانیشتوو ان یان هەندیکیان.

دووہم: پینویستە لەسەر وەزارەت راویژ بکات لەگەل ریکخراوەکانی کرێکاران و ریکخراوەکانی خاوەنکاران ئەوانەیی زۆرتین نوینەرایەتیان هەیه بۆ دیار کردنی ئەو خزمەتگوزارییە بنەرەتیانەیی لە برگەیی (ج) ی بەندی (یەكەم) ی ئەم ماددە یە نامازەیان پیکراوہ.

سییه م: ئەگەر لایەنەکانی ناکۆکی نەگەشتنە ریککەوتن لەسەر پینگەکانی کاری ئەو خزمەتگوزارییە بنەرەتییانە لە برگە (ج) ی بەندی (بەکەم) ی ئەم ماددەیه ئاماژەیان پیکراوە، ئەوا وەزارەت مافی هەیه ناکۆکییە که بخاتە بەردەم دادگە ی کار بۆ تێروانین لێی و پێویستە لەسەر دادگە هەلبەستیت بە دیارکردنی وادەیهک بۆ تێروانین لە ناکۆکییە که ئەویش لە ماوهی (٤٨) چل و هەشت کاژێر لە ریککەوتی هاتنی داواکارییە که.

چوارەم: دادگە ی کار دەروانیتە ناکۆکییە که لە ماوهی (٧) حەوت رۆژ لە ریککەوتی کۆتایی هاتنی ئەو ماوهیهی لە بەندی (سییه م) ی ئەم ماددەیه دەقنوووسکراوە.

پنجەم: برپاری دادگە ی کار ملکه چ دەبیت بۆ تانەلیدانی تەمیزی لە بەردەم دادگە ی تەمیزی لە ماوهی (١٥) پازدە رۆژ لە ریککەوتی پێراگەیانندی یان هەژمارکردنی بەوهی پێی راگەیبندراوە.

شەشەم: دادگە ی تەمیزی لە ماوهی (١٥) پازدە رۆژ لە ریککەوتی وەرگرتنی تانە که تێروانینی بۆ دەکات و برپارە که ی بنبر دەبیت.

ماددە ی (١٤٧):

بە کەم: ئەگەر ریککارەکانی چارەسەرکردنی ناکۆکی بەرژەوهەندییەکانی داهاوو کۆتایی پێهێنرا بەبێ گەشتن بە ریککەوتنی ئەوکاتە ریکخراوی کرێکاری یان نوینەرە هەلبژێردراوەکانی کرێکاران لە حالەتی نەبوونی ریکخراویکی سەندیکی، مافیان هەیه پەنابەنە بە مانگرتنی ئاشتیانە بە مەبەستی بەرگریکردن لە بەرژەوهەندییە پیشەیی و ئابوری و کۆمەلایەتیەکانی ئەندامانی ئەگەر کۆتایی هێنرا بە ریککارەکانی چارەسەری ناکۆکی بەبێ گەشتن بە ریککەوتن.

دووهم: پێویستە لەسەر ریکخراوی کرێکاری، یان نوینەرە هەلبژێردراوەکانی کرێکاران لە حالەتی نەبوونی ریکخراویکی سەندیکی لە پرۆژە، ئەوانە ی بەنیازن مانگرن ئاگادارکردنەوهیهکی نووسراو بۆ وەزارەت و لایەنی بەرامبەر بنێرن، بەلای کەم، بەر لە وادە ی ئەم مانگرتنە بە (٧) حەوت رۆژ.

سییه م: پێویستە ئەو ئاگادارکردنەوهیه ئەو هۆکارانە لەخۆ بگریت کەبوونەتە هۆی مانگرتن لە گەل ماوه دیارکراوە که ی.

چوارەم: ناییت مانگرتن بکریت بە ئامانجی پێداچوونەوه یان هەموارکردنی مەرچیککی ریککەوتنی بە کۆمەلای بەرکار.

پنجەم: پێویستە مانگرتن ئاشتیانە بیت.

شەشەم: نایب ریکخراوی کاریکاری ھاوہش لە ناکوکی مانگرتن رابگەینیت تا ریکارەکانی چارەسەرکردنی مابیت بەپێی حوکمەکانی ئەم یاسایە.

هەوتەم: کرێکاران و ریکخراوەکانی سەندیکیایی بۆیان نییە مانبگرن لەو پرۆژانەی راوەستانی کار تیااندا ھەرەشە بیت بۆ سەر ژیان و سەلامەتی یان تەندروستی گشتیی سەر جەم دانیشتوان یان ھەندیکیان.

ھەشتەم: کرێکارە مانگرتووکان بۆیان نییە ئاستەنگ بخرن بەردەم ئازادی کارکردن یان ھەر کارێک بکەن رینگە بگرت لە کرێکاری دیکە یان خواوەنکار یان ئەوێ نوینەرایەتی دەکات بگاتە شوینی کار و کاری ئاسایی خۆی بکات جا چ بە کردارەکی بیت یان بە ھەرەشە یان بە توندوتیژی یان بە دەستدریژیکردن یان داگیرکردنی پینگەکانی کار یان بە زیانگەیاندن بە مولکومالەکان.

ماددە (١٤٨):

یەكەم: پەيوەندییەکانی کار لە نیوان خواوەنکار و کرێکاران یان ئەوانە نوینەرایەتییان دەکەن لە کاتی ماوہی مانگرتن ناپچریت.

دووہم: خواوەنکار بۆی نییە سزای کرێکاران بدات بە هیچ سزایەک ئەگەر بەھۆی پیادەکردنیان بیت بۆ مانگرتن یان بانگەشەکردن بۆ تاوہ کو ئەو ئاستە لە گەل حوکمەکانی ئەم یاسایەدا ئەنجام درابیت.

سێہم: خواوەنکار بۆی نییە کرێکارە مانگرتووکان بگۆریت بە کرێکاری دیکە و بە کاریان بجات بەشیوہیەکی ھەمیشەیی یان کاتی.

چوارەم: خواوەنکار بۆی نییە داواکاری داخستنی تەواو یان بەشیکی پرۆژەکە یان کەمکردنەوہی قەبارە یان چالاکییەکە لە کاتی قۆناغەکانی چارەسەرکردنی ناکوکی پیشکەش بکات.

پنجەم: مانگرتن گریبەستی کار رادەگریت و کۆتایی پیناھینیت.

ماددە (١٤٩):

یەكەم: وەزارەت لە ماوہی مانگرتندا دەتوانیت بە ئامادەبوونی لایەنەکان کۆبوونەوہیەک گریبەت بە ئامانجی چارەسەرکردنی ناکوکییەکە و ئەگەر ئامادە ی ئەم کۆبوونەوہیە نەبن ئەوا پینژاردنیکی داراییان بەسەردا دەسەپیندریت لە (١٠٠,٠٠٠) سەد ھزار دینار کەمتر نەبیت و لە (٥٠٠,٠٠٠) پینج سەد ھزار دینار زیاتر نەبیت.

دووهم: گریډانی کۆبوونهوه که یان بانگه‌شستکردن بۆی ریگر نییه له مافی کریکاران و ریکنخراوه سەندیکیایه کانیاں لهوهی بهردهوامین له مانگرتن.

بهشی حه‌فدهم

دادگه‌ری کار

ماددهی (١٥٠):

دادگه‌ری کار له دادگه‌ی کار و دهسته‌ی دادگه‌ری کار له دادگه‌ی ته‌میز پینکدیت، و له هه‌ر پارێزگایه‌کی کار یان زیاتر پینکده‌هینریت له دادوهرێک که سه‌رۆکی نه‌نجومه‌نی دادوهری کانیدی ده‌کات له‌سه‌ر پینشیاری سه‌رۆکی دادگه‌ی تیه‌له‌چوونه‌وه.

ماددهی (١٥١):

یه‌که‌م: دادگه‌ی کار تایبه‌ته‌ند ده‌بی‌ت به‌ تیروانین له‌مانه‌ی خواره‌وه:

أ- نه‌و ده‌عوا و پرس و نا‌کۆکیه‌ مه‌ده‌نی و سزا‌کاریانه‌ی له‌م یاسایه‌ و له‌ یاسای خانه‌نشینی و بیمه‌ی کۆمه‌لایه‌تی کریکاران و یاسا په‌یوه‌نداره‌کانی دیکه‌ ده‌قنوسکراون.

ب- برپاری کاتی له‌و ده‌عوا‌یانه‌ی ده‌که‌ونه‌ ناو تایبه‌تکاریه‌که‌ی، و له‌ حاله‌تی نه‌بوونی دادگه‌ی کاریش نه‌وا دادگه‌ی به‌رای لێ تایبه‌تکار ده‌بی‌ت.

د- نه‌و ده‌عوا و پرسانه‌ی که‌ یاسای دیکه‌ ده‌قیان کردووه‌ له‌سه‌ر تایبه‌تکاربوونی دادگه‌ی کار له‌باره‌یه‌وه.

دووه‌م: وه‌زاره‌ت و کریکاری ده‌عوا‌کار یان ریکنخراوه‌ سەندیکیایه‌که‌ی له‌ دانی ره‌سمی به‌رزکردنه‌وه‌ی ده‌عوا له‌ گشت قۆناغه‌کانی دادگه‌ری ده‌بوردین.

سییه‌م: ده‌عوا‌کانی کار له‌ ده‌عوا به‌په‌له‌کان داده‌ندرتین و جیه‌جیکردنی په‌له‌کراو ده‌یانگرتنه‌وه.

چواره‌م: بره‌ پاره‌کانی نه‌و پیژاردانه‌ی دادگه‌کانی کار به‌سه‌ر خاوه‌نکارانی ده‌سه‌پینیت به‌پنی حوکه‌کانی نه‌م یاسایه‌ ده‌بی‌ته‌ هی‌ سندوقی بیمه‌ و خانه‌نشینی کریکاران و نه‌م حوکه‌ش پیاده‌ ده‌کری‌ت به‌سه‌ر گشت نه‌و پیژاردانه‌ی له‌م یاسایه‌دا بریار دراون.

ماددهی (١٥٢):

یه کهم: حوکمه کانی دادگهی کار شیای تانه لیدان ده بن به ریگهی ناره زایی دهر برین له سهر حوکمی غیایی و تمیزی و دووباره کردنه وهی دادگاییکردن.

دووه م: نهو حوکمی دادگهی کار دهریده کات شیای تانه لیدان ده بیت له لای دادگهی تمیزی له ماوهی (۳۰) سی رۆژ لهو رۆژه ده ستپیده کات که ده که ویتته دوا ی رۆژی پیراگهیاندنی.

سییه م: دادگهی تمیزی ده توانیت نهو حوکمی تانه ی لیندراوه په سهند بکات یان هه لئی بوه شیتیتته وه یان به پئی حوکمه کانی نه م یاسایه بابه تی ده عواکه یه کلایی بکاته وه.

چوارهم: که سی حوکم له سهر دراو ده توانیت ناره زایی دهر بریت له سهر نهو حوکمه غیاییه ی دژی دهر کراوه له لایین دادگهی کاره وه له ماوهی (۱۰) ده رۆژ لهو رۆژه ی ده که ویتته دوا ی پیراگهیاندنی.

ماددهی (۱۵۳):

پیوسته له سهر خاوه نکار ئاسه واره کانی نهو سهر پیچییه لابیات که له سهری حوکم دراوه له ماوهی (۶۰) شهست رۆژ له ریکه وتی بنبربوونی حوکمه که، وه نه گهر که سی حوکم له سهر دراو سهر پیچییه که ی دووباره کرده وه نهوا به دووهینده ی نهو سزایه ی به سهری سه پیندراوه سزا ده دریت به پئی حوکمه کانی نه م یاسایه.

به شی ههژدهم

حوکمی گشتی و کۆتایی

ماددهی (۱۵۴):

له کاتی نه بوونی ده قیک له م یاسایه دا نهوا حوکمه کانی یاسا بهر کاره کانی دیکه له ههریم و حوکمه کانی ریکه و تننامه کانی کاری عهره بی و نیوده و له تی که به پئی یاسا په سهند کراون، پیاده ده کریت.

ماددهی (۱۵۵):

یه کهم: پیوسته له سهر بهر پوه به رایه تیه کانی کار له پاریز گا کانی ههریم به هه ماههنگی له گه ل خاوه نکاران و سه ندیکای کریکاران پسوله یه کی کارکردنی به خۆرایی بده نه ههر کریکاریک به پئی نمونه یه کی گشتی که وه زارهت ناماده ی ده کات پالپشت به داتاییسیکی نیشتمانیی تاییدا گشت نهو زانیارییه بنه ره تییانه ی له دۆسییه که ی هه ن تۆمار ده کرین. پیوسته پسوله ی کارکردنه که ی وینه یه کی نوئی کریکاره که له خۆ بگریت له گه ل ژماره ی بیمه ی کۆمه لایه تی، سه بارهت بهو کریکارانه ی یاسای خانه نشینی و بیمه ی کۆمه لایه تی

دهیانگریتهوه یان هەر یاسایه کی دیکه جینگه بگریتهوه بهو مەرجهی پهسه ندرکراو بیت به مۆر و واژووی بهرپۆه بهرایه تیی کار.

دووهم: پئویسته لهسه ر کرێکار پسوولهی کاری دهر کراو به پئی ئەم یاسایه بگه رپئیتتهوه بو بهرپۆه بهرایه تیی کار له کاتی دامه زرانندی به سیفتهی فه رمانبه ر لهسه ر میلاکی هه میشه یی له فه رمانگه کانی ده ولته ت یان که رتی گشتی یان تیکه لایو، و فه رمانگه که ی له م باره یه وه ناگادار بکاته وه به مه به سستی هه ژمار کردنی راژه ی کرێکاری، مه گه ر دامه زرانندی بو یه که مچار بیت نه و کاته پئویسته لهسه ری به لئیننامه یه ک پیشکەش بکات تیایدا پشتگیری بکریت له وه ی پیشتر له لای هیچ لایه نیک کاری نه کردوو.

مادده ی (۱۵۶):

کار کردن به یاسای کاری ژماره (۷۱) ی سالی ۱۹۸۷ راده گیری ت و پیره و و رینمای و پیره و ی ناوخوی دهر کراو به پئی نه و یاسایه به به رکاری ده مینه وه تاوه کو دهر کردنی نه وه ی شوینیان ده گریته وه یان هه لیان ده وه شینیتته وه .

مادده ی (۱۵۷):

ئه نجومه نی وه زیران پیره و بو ئاسان جیه جیکردنی حوکمه کانی ئەم یاسایه دهر ده کات.

مادده ی (۱۵۸):

یه که م : وه زیر رینمای بو ئاسان جیه جیکردنی حوکمه کانی ئەم یاسایه دهر ده کات.
دووهم : وه زیر به هه ماهه نگی له گه ل وه زیری ناوخو له هه ریم رینمای ریکخستنی کاری کرێکاری بیانی له هه ریم دهری ده کات .

مادده ی (۱۵۹):

ئه م یاسایه له دوا ی به سه رچوونی ماوه ی (۶۰) شه ست روژ له ریکه وتی بلاو کردنه وه ی له روژنامه ی فه رمی (وه قایعی کوردستان) جیه جی ده کریت.

هۆپەكانى دەرچوواندن

وەك كار كەردنەك بەو بنەمايانەى دەستور دەقى لەسەر كەردوون بەوہى كار ماڤىكە بۇ ھەر تاكەك كە تواناى ھەببەت لەسەرى بەو شىوہەى ژيانىكى بەختەوہرى بۇ دەستەبەر بكات، ھەرىم ھەول دەدات بۇ داىبنەكردى فراوانترىن بىمەى كۆمەلایەتى بۇ كرىكاران، و دانانى ياساىەك كە پەيوەندى نىوان كرىكاران و خواەنكاران رىكەنخات بەپىى بنەماى ئابورى پىشكەوتوو گونجاو لەگەل ستانداردەكانى كارى نىودەولەتى، بۆيە زۆر پىويستە ياساىەك دەرچویندرىت بەگویرهى قوناغى نوى دارشتنى بۇ بكرىت و ئەو پىشكەوتنە گەورانەى ئىستا و داھاتووى جولەى كۆمەلگە لەخۆ بگرىت، لىرەوہ ئەم ياساىە نامادەكرا كە ھەول ئەدات لە پىناو فراوانكردنى رۆشنىرى كارى شىاو، و رۆلنىكى پىشەنگانە لە پىشەوايەتیکردنى پرۆسەى گەشەپىدانى ئابورى بە كەرتى تايەت دەسپىرىت، و بۇ دۆزىنەوہى بارودۆخى كارى گونجاو بۇ گشت لایەنەكان تاوہكو بە كارىگەرى بەشدارىن لە پرۆسەى گەشەپىدانى گشتگىردا.

ئەم ياساىە چەترىكى ياساىى بۇ گشت گرىبەستەكانى كار لە كەرتە جوړاوچۆرەكانى كاردا دەستەبەر كەردووە لە دوای ئەوہى چىنوئوۆزى گەورە لەژىر ساىەى ياساكانى پىشوودا بىبەشكرابوون لەو ماڤە بنەرتیانەى رىكەوتننامە و راسپاردە نىودەولەتییەكان دەقىان لەسەر كەردووە.

ياساى كار كرىيەكى بۇ كرىكار دەستەبەر كەردووە كە بەشى پر كەردنەوہى پىداويستىيە بنەرتىيەكانى بكات لە بەخىو كەردنى خىزانەكەى، و نزمترین ئاستى گشتى كرى كرىكارى نالىزانى دەستەبەر كەردووە كە ناىت رىكەوتن لەسەر كرىيەكى كەمتر لەو بكرىت، و پاراستنىكى ياساىى بۆى داىبنەكردووە، لەگەل رىگەكانى دووبارە تىروانىنى بەشىوہەكى ناوبەناوہە.

ھەر وہا ياسا چۆنىەتى كارپىكردنى كرىكارانى رىكەخستووہ، و دەسەلاتى داوہتە وەزارەت بۇ بەخشىنى مۆلەت بە كۆمپانىاكانى كارپىكردنى كرىكاران بەپىى رىكەسازى و مىكانىزمى دەر كراو بە رىنماىى لە لایەن وەزارەتەوہ. و ئەركى بەرپۆەبەرايەتییەكانى كارى لە بوارى كارپىكردنى بىكاران ديار كەردووە و بنەماى ئازادى خواەنكار لە كارپىكردنى كرىكارانى پەپرەو كەردووە، ھەر وہا ياسا رىگەى داوہ بە بەخشىنى مۆلەت بە كۆمپانىا تۆمار كراوہكان بۇ ھىنانى كرىكارى بىانى ئەوانەى پرۆسەى بنىاتنان پىويستى پىيانە بەپىى پىرەو و رىنماىیەكان، بۆيە ئەم ياساىە دەرچویندرا.

قانون العمل رقم () لسنة 2022

الفصل الأول التعريف

المادة (1):

يقصد بالمصطلحات والعبارات التالية لأغراض هذا القانون المعاني المبينة إزاءها:

أولاً: الإقليم: إقليم كردستان- العراق.

ثانياً: مجلس الوزراء: مجلس وزراء الإقليم.

ثالثاً: الوزارة: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الإقليم.

رابعاً: الوزير: وزير العمل والشؤون الاجتماعية في الإقليم.

خامساً: المديرية العامة: المديرية العامة للعمل والضمان الاجتماعي.

سادساً: مديرية العمل: مديرية العمل في محافظات الإقليم.

سابعاً: الجهة المختصة: أية جهة مسؤولة عن تطبيق أحكام هذا القانون.

ثامناً: المحكمة: محكمة العمل.

تاسعاً: قضاء العمل: محكمة العمل وهيئة قضاء العمل في محكمة التمييز.

عاشراً: العمل: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء اكان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي.

حادي عشر: العامل: كل شخص طبيعي يعمل بتوجيه و اشراف صاحب عمل لقاء اجر ايا كان نوعه.

ثاني عشر: العامل المضمون: كل عامل يدفع أو يدفع عنه مبلغ اشتراك الضمان الواجب دفعه الى صندوق تقاعد و ضمان العمال.

ثالث عشر: صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء اجر ايا كان نوعه.

رابع عشر: الأجر: كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أيا كان نوعه، و يلحق به و يعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، و الاجور المستحقة عن العمل الاضافي.

خامس عشر: عقد العمل: أي اتفاق يقوم بموجبه العامل بالعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل مقابل اجر.

سادس عشر: العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه و انجازه مدة محددة.

سابع عشر: العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة و لا يدخل في طبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط و لا تزيد مدة إنجازه على (6) ستة اشهر.

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

تاسع عشر: العمل الجبري: كل أعمال أو خدمات تتغصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لأدائها بمحض إرادته.

عشرون: العمل الموسمي: العمل الذي يتم انجازه في مواسم دورية متعارف عليه.

واحد وعشرون: العمل العائلي: المشاريع التي تدار ضمن الاسرة ذاتها ولا يعمل بها سوى افراد اسرة صاحب العمل.

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

ثالث وعشرون: الاتفاقات الجماعية : جميع الاتفاقات المكتوبة التي تنظم شروط و ظروف العمل و علاقاته و احكام التشغيل المتعلقة بظروف العمل و شروط الاستخدام، التي تعقد بين صاحب عمل أو منظماتهم مع ممثلي العمال المنتخبين أو منظماتهم.

رابع وعشرون: المتدرب: كل شخص لايزال في طور الاعداد و التدريب و التاهيل عند صاحب العمل.

خامس وعشرون: العامل الحدث: كل شخص بلغ (15) الخامسة عشرة من العمر و لم يتم (18) الثامنة عشرة من عمره.

سادس وعشرون: العامل الاجنبي: كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل.

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

ثامن وعشرون: منظمة العمال: منظمة عمالية حرة لها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال و الدفاع عن حقوقهم و

العمل على تحسين ظروف عملهم و تمثيلهم امام مختلف الجهات.

تاسع وعشرون: التمييز المباشر: أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الراي و المعتقد أو الاصول أو القومية.

ثلاثون: التمييز غير المباشر: أي استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الإنتماء و النشاط النقابي و يكون على اثره ابطال أو اضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام و المهنة.

واحد وثلاثون: المشروع: كل موقع عمل يديره شخص طبيعي، أو معنوي يستخدم عاملاً أو اكثر وفق عقد عمل.

اثنان وثلاثون: التحرش الجنسي: أي سلوك بدني أو لفظي أو غير لفظي ذات طبيعة جنسية وأي سلوك آخر متعلق بالجنس والذي يؤثر على كرامة المرأة و الرجل، وهو أمر غير مرحب به و غير معقول و مهين للمتلقى؛ ويتم استخدام رفض الشخص أو عدم الإذعان لهكذا سلوك، صراحة أو ضمناً، كأساس لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفة الشخص، أو أي سلوك من شأنه أن يخلق بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو مرهقة للمتلقى.

الفصل الثاني

الأهداف والسريان

المادة (2):

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

المادة (3):

أولاً: تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل و عقود العمل المبرمة بينهما في الإقليم.

ثانياً: استثناء من أحكام البند (أولاً) من هذه المادة لا تسري أحكام هذا القانون على:

1. الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية.
2. أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي.

الفصل الثالث

المبادئ والحقوق الأساسية

المادة (4):

يقوم هذا القانون على المبادئ الآتية:

أولاً: حرية العمل مصونة و لا يجوز تقييد أو انكار الحق في العمل.
ثانياً: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، بما في ذلك حق العمال وأرباب العمل، دون أي تمييز على الاطلاق في إنشاء منظمات من إختيارهم والانضمام اليها، مع مراعاة قواعد المنظمة المعنية فقط، دون إذن مسبق.
ثالثاً: القضاء على جميع اشكال العمل الجبري والالزامي.

رابعاً: القضاء الفعلي على عمل الاطفال.

خامساً: القضاء على التمييز المباشر وغير المباشر في الاستخدام أو المهنة.
سادساً: المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

المادة (5):

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

المادة (6):

الحد الأدنى لسن العمل في الاقليم هو (15) خمسة عشرة سنة كاملة.

المادة (7):

يحظر التحرش الجنسي سواء كان على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل أو شروط و ظروف العمل.

المادة (8):

أولاً: يحظر هذا القانون العمل الجبري أو الإلزامي بكافة اشكاله، منها:

- أ - العمل بالرق أو المديونية.
 - ب - العمل بالقيود المربوط بها الاشخاص.
 - ج - المتاجرة السرية بالاشخاص و العمال المهاجرين و الذي هو بطبيعته عمل غير اختياري.
 - د - العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.
- ثانياً: لا يعد أي من الاعمال الآتية من قبيل العمل الجبري أو الإلزامي:
- أ - الاعمال أو الخدمات التي يجبر من أي شخص على القيام بها بناء على ادانته من محكمة قانونية بشرط ان تنفذ هذه الاعمال أو الخدمات تحت اشراف و رقابة السلطات العامة، و ان لا يكون الشخص مؤجراً الى لافراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها.
 - ب- أية اعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية وفق احكام هذا القانون.
 - ج - أية اعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ و بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم.

المادة (9):

عند خصخصة المشروع أو دمج أو نقل ملكيته للورثة أو بيعه أو تاجيره أو التنازل عنه الى الغير أو استثماره بالكامل أو أي جزء منه، يعد صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقاً لاحكام 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 تاريخ انتقاله.

المادة (10):

لا تسمع دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن علاقات العمل بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها ولا تسري دعوى المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن فعل جرمي بعد انقضاء (3) ثلاث سنوات من تاريخ نشوئه.

المادة (11):

أولاً: للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى أي شكل من اشكال العمل الجبري أو تشغيل الاطفال أو التمييز أو التحرش في الاستخدام و المهنة.
ثانياً: كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل سيعاقب بحسب قوانين العقوبات النافذة في الاقليم وفق كل حالة، وفي حالة التكرار تشدد العقوبة مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد.

المادة (12):

أولاً: تمثل الحقوق الواردة في احكام هذا القانون الحد الادنى لحقوق العمال و لا تؤثر تلك الاحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون آخر، أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار اذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً افضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.
ثانياً: يقع باطلاً أي شرط يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون، خلال فترة قيام علاقة العمل حتى انقضاء ستة أشهر على انتهائها.

المادة (13):

تحتسب المواعيد و المدد المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي و تعد السنة لاغراض هذا القانون (365) ثلاث مائة و خمسة و ستين يوماً و يعد الشهر (30) ثلاثين يوماً و الاسبوع (7) سبعة أيام.

المادة (14):

اللغة الكوردية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل و عقود و سجلاته و وثائته و تعتمد اللغة العربية الى جانبها، و لا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل إلا بالمستندات المحررة بإحدى هاتين اللغتين على أن يكون العامل متمكناً من اللغة التي حررت بها المستندات.

الفصل الرابع

التشغيل والتدريب المهني

الفرع الأول

التشغيل

المادة (15):

أولاً: تشكل بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة العليا لتخطيط و تشغيل القوى العاملة برئاسة الوزير و عضوية ممثلين عن كل الوزارات المعنية و عن منظمات العمال الأكثر تمثيلاً و منظمات اصحاب العمل، تتولى هذه اللجنة رسم السياسة العامة للتشغيل و التدريب المهني، و تجتمع اللجنة مرة واحدة كل شهر في الأقل و ترفع توصياتها لمجلس الوزراء لاعتمادها و اتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.

ثانياً: يحدد قرار تشكيل اللجنة و سير عملها و عدد أعضائها بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة (16):

تستحدث الوزارة مديريات تعمل موزعة بشكل مناسب بحيث يسهل على اصحاب العمل الاتصال بهم و تقدم تلك الاقسام أو المديريات خدماتها مجاناً و تحدد الوزارة نظام عملها و اختصاصاتها بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة (17):

تتولى مديريات العمل ما يأتي:

أولاً: تقديم خدمات تشغيل العمال و الباحثين عن عمل و اصحاب العمل مجاناً و حسب الفرص المتاحة.

ثانياً: التعاون مع كل من القطاع العام و الخاص و المختلط و التعاوني لتحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة و تطوير الموارد البشرية.

ثالثاً: مساعدة العمال لاجاد العمل المناسب لهم و مساعدة اصحاب العمل لاجاد العمال المناسبين لهم.

رابعاً: تسجيل الباحثين عن العمل، و بيان مؤهلاتهم المهنية و الدراسية و قدراتهم الجسدية، و خبراتهم و رغباتهم و مساعدتهم في الحصول على التوجيه و الارشاد المهني أو اعادة التدريب، و منحهم وثيقة تسمى بطاقة التشغيل.

خامساً: الحصول على معلومات دقيقة من صاحب العمل عن الشواغر التي اخبر المديرية بها، و المتطلبات الواجب توافرها في العمال المطلوبين.

سادساً: ترشيح طالبي العمل من العمال العراقيين الذين تتوافر فيهم المهارات و القدرات الجسدية المناسبة للأعمال المتاحة لهم.

سابعاً: إحالة طالبي العمل و الشواغر من مديرية عمل الى اخرى، في حالة تعذر ايجاد العمل المناسب لطالب العمل أو في حالة تعذر ملء الشاغر بالصورة المناسبة من المديرية الاصلية أو اذا تطلبت ظروف اخرى هذا الاجراء بموافقة طالب العمل.

ثامناً: منح طالب العمل وثيقة تسمى (بطاقة التشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به و نوع العمل الذي طلبه.

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

عاشراً: اتخاذ الاجراءات المناسبة لتسهيل انتقال القوى العاملة الوطنية في مختلف انواع المهن و من منطقة الى اخرى، و من بلد الى آخر على اساس مبدأ المعاملة بالمثل.

المادة (18):

أولاً: تتولى الوزارة اصدار التراخيص الخاصة بانشاء مكاتب التشغيل الخاصة على أن لا تتقاضى تلك المكاتب عمولة أو أجر من العامل لقاء تشغيله.

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

المادة (19):

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

الفرع الثاني

التدريب المهني

المادة (20):

أولاً: يهدف التدريب المهني الى ما يأتي:
أ. اعداد العمال المبتدئين وتدريبهم وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص.
ب. تطوير المستوى الفني للعمال المهرة ورفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.

ثانياً: تحدد الاتفاقيات الجماعية حقوق و واجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني.

المادة (21):

للووزارة منح التراخيص لمراكز التدريب المهني الخاصة وفقاً للتعليمات التي يصدرها الوزير.

المادة (22):

أولاً: تقدم مراكز التدريب المهني العامة و الخاصة ببرامج التدريب المهني الي المديريات العمل و شركات التشغيل وفقاً لاحكام هذا القانون، و تتولى هذه المديريات والشركات تقديم النصح حول انواع مهارات برامج التدريب، و تنظيم التشغيل بعد التدريب.

ثانياً: تسعى برامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني العامة والخاصة الى تهيئة كفاءات مهنية محلية متميزة و تشكل الجهة المختصة لجنة استشارية بالتنسيق مع منظمات العمال و اصحاب العمل لتحديد معايير المهارات وأنواع ومدد البرامج ومناهج التدريب ومتطلبات الامتحان، وشروط التحاق المتدرب بالتدريب وأنواع شهادات المهارة التي تمنح ودراسة الامكانية من حيث مدة التدريب وأجر المتدرب.

ثالثاً: للعاطلين عن العمل الالتحاق ببرنامج تدريب مهني مجاناً وبتمويل من الوزارة أو الوزارة المعنية خلال المدة التي يسجلون فيها كعاطلين عن العمل.

رابعاً: للوزير منح المتدربين مكافأة خلال فترة تدريبهم يتم تحديد مقدارها بموجب تعليمات يصدرها لهذا الغرض بالتنسيق مع وزارة المالية و الاقتصاد في الإقليم.

المادة (23):

أولاً: تنظم علاقة المتدرب في برامج تدريب مهني ممول من الوزارة أو الوزارة المعنية مع الجهة التي تقوم بالتدريب، بموجب عقد مكتوب يتضمن اهداف و مراحل و مدة التدريب و حقوق و واجبات كل من المتدرب و الجهة المدربة، و يشمل ذلك التدريب في موقع العمل، بموجب تعليمات يصدرها الوزير.

ثانياً: في حالة إصابة المتدرب أو وفاته أثناء التدريب أو بسببه تكون المديرية العامة مسؤولة عن دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال خلال فترة التدريب على أساس الحد الأدنى للأجر، و تطبق بحق المتدرب احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال، كما تلتزم مراكز التدريب المهنية الخاصة بدفع الاشتراكات المشار اليها.

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

المادة (24):

أولاً: للمتدرب ان ينسحب من برنامج التدريب بارادته المنفردة.

ثانياً: لمركز التدريب انهاء عقد التدريب في أي وقت بسبب عدم التزام المتدرب بالتدريب بشكل كاف أو عدم انضباطه أو عدم احرازه لتقدم ملموس وفقاً لتقارير التقييم الدورية.

ثالثاً: ليس لاي من الطرفين في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (أولاً) و (ثانياً) من هذه المادة ان يطالب الطرف الاخر بالتعويض الا اذا تضمن العقد نصاً في ذلك.

المادة (25):

يعاقب المخالف لاحكام البنود المتعلقة بالتدريب المهني في القطاع الخاص من هذا القانون بغرامة لا تقل عن (500.000) خمس مائة الف دينار عراقي ولا تزيد على (2.000.000) مليونين دينار عراقي، وفي حالة تكراره يعاقب المخالف بغلق مركزه الخاص بالتدريب المهني وشركة التشغيل.

الفصل الخامس

تنظيم عمل الاجانب

المادة (26):

يحظر على الادارات و اصحاب العمل تشغيل أي عامل اجنبي باي صفة ما لم يكن حاصلًا على اجازة العمل التي تصدرها الوزارة.

المادة (27):

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

المادة (28):

أولاً: يلتزم صاحب العمل منح العامل الاجنبي الذي استقدمه الى الأقليم على نفقته تذكرة سفر الى البلد الذي استقدمه منها ما لم يكون قد انقطع عن العمل قبل انتهاء مدة العقد لسبب غير مشروع.
ثانياً: يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الاجنبي تنظيم شهادة وفاة له وتجهيز و نقل جثمانه الى موطنه الاصلي أو محل اقامته اذا طلب زوه ذلك، و اذا تعذر ذلك تقوم مديريات العمل بالتنسيق مع مديريات الاقامة ومنظمات العمال وعلى حساب التأمينات المودعة من قبل صاحب العمل وفقاً للقانون.

المادة (29):

يصدر الوزير تعليمات خاصة باستقدام وتشغيل العمال الاجانب في الاقليم.

المادة (30):

عند مخالفة صاحب العمل أحكام المادة (28) من هذا القانون يلزم بدفع مصاريف اعادة العامل الاجنبي الى الجهة التي حددها عقد العمل أو الجهة التي ابرم فيها هذا العقد أو الجهة التي قدم منها أو الى البلد الذي ينتمي اليه بجنسيته اذا تعذرت عودته الى اي من الجهات السابقة.

المادة (31):

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر و لا تزيد عن ستة أشهر، و بغرامة لا تزيد عن (10,000,000) عشرة مليون دينار عراقي كل من خالف الاحكام الخاصة بتشغيل الاجانب المنصوص عليها في هذا الفصل، وينظم ذلك بتعليمات يصدرها الوزير.

الفصل السادس

عقد العمل الفردي

الفرع الأول

انعقاد عقد العمل الفردي

المادة (32):

أولاً: يبرم عقد العمل تحريرياً باتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل والعمال ، يجوز ان يكون العقد شفهيّاً في حالة العمل المؤقت و العمل العرضي . و في حالة عقد العمل المكتوب، يتولى صاحب العمل تنظيم عقد العمل كتابياً و محرراً بنسختين موقع عليها من قبله و من قبل العامل و يحتفظ كلا منهما بنسخة. و يجب ان يتضمن عقد العمل بالحد الأدنى البيانات الآتية:-

- أ- اسم صاحب العمل و نوع المشروع و عنوانه.
 ب- اسم العامل و تاريخ ميلاده و مؤهله و مهنته و محل اقامته و جنسيته.
 ج- طبيعة و نوع العمل و مدته و تاريخ بدئه.
 د- الاجر و اية مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة و طريقة و موعد و مكان اداء الاجر المتفق عليه.
 هـ- ساعات العمل و طريقة تقسيمها.
 ثانياً: يجوز ان يبدأ عقد العمل بمدة تجربة يتفق عليها الطرفان كتابةً، في حال عدم امتلاك العامل شهادة مهنية تثبت مهارته في العمل الموكل اليه، على ان لا تزيد مدة التجربة تلك على (3) ثلاثة اشهر من تاريخ مباشرته العمل، و لا يجوز وضع العامل تحت التجربة اكثر من مرة واحدة لدى صاحب العمل ذاته.
 ثالثاً: لصاحب العمل انهاء العقد خلال مدة التجربة اذا تبين عدم صلاحية العامل لاداء العمل شريطة ان يخطر 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 و مطالبات لهم بموجب العقد.

المادة (33):

- أولاً: يبرم عقد العمل محدد المدة لتنفيذ عمل معين أو تقديم خدمة محددة متعلقة بعمل أو مشروع ينتهي في تاريخ معين أو تاريخ متوقع على أن لا تزيد مدة العقد ذلك على سنة واحدة.
 ثانياً: لا يجوز تحديد مدة للعقد في الاعمال ذات الطبيعة المستمرة إلا اذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لمدة و عمل معينين.
 ثالثاً: يتمتع العامل بعقد عمل محدد المدة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل بعقد عمل دائم.
 رابعاً: يكون عقد العمل غير محدد المدة اذا تم تجديده أكثر من مرة واحدة.

المادة (34):

- أولاً: يجوز ابرام عقد عمل جزئي ويخضع لشروط عقد العمل المنصوص عليها في المادة (32) من هذا القانون.
 ثانياً: يتمتع العامل بالعمل الجزئي بجميع الحقوق ويخضع للواجبات المنصوص عليها في هذا القانون.
 ثالثاً: تحتسب الحقوق المالية و ايام الاجازات السنوية للعمال العاملين بعقد عمل جزئي بما يتناسب بين ساعات العمل و الاجر.

المادة (35):

- اذا حضر العامل الى مكان العمل و كان مستعداً لادائه و حالت دون ذلك اسباب خارجة عن ارادة صاحب العمل لقوة قاهرة، و زادت مدة التوقف بسبب القوة القاهرة عن شهر فان العامل يستحق اجراً لشهر واحد، و يجوز في هذه الحالة نقل العامل الى مشروع آخر، أما اذا كان توقف العمل بسبب صاحب العمل، فعليه دفع اجور العمال كاملة طيلة فترة التوقف.

المادة (36):

حقوق و التزامات صاحب العمل:

أولاً: يتمتع صاحب العمل بالحقوق الآتية:-

- أ- الرقابة على العمال اثناء العمل.
- ب- ملاحظة وتسجيل أي تقصير من العمال في ادايتهم للعمل.
- ج- إغلاق المشروع مؤقتاً في حالة الاضراب.

ثانياً: يلتزم صاحب العمل بما يأتي:-

- أ- الالتزام بنصوص عقد العمل و الاتفاقات الجماعية و احكام هذا القانون و تطبيقها.
- ب- توفير وسائل تنفيذ العمل.
- ج- دفع اجور العامل وفق عقد العمل الفردي أو الاتفاق الجماعي أو احكام هذا القانون.
- د- توفير الظروف الصحية لمكان العمل و الاحتياطات اللازمة لوقاية العامل في اثناء العمل.
- هـ- توفير الفرص للعامل و الوسائل لتطوير معارفه و مهاراته الفنية.
- و- تسليم العامل عند مباشرته العمل وصلاً بما سلمه له من وثائق و مستندات و اعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل أو عند مطالبة العامل بها ما لم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل.
- ز- اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل و تاريخ انتهائه و نوع العمل الذي اداه و للعامل ان يطلب اضافة أي بيانات الي هذه الشهادة و على صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة.
- ح- اعطاء العامل شهادة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل، شرط ان يكون العامل قد أوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل، و يتمتع على صاحب العمل مطالبة العامل بأي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة ما لم تكن هذه المطالبة مبنية على خطأ مادي في الشهادة ذاتها وفي حالة امتناعه فاللعامل اللجوء الى قضاء العمل لالزامه بالحصول على الشهادة المطلوبة.
- ط- بيان مخاطر العمل و اطلاع العامل عليها قبل التعاقد.
- ي- عدم نقل أو اهاء خدمة العامل الذي يمارس مسؤولية نقابية ما لم توافق النقابة أو الاتحاد على ذلك.

المادة (37):

حقوق و التزامات العامل:

أولاً: يتمتع العامل بالحقوق الآتية:-

- أ- تقاضي الاجر عن العمل الذي اداه.
- ب- التمتع بفترات راحة يومية و اسبوعية وفقاً لنصوص عقد العمل و الاتفاقات الجماعية و احكام هذا القانون.
- ج- المساواة في الفرص و في المعاملة و عدم تعرضه للتمييز المباشر و غير المباشر.
- د- الاحترام في علاقات العمل ضمن محيط العمل.
- هـ- الاستفادة من برامج التدريب المهني.
- و- اعلامه و استشارته حول الامور ذات التأثير المباشر على عمله.
- ز- العمل في ظروف امنة و بيئة عمل صحية.
- ح- المفاوضة لتحسين ظروف العمل و شروطه.
- ط- الاضراب ، وفق احكام هذا القانون.
- ي- حرية الانتماء للنقابات و الجمعيات المهنية.

ثانياً: يلتزم العامل بما يأتي:-

- أ- ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة و امانة طبقا لعقد العمل و احكام هذا القانون و التعليمات و القرارات الصادرة لتنفيذه، و انظمة العمل بالمنشآت الصادرة عن صاحب العمل و ان يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد بما لا يتعارض مع احكام هذا القانون.
- ب- احترام نصوص عقد العمل والاتفاقيات الجماعية الطبقة والالتزام بالنظام الداخلي للعمل الصادر من صاحب العمل وتقتضيها ضرورات العمل.
- ج- الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعة في عهده.
- د- عدم افشاء أي اسرار يطلع عليها بحكم عمله حتى بعد انتهاء عقده.
- هـ- أن لا يؤدي عملاً يضر بصاحب العمل وفقاً لعقد العمل.
- و- احترام نظام العمل و اتباع قواعد الصحة و السلامة المهنية.
- ز- الالتزام بمواعيد الحضور و الانصراف و فترات الراحة حسب ما ينص عليه نظام العمل.
- ح- ان لا يحضر الى العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير المخدرات.
- ط- ان لا يحمل السلاح في مكان العمل الا اذا كانت طبيعة عمله تقتضي ذلك و يكون مرخصاً له قانوناً.
- ي- عدم التمارض بقصد التخلص من العمل.
- ك- عدم استقبال أي شخص في مكان العمل الا بموافقة صاحب العمل.
- ل- الامتناع عن قبول اية عمولة أو غيرها من الوكلاء أو المتعاقدين مع صاحب العمل الا باذن منه.
- م- ان لا يؤدي عملاً للغير في الوقت المخصص للعمل.
- ن- ان لا يستخدم ماكينة أو جهازاً أو اله لم يكلف باستعمالها من صاحب العمل.
- س- ان لا يعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل و الجهة النقابية المختصة لامور نقابية بحته.

الفرع الثاني

انتهاء عقد العمل

المادة (38):

- أولاً: ينتهي عقد العمل في احدى الحالات الآتية:-
- أ- وفاة العامل، و على صاحب العمل ان يصرف لاسرة العامل ما يعادل اجر شهرين كاملين ان كان العامل قد امضى مدة لا تقل عن سنة في العمل عند صاحب العمل.
- 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 اجر المدة التي قضاها بالتوقيف أو الحبس.
- ج- في حالة وفاة صاحب العمل اذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد و لا يمكن اكمال العقد مع ورثته.
- د- في حالة تصفية المشروع بموجب حكم قضائي بات أو في حالة تصفيته اختيارياً بعد استحصال موافقة الوزارة.
- هـ- اذا اتفق الطرفان كتابة على انهائه بحضور ممثل العمال.
- و- بانتهاء مدة العقد، اذا كان العقد محدد المدة.
- ز- بتنفيذ العمل أو تقديم الخدمة، اذا كان العقد لعمل محدد أو خدمة معينة.
- ح- استقالة العامل شرط ان يوجه اخطاراً الى صاحب العمل قبل (30) ثلاثين يوماً في الاقل من تاريخ انهاء العقد، فاذا ترك العامل العمل بدون توجيه الاخطار أو قبل انتهاء المدة المنصوص عليها في العقد، يجوز لصاحب العمل مطالبته

بالتعويض عن الضرر الذي لحق بالمشروع بما لا يجاوز اجر مدة الاضرار أو المتبقي منها.
ط- في حالة القوة القاهرة.

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

أ- اذا اصيب العامل بمرض اقعده عن العمل و لم يشف منه خلال (6) ستة اشهر من تاريخ الاصابة به و ثبت ذلك بشهادة طبية رسمية، ولا يجوز انتهاء عقد العمل لعامل مصاب بمرض معد اذا كان يستطيع اداء العمل على ان لا يكون مرض العامل مهدداً لبيئة العمل وصحة بقية العمال.

ب- اذا اصيب العامل بعجز اقعده عن العمل و بلغت نسبته (75%) خمسة و سبعين بالمائة فاكثر من العجز الكلي و ثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.

ج- اذا اكمل العامل سن التقاعد، و يستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال.

د- اذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه بعد إعلام الوزارة على ذلك.

هـ- عندما يثبت ارتكاب العامل سلوكاً مخالفاً لبواجباته الاساسية بموجب عقد العمل.

و- اذا انتحل العامل شخصية كاذبة أو قدم مستندات مزورة.

ز- اذا كان العامل تحت التجربة و لم يظهر كفاءة مقبولة خلالها .

ح- اذا ارتكب العامل خطأً جسيماً نشأ عنه خسارة فادحة اضررت بالعمل أو بالعمال أو بالانتاج بقرار قضائي بات.

ثالثاً: لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مشروعه أو ايقافه عن العمل أو تصفيته الا بعد استحصال موافقة الوزير أو من يخوله.

رابعاً: على صاحب العمل تقديم مسوغات إنهاء خدمة العامل عند إعتراض العامل على قرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة أو امام المحكمة.

خامساً: اذا قررت المحكمة تعذر اعادة العامل الى عمله، تقضي بالزام صاحب العمل بدفع تعويض عادل الى العامل.

المادة (39):

أولاً: عند توافر احدى الحالات المنصوص عليها في البند (ثانياً) من المادة (40) من هذا القانون على صاحب العمل انذار العامل تحريراً بانتهاء العقد و في حالة عدم انذاره يتم تعويضه بدل هذا الانذار و يجب ان لا تقل فترة الانذار عن (30) ثلاثين يوماً.

ثانياً: يستحق العامل الذي انهيت خدماته مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر (2) اسبوعين من كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل باستثناء حالات الانتهاء المنصوص عليها في كل من الفقرة (ب) من البند (أولاً) من المادة (38) من هذا القانون وحالة ترك العامل العمل بدون إخطار والحالات المنصوص عليها في الفقرات (هـ، ز، ح) من البند (ثانياً) من المادة (38) من هذا القانون.

المادة (40):

أولاً: لا ينتهي عقد العمل بسبب أي من الحالات الآتية:

أ- العضوية في نقابة أو المشاركة في نشاطات نقابته خارج أوقات العمل أو خلال أوقات العمل بموافقة صاحب العمل تحريراً.

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

- ج- رفع شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل تظلماً بالقوانين.
د- عند تمتع العامل باحدى إجازاته القانونية.
هـ- التمييز سواء كان مباشراً أم غير مباشر.

ثانياً:

- أ- يقع باطلاً انتهاء عقد العمل استناداً لأي سبب من الاسباب المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة.
ب- اذا لم يطلب العامل إعادته الى عمله أو قررت المحكمة ان إعادة العامل غير ممكنة أو غير عملية أو غير ملائمة فتقرر صرف تعويض عادل له.

المادة (41):

- أولاً: للعامل انتهاء عقد العمل بارادته المنفردة بعد إنذار صاحب العمل وامهاله (30) ثلاثين يوماً من تاريخ الانذار اذا اخل صاحب العمل باحدى التزاماته المقررة في هذا القانون أو في النظام الداخلي للعمل أو في عقد العمل الفردي.
ثانياً: للعامل انتهاء عقد العمل بارادته المنفردة دون سابق إنذار وطلب التعويض اذا ارتكب صاحب العمل جناية أو جنحة ضد العامل أو احد افراد اسرته في اثناء العمل أو خارجه.

المادة (42):

- يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (3) ثلاثة اشهر و لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تقل عن (1000000) مليون دينار و لا تزيد على (3000000) ثلاثة ملايين دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة احكام هذا الفصل.

الفصل السابع

الفرع الأول

الأجور

المادة (43):

- أولاً: تدفع الاجور بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل.
ثانياً: يجوز دفع الاجور بصكوك أو حوالات مصرفية أو أوامر صرف باتفاق الطرفين.
ثالثاً: تدفع الاجور عند نهاية الاسبوع اذا كان الدفع اسبوعياً و عند نهاية الشهر اذا كان الدفع شهرياً في مكان العمل أو اقرب مكان اليه، على ان يكون اقصى حد لتأخير دفع الاجور مده اقصاها (5) خمسة أيام.

رابعاً: يحظر دفع الاجور على شكل سندات اذنية أو قسائم، أو وفق أي شكل اخر يحل محل العملة العراقية أو ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل.
خامساً: يجب المساواة بين اجر المرأة و الرجل عن أداء عمل ذي قيمة متساوية.

المادة (44):

أولاً: تدفع الاجور الى العامل مباشرة و يجوز تحويله الى حساب العامل في المصرف الذي يتفق عليه الطرفان كتابة أو دفعه لوكيله.
ثانياً: عند وفاة العامل تدفع جميع مستحقاته الى خلفه وفقاً للقانون.

المادة (45):

تعتبر المنح والمكافآت من متممات الاجر في الاحوال الآتية:
أولاً: اذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل على دفعها.
ثانياً: اذا استقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو يتميز بالعمومية والثبات.

المادة (46):

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

المادة (47):

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

المادة (48):

لا يجوز تقييد حرية العامل في التصرف باجرها أو الزامه بالشراء من محلات معينة.

المادة (49):

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

المادة (50):

يلتزم صاحب العمل بدفع اجور العامل في حالة انتهاء خدمته خلال (7) سبعة أيام من تاريخ انتهائه.

أولاً: عند افلاس المشروع أو تصفيته وفق قرار قضائي بات يعامل العمال كدائنين ممتازين و يستحقون عند ذلك الامتيازات الآتية:-

- أ- الاجور عن (3) ثلاثة اشهر السابقة لانتهاء خدمته.
- ب- اجور العطل الرسمية خلال السنة التي انتهت فيها خدمته و السنة التي سبقتها.
- ج- المبالغ المستحقة له عن الانواع الاخرى من الاجازة قبل انتهاء العمل.

د- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعمال.
ثانياً: تقدم الامتيازات المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة على الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك امتياز ديون الدولة.
ثالثاً: تدفع الديون التالية قبل تسديد الديون المترتبة بذمة صاحب العمل للعامل:-
أ- الديون الناشئة عن التزام صاحب العمل باعالة أسرته عن النفقة المترتبة وفقاً للقانون.
ب- الديون المتعلقة بادارة عقارات صاحب العمل المعسر أو المفلس بما في ذلك الرسوم القانونية و مصاريف الادارة.
رابعاً: تعطى المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يخلفه في حقوقه بمقتضى احكام هذا القانون اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المنقولة و غير المنقولة و تستوفى بكاملها مباشرة قبل جميع الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة باستثناء ديون النفقة.
خامساً: اذا ثبتت براءة العامل نتيجة شكوى مقدمة من صاحب العمل، يستحق العامل اجوره كاملة عن فترة توقيفه.

المادة (51):

يدفع اجر العامل الحدث اليه مباشرةً، ويكون هذا الدفع مبرراً لذمة صاحب العمل.

المادة (52):

أولاً:

أ- على صاحب العمل ان يمسك سجل للاجور (ورقي أو الكتروني) تدرج فيه تفاصيل اجر العامل والاستقطاعات التي تمت منه، وصافي الاجر الذي دفع اليه.
ب- يجب ان يكون هذا السجل خالياً من اي ا فراغ أو شطب أو تحشية.
ج- يخضع سجل الاجور لرقابة مفتشي العمل.
ثانياً: لا تبرا ذمة صاحب العمل من دين الاجر الا بتوقيع العامل في سجل الاجور، ولا يعتبر توقيعه فيه دون اعتراضه على المفردات، تنازلاً منه عن اي حق من حقوقه.

المادة (53) :

يستحق العامل علاوة سنوية تكون جزءاً من المرتب، وتمنح له وفقاً لانجازاته.

المادة (54):

أولاً: لا يجوز استقطاع اجر العامل الا في الحالات التي يقرها القانون من بين عدة امور منها:-
أ- النفقة الشرعية.
ب- المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال.
ج- اشتراكات النقابة العمالية وفقاً لاحكام قانون التنظيم النقابي.
ثانياً: لا يجوز ان يزيد مجموع الاستقطاعات على (20%) عشرين بالمئة من اجر العامل اذا كان ما يتقاضاه اقل من (3) ثلاثة اضعاف الحد الادنى للاجر و (30%) ثلاثين بالمئة من اجر العامل اذا زاد اجره عن ذلك الحد و لا تسري هذه النسب على اقتطاع ديون النفقة الشرعية.
ثالثاً: لا تخضع لاية فائدة الديون المترتبة لصاحب العمل في ذمة العامل.

الفرع الثاني

تحديد الاجور

المادة (55):

أولاً: يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط ان لا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل و في جميع الاحوال لا يجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الادنى للاجر المقرر قانوناً.
ثانياً: يقصد بالحد الادنى للاجر، الاجور المقرر قانوناً أو الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي، ايهما اكثر.

المادة (56):

أولاً: تشكل بقرار من الوزير لجنة لأقتراح الحد الأدنى لاجر العامل غير الماهر، بصورة دورية تتألف من:
أ- مدير عام العمل و الضمان الاجتماعي- رئيساً.
ب- عضوين عن منظمات العمال الأكثر تمثيلاً.
ج- عضوين عن منظمات اصحاب العمل الأكثر تمثيلاً.
د- ممثل عن وزارة التخطيط- عضواً.
هـ- ممثل عن وزارة المالية- عضواً.
و- عضوين من ذوي الخبرة و الاختصاص بتخطيط الأجور، بجوانبه المختلفة، يختارهما الوزير.

ثانياً: يعرض الوزير مقترح اللجنة على مجلس الوزراء للبت فيه.

ثالثاً: يراعى عند تحديد الحد الأدنى للاجر ما يأتي:

- أ- احتياجات العمال و عائلاتهم.
- ب- المستوى العام للاجور في الدولة.
- ج- تكاليف المعيشة و التغيرات التي تطرأ عليها.
- د- العوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية و مستوى الانتاجية و الرغبة في تحقيق نسبة عالية من العمالة و المحافظة عليها.

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

خامساً: يعدل الحد الأدنى للاجر من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة و الظروف الاقتصادية الاخرى، وتجري المراجعة الدورية كل (2) سنتين.

المادة (57):

يجوز تحديد الاجر على اساس القطعة أو وفقاً لأي نظام آخر يحدد فيه مقدار الاجر تبعاً لانتاج العامل على ان لا يقل عن الحد الأدنى لاجر العامل غير الماهر.

المادة (58):

يعاقب بغرامة لا تقل عن ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للاجر الشهري المقرر قانوناً كل من خالف الأحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا القانون وإذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الأدنى للاجر فيلتزم المخالف بالإضافة إلى دفع الغرامة المفروضة عليه، بدفع تعويض إلى العامل يعادل ثلاثة اضعاف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى.

الفصل الثامن

ساعات العمل

المادة (59):

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

المادة (60):

أولاً: لا تزيد ساعات العمل اليومية على (8) ثماني ساعات في اليوم أو (48) ثمان واربعين ساعة في الاسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون.
ثانياً: في الاعمال التي تؤدي بدوامين و في الاعمال المتقطعة لا يجوز ان تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (10) عشر ساعات على ان لا تزيد ساعات عمله الفعلية على (8) ثماني ساعات في اليوم.
ثالثاً: تخفض ساعات العمل اليومية في الاعمال الخطرة و المرهقة أو الضارة بالصحة و تحدد هذه الاعمال و الحد الأقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير.

رابعاً: يستثنى من احكام هذه المادة ما يأتي:-

أ- الأشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف و الادارة.

ب- الأشخاص المستخدمين باعمال تتطلب السرية.

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

د- عمال الحراسة.

هـ- الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم.

و- عمال الزراعة.

المادة (61):

أولاً: يجب ان تتخلل ساعات العمل فترة راحة أو اكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة و لا تزيد على ساعة و يحدد صاحب العمل مواعيدها عن طريق اعلانات تلتصق في اماكن ظاهرة في اماكن العمل على ان لا تزيد ساعات العمل المتصلة على (5) خمس ساعات.

ثانياً: يمنح كل عامل فترة راحة لا تقل عن (11) احدى عشرة ساعة متواصلة بين كل يومي عمل تحسب من نهاية يوم العمل الفعلي و بداية يوم العمل التالي.

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

رابعاً:

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

ب- العمال الذين يعملون باكثر من دوام يستحقون فترة راحة (11) احدى عشر ساعة متواصلة بين نهاية الدوام الأول و بداية الدوام الثاني.

خامساً: لا يجوز تشغيل العامل السائق بالقيادة المتواصلة لاكثر من (4) اربع ساعات دون فترة راحة و تحدد مدتها بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة (62):

أولاً: يعد العمل:-

أ- عملاً نهارياً اذا تم بين الساعة (6) السادسة صباحاً و (6) السادسة مساءً.

ب- عملاً ليلياً اذا تم بين الساعة (6) السادسة مساءً و (6) السادسة صباحاً.

ج- عملاً مختلطاً اذا تم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي و بالعكس، على ان لا تزيد في هذه الحالة مدة العمل الليلي على (3) ثلاث ساعات.

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

أ- (7) سبع ساعات في العمل الليلي.

ب- (7) سبع ساعات و نصف في العمل المختلط.

ثالثاً: لا يجوز تشغيل العامل في الاعمال التي تجري بالتناوب بين النهار و الليل لاكثر من (30) ثلاثين يوماً متواصلة في كل نوبة.

المادة (63):

أولاً: يستحق العامل راحة اسبوعية لا تقل عن (24) أربع وعشرين ساعة متواصلة باجر و يكون يوم (الجمعة) العطلة الاسبوعية و يجوز 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 أيام الراحة الاسبوعية و العطل الرسمية على ان يدفع لهم اجورهم وفقاً لقواعد العمل الاضافي و ان يمنحهم يوم راحة في الاسبوع التالي.

المادة (64):

أولاً: لا يجوز أن تزيد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (60) من هذا القانون الا في احدى الحالتين الاتيتين:-
أ- حالة وقوع حادث أو احتمال وقوعه أو اذا كان العمل من اجل الاصلاح الاضطراري للآليات أو المعدات أو في حالة القوة القاهرة على أن تكون الزيادة على قدر الضرورة اللازمة لتجنب توقف العمل الاعتيادي للمشروع.
ب- اذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة شرط ان لا يزيد مجموع ساعات العمل الاسبوعية على (56) ست و خمسين ساعة و ان لا يؤثر ذلك على حق العامل في منحه يوم راحة كاتعويض عن راحته الاسبوعية.

ثانياً: في الحالات الاستثنائية التي لا يمكن تطبيق نص المادة (60) من هذا القانون عليها يمكن ان يصبح الاتفاق بين منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل على زيادة ساعات العمل اليومية لفترة زمنية محددة ملزماً شرط ان لا يزيد متوسط عدد ساعات العمل الاسبوعي على عدد الاسباع المشمولة بالاتفاق (48) ثمان و اربعين ساعة.
ثالثاً: للوزارة بعد التشاور مع منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل ذات العلاقة ان تمنح الاستثناءات الآتية:
أ- الاستثناءات الدائمة المسموح بها في الاعمال التحضيرية و التكميلية المنصوص عليها في الفقرة (د) من البند(رابعاً) من المادة(60) من هذا القانون الواجب القيام بها خارج أوقات العمل المعتاد في المشروع، أو لفئات العمال الذين تتطلب اعمالهم ان تكون متقطعة.

ب- الاستثناءات المؤقتة المسموح بها لمواجهة الحالات الاستثنائية لضغط العمل.
و تمنح هذه الاستثناءات في احدى الحالات الآتية:

- (أ) مواجهة ضغط عمل غير اعتيادي بسبب الاعياد أو الاعمال الموسمية أو غير ذلك.
(ب) اصلاح أو صيانة الاجهزة أو الادوات أو الآلات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل في المشروع.
(ج) تفادي تعرض المواد أو المنتجات للتلف.
(د) اجراء الجرد السنوي أو الحسابات الختامية أو الاستعداد لتصفية الموسم و افتتاح الموسم الجديد.
رابعاً: على الوزارة النص على الحد الاقصى للساعات الاضافية في كل حالة من الاستثناءات الممنوحة، و مقدار بدل العمل الاضافي الذي يجب ان يكون بزيادة مقدارها 50% من الاجر الاعتيادي اذا كان العمل نهائياً و لا يقل عن ضعف الاجر اذا كان العمل ليلياً، و اذا كان العمل خطراً و مرهقاً أو ضاراً و تعويض العامل بيوم راحة في احد ايام الاسبوع اذا اشتغل في يوم راحته الاسبوعية.

خامساً: يخضع العمل الاضافي الى ما يأتي:

- أ- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال الصناعية التي تجري بالتناوب على ساعة واحدة يومياً.
ب- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافي في الاعمال التحضيرية و التكميلية للاعمال الصناعية أو في حالة مواجهة الاعمال غير الاعتيادية على (4) اربع ساعات يومياً.
ج- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الاضافية في الاعمال غير الصناعية على (4) اربع ساعات يومياً.
د- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل في النقل على الطرق كامل وقت القيادة ، بما فيه ساعات العمل الاضافي على (9) تسع ساعات في اليوم و (48) ثمان و اربعين ساعة في الاسبوع ، و تخفض الساعات الاجمالية لاعمال القيادة في حال القيادة في الحالات الصعبة.
هـ - يشترط عدم تشغيل أي عامل اكثر من (40) اربعين ساعة عمل اضافي لمدة (90) تسعين يوماً و (120) مئة و عشرين ساعة عمل اضافي لمدة (1) سنة و يحدد الوزير بتعليمات هذه الاعمال و الوقت الاجمالي الذي يطبق على السائقين المعنيين.

سادساً: يقصد بالعمل الاضافي وفق احكام هذا القانون أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية أو الاسبوعية أو الساعات الزائدة على العمل اليومي أو ايام الاعياد و العطلات الرسمية.

المادة (65):

أولاً: اذا توقف العمل كلياً أو جزئياً نتيجة ظروف استثنائية أو قوة قاهرة فعلى صاحب العمل بعد استحصال موافقة الوزارة دفع اجور العمال عن فترة التوقف لغاية (30) ثلاثين يوماً و لصاحب العمل تكليف العامل بعمل اخر مشابه أو بعمل اضافي غير مدفوع الاجر كتعويض عن الوقت الضائع على ان لا يزيد العمل الاضافي غير المدفوع على (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 و له تشغيل العامل بعمل اضافي مدفوع الاجر ضمن الحدود المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة.

المادة (66):

يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (500000) خمس مائة الف دينار و لا تزيد على (1000000) مليون دينار و تتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

الفصل التاسع

الاجازات والاعیاد و العطل الرسمية

المادة (67):

أولاً:
أ- يتمتع العمال باستراحة في ايام الاعیاد و العطل الرسمية المقررة بموجب القانون و يتقاضون عنها اجرا كاملاً.
ب- يتمتع العمال براحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد باجر كامل.
ثانياً: يجوز تشغيل العامل خلال ايام الاعیاد أو العطلات الرسمية عدا الراحة الاسبوعية لاحد الاسباب المنصوص عليها في البند (ثالثاً) من المادة (64) من هذا القانون باجر مضاعف اضافة الى اجره.
ثالثاً: لا تحتسب من ضمن الاجازة السنوية ايام الاعیاد و العطل الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل باجازته.
رابعاً: يستحق العامل الذي يعمل بعقد عمل محدود المدة أو العامل المتدرب اجازة سنوية مدفوعة الاجر بكاملها بقدر استحقاقه عن مدة العقد و قبل انتهائه.

المادة (68):

أولاً: يستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته اجازة باجر تام لمدة (21) واحد و عشرين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل.
ثانياً: يستحق العامل في الاعمال الخطرة أو المرهقة أو الضارة اجازة باجر تام لمدة (30) ثلاثين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل.
ثالثاً: يضاف الى اجازة العامل السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته و كما يأتي:
أ- (2) يومان لـ (5) للخمس السنوات الأولى.

ب- (2) يومان لـ (5) للخمس السنوات الثانية.
ج- ثلاثة ايام لكل (5) خمس سنوات خلال خدمته اللاحقة.
رابعاً: يستحق العامل اجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء.
خامساً: تحسب ايام انقطاع العامل عن العمل لاسباب خارجة عن ارادته كالمرض أو الاصابة أو الحوادث أو الوضع من ضمن مدة خدمته و يستحق عنها الاجازة السنوية.
سادساً: تحسب ايام الاجازة السنوية ايام عمل فعلية لاغراض هذا القانون.

المادة (69):

أولاً: يستحق العامل الذي تمتع بالاجازة المنصوص عليها في المادة (68) من هذا القانون اجرا عن كامل مدتها لا يقل عن معدل اجوره التي تقاضاها خلال آخر (6) ستة اشهر من عمله.
ثانياً: يستثنى من حكم البند (أولاً) من هذا المادة مخصصات النقل و الطعام و الخطورة.
ثالثاً: تدفع المبالغ المنصوص عليها في البندين (أولاً) و (ثانياً) من المادة (68) من هذا القانون للعامل قبل تمتعه بالاجازة.
رابعاً: يستحق العامل تعويضاً نقدياً عن الايام التي لم يتمتع بها من اجازته السنوية عند انتهاء عقد عمله و يحسب مبلغ التعويض في هذه الحالة على اساس آخر اجر تقاضاه العامل.

المادة (70):

أولاً: للعامل ان يتمتع بالاجازة السنوية دفعة واحدة أو على شكل دفعات.
ثانياً: يجوز تجزئة الاجازة السنوية، اذا اقتضت متطلبات العمل أو مصلحة العامل ذلك.

المادة (71):

أولاً: يحدد النظام الداخلي للعمل أوقات تمتع العمال باجازاتهم السنوية و بخلافه فاللعامل حق التمتع باجازته السنوية في الوقت الذي يتفق فيه مع صاحب العمل مع مراعاة البند (ثانياً) من المادة (70).
ثانياً: على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع باجازته السنوية المنصوص عليها في هذا القانون.
ثالثاً: في حال انتهاء عقد العمل و لم يتمتع العامل باجازته المتراكمة خلال سنة العمل تلك فعلى صاحب العمل تعويض العامل بكامل أجره عن مدة الإجازة التيلم يتمتع بها إضافة الى أجره عن العمل الذي أداه في تلك الفترة.

المادة (72):

أولاً: لا يجوز للعامل ان يمارس أي عمل مأجور خلال تمتعه باجازته السنوية.
ثانياً: يقع باطلاً كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في التمتع بالحد الأدنى للاجازة السنوية باجر أو التنازل عنها لقاء تعويض أو لاي سبب اخر.

المادة (73):

أولاً: 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 (أولاً) من هذه المادة لغاية (180) مئة و ثمانين يوماً.

ثالثاً: إذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفذ استحقاقه من الاجازات المرضية باجر، تطبق احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال.
رابعاً: يرجع صاحب العمل على دائرة التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه الى العامل المضمون عن اجور اجازته المرضية التي دفعها اليه بما يزيد على (30) ثلاثين يوماً في السنة وفق احكام البندين (أولاً) و (ثانياً) من هذه المادة.

المادة (74):

أولاً: تمنح الاجازة المرضية استناداً الى تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل أو عن جهة طبية رسمية.
ثانياً: تعد مدة التمتع بالاجازة المرضية خدمة فعلية لاغراض هذا القانون و القوانين الاخرى.

المادة (75):

أولاً: يستحق العامل اجازة بأجر تام لاسباب شخصية في احدى الحالات الآتية:
أ- زواج العامل (5) خمسة ايام.
ب- زواج ابن أو ابنة العامل (1) يوم واحد.
ج- وفاة الزوج أو الزوجة أو الاب أو الام أو الابن أو الابنة أو الاخ أو الاخت أو احد والدي الزوج أو الزوجة أقصاها (5) خمسة ايام.
ثانياً: يمنح العامل اجازة حج بدون اجر و لمرة واحدة طوال خدمته و حسب طلبه.
ثالثاً: يستحق العامل اجازة باجر تام للقيام بالواجبات الرسمية أو العامة لممارسة حق الانتخاب أو للحضور امام المحكمة كشاهد أو خبير و في الحالات الاخرى المنصوص عليها في القانون أو في عقد العمل الجماعي.
رابعاً: يستحق العامل اجازة باجر تام للقيام بالواجبات النقابية على ان ينص ذلك في الاتفاق الجماعي المطبق.

المادة (76):

يعاقب كل من يخالف الاحكام المتعلقة بساعات العمل و الاجازات المنصوص عليها في هذا القانون بغرامة لا تقل عن (500,000) خمس مائة الف دينار و لا تزيد على (1,000,000) مليون دينار عراقي و تتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في شانهم.

الفصل العاشر

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):

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

ثانياً: تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (11) احدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (7) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (9) التاسعة ليلاً و الساعة (6) السادسة صباحاً.

المادة (79):

أولاً: تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل و الوضع باجر تام لمدة لا تقل عن (14) اربعة عشر اسبوعاً في السنة. ثانياً: للعاملة الحامل بالتمتع بالاجازة قبل (8) ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة.

ثالثاً: تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع الزاماً بما تبقى من هذه الاجازة على ان لا تقل مدة تلك الاجازة عن (6) ستة اسابيع بعد الوضع.

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

خامساً: للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة مدة لا تزيد على (9) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة أو ولادة اكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده و تكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانياً) من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال.

سادساً: يضمن للام العاملة في نهاية اجازة الحمل و الوضع و الامومة العودة الى عملها نفسه أو عمل مساوي له و بنفس الاجر.

المادة (80):

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

المادة (81):

للأم العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع باجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره و يعد عقد العمل موقوفاً خلال هذه المدة.

المادة (82):

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

المادة (83):

أولاً: يسمح للعاملة المرضع بفترتي ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة و تعد فترة الارضاع من وقت العمل.
ثانياً: يعفى من العمل ، العامل أو العاملة من له أو لها طفل أو اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج الطفل المريض الى رعاية، مدة لا تزيد على (3) ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك، و يترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للاجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل.

المادة (84):

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

المادة (85):

يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تزيد عن (5,000,000) خمسة مليون دينار عراقي، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

الفصل الحادي عشر

حماية الاحداث

المادة (86):

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

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

- أ- العمل تحت الارض و تحت سطح الماء و في المرتفعات الخطرة و الاماكن المحصورة.
- ب- العمل بالآليات و معدات و ادوات خطرة أو التي تتطلب تدخلا يدوياً أو نقلاً لاحمال ثقيلة.
- ج- العمل في بيئة غير صحية تعرض الاحداث للمخاطر أو تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية أو الضجيج أو الاهتزاز الذي يضر بصحتهم.

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

ثالثاً: يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية أو المختلطة.

رابعاً: يجب ان لا يزيد مدة العمل الأحداث في كل الأحوال عن (40) اربعون ساعة في الأسبوع.

المادة (87):

أولاً: لا يجوز تشغيل الاحداث في الاعمال المسموح بها الا بعد خضوعهم لفحص طبي شامل من لجنة طبية يؤكد لياقتهم البدنية و القدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه.
ثانياً: تصدر شهادات اثبات اللياقة البدنية للحدث لعمل ما وفقاً لما يأتي:
أ- شروط تشغيل محددة.
ب- عمل محدد أو مجموعة اعمال محددة لها المخاطر الصحية ذاتها تصنف كمجموعة من الجهة المختصة.

المادة (88):

أولاً: تبقى لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن (18) الثامنة عشرة.
ثانياً: يخضع الاحداث للفحوصات الطبية المتكررة كل سنة في الاقل عند استمرار تشغيلهم.
ثالثاً: يجب تكرار الفحوصات الطبية للياقة العمل حتى بلوغ العامل سن (21) الحادية و العشرين في الاقل في الاعمال التي تقرر الجهة المختصة انها تتضمن مخاطر صحية عالية.
رابعاً: لا يجوز ان يتحمل العامل الحدث أو والديه أي تكاليف عن الفحوصات الطبية المنصوص عليها في البندين (ثانياً) و (ثالثاً) من هذه المادة.
خامساً: يقصد بالجهة المختصة لاغراض هذا الفصل الوزارة المسؤولة عن العمل أو الوزارة المسؤولة عن الصحة أو كليهما.

المادة (89):

يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية باجر مدة (30) ثلاثين يوماً في السنة.

المادة (90):

أولاً: على صاحب العمل الذي يشغل احداث يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخه من الاحكام الخاصة بحمايتهم في مكان بارز و واضح في لوحة الاعلانات في مقر العمل.
ثانياً: على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بالاحداث يتضمن اسمائهم و اعمارهم و الاعمال المسندة اليهم.

المادة (91):

على صاحب العمل وضع الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل للحدث للعمل المنصوص عليها في المادة (90) من هذا القانون في ملف و اعطائه لمفتشي العمل للاطلاع عليه أو اعطاء مفتش العمل رقم السجل الذي حفظت فيه هذه الشهادة.

المادة (92):

يلتزم صاحب العمل بدفع الاجور المتفق عليها للعامل للحدث اذا تم تشغيله بخلاف أحكام هذا القانون، وبتعويض في حال إصابته أثناء العمل أو من جرائه بصرف النظر عن تحقق المخالفة.

المادة (93):

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

المادة (94):

يعاقب صاحب العمل المخالف لاحكام هذا الفصل بعقوبة لا تزيد عن (5,000,000) خمسة مليون دينار عراقي، وتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

الفصل الثاني عشر

حماية عمال المقالع و المناجم و المواد المعدنية والصناعات الكيماوية

المادة (95):

أولاً: تطبق احكام هذا الفصل على اعمال مقالع المواد الانشائية و المناجم و المواد المعدنية و بوجه خاص ما ياتي:
أ- عمليات البحث و التنقيب و الكشف عن المواد المعدنية و الحجرية، بما في ذلك المجوهرات و عمليات استخراجها أو تصنيعها.
ب- عمليات استخراج أو تركيز أو تصنيع الرواسب المعدنية سواء اكانت على سطح الارض ام في باطنها.
ج- كل ما يستتبع العمليات المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و (ب) من هذا البند من اعمال بناء و تشييد مصانع و تركيب الاجهزة.
ثانياً: لا يجوز تشغيل العامل، في الصناعات و المهن و الاعمال المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة، الا بعد اجراء الفحوصات الطبية المهنية عليه و ثبوت سلامته و صلاحيته للعمل الذي سوف يكلف به.
ثالثاً: يجب قبل انهاء عقد عمل العامل، لاي سبب من الاسباب، ان تجدد الفحوصات الطبية المهنية على العامل، للتأكد من عدم اصابته بمرض مهني.
رابعاً: يجري الفحص على العمال المشمولين باحكام هذا الفصل مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرارية صلاحيتهم للعمل على ان تثبت نتائج الكشف في سجلات المشروع، دون تحملهم مصاريف الفحص.
خامساً: تخضع الحالات المنصوص عليها في البندين (ثانياً) و (ثالثاً) من هذه المادة لمراقبة تفتيش العمل.

المادة (96):

على صاحب العمل ان يعلق في مكان ظاهر في مقر العمل ما ياتي:
أولاً: نظام داخلي للعمل في المشروع يبين فيه أوقات العمل و فترات الراحة على ان تبلغ نسخة منه الى تفتيش العمل.
ثانياً: التعليمات المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية في المشروع وكل ما يستجد في هذا المجال.

المادة (97):

أولاً:

أ- يحظر دخول اماكن العمل و ملحقاتها على غير العمال و الموظفين المكلفين بالعمل في اماكن المنجم أو المقلع أو المكلفين بمراقبتها و تفتيشها و حراستها و ممثلي النقابات العمالية.
ب- يحظر على العمال دخول الاماكن المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند في غير الأوقات المحددة للعمل الا اذا كانوا يحملون ترخيصاً بذلك.
ثانياً: يمك صاحب العمل سجلاً باسماء الاشخاص الذين يدخلون اماكن العمل بسبب اعمالهم و التأشير عليها عند خروجهم.

المادة (98):

أولاً: مدة العمل اليومي في الاعمال و المهن و الصناعات المنصوص عليها في البند (أولاً) من المادة (95) من هذا القانون هي (7) سبع ساعات على الاكثر و لا يجوز في جميع الاحوال إبقاء العامل في موقع العمل اكثر من (8) ثمان ساعات في اليوم.
ثانياً: استثناء من حكم البند (أولاً) من هذه المادة يجوز بصفة مؤقتة و في حالات الضرورة استمرار العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر وقوعه أو إصلاح ما نشأ عنه وفقاً لما يأتي:
أ- ابلأغ تفتيش العمل و الجهة النقابية بالحادث الطارئ أو المتوقع خلال (24) اربع و عشرين ساعة من بدء العمل.
ب- اعتبار مدة العمل الزائدة عما هو منصوص عليه في البند (أولاً) من هذه المادة عملاً اضافياً يجري تعويضه وفق احكام هذا القانون.

المادة (99):

على صاحب العمل:
أولاً: وضع تعليمات خاصة بالصحة و السلامة المهنية وفقاً للتعليمات و البيانات الصادرة عن الوزارة.
ثانياً: اتخاذ التدابير الآتية:
أ- اصدار التوجيهات و الأوامر المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك.
ب- منع وجود العمال في مناطق الانفجارات الا بعد زوال الخطر عنها.
ج- تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة لمخاطر كل عمل.
د- وضع علامات دالة على الاماكن التي يتوقع حدوث اخطار فيها.
هـ- توفير مستلزمات الانقاذ و الاسعاف الأولي للطوارئ.
و- تفتيش اماكن العمل دورياً للتأكد من حسن تطبيق التدابير المنصوص عليها في هذا البند.

المادة (100):

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

المادة (101):

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (10) عشرة ايام و لا تزيد على (3) ثلاثة اشهر أو بغرامة لا تزيد عن (3,000,000) ثلاثة مليون دينار عراقي، كل من خالف الاحكام المتعلقة بحماية عمال المقالع و المناجم و المواد المعدنية والصناعات الكيماوية المنصوص عليها في هذا الفصل.

الفصل الثالث عشر

الصحة و السلامة المهنية و تفتيش العمل

الفرع الأول

الصحة و السلامة المهنية

المادة (102):

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

المادة (103):

أولاً: يعد التعاون بين صاحب العمل أو الادارة و العمال أو ممثلي العمال في المشروع عنصرا اساسيا في الاجراءات المتخذة لتحسين ظروف الصحة و السلامة المهنية على مستوى المشروع و مكان العمل.
ثانياً: لتحقيق ما هو منصوص عليه في البند (أولاً) من هذه المادة يجب مراعاة ما يأتي:
أ- توفير بيئة عمل لائقة و صحية و سهلة و سليمة و آمنة.
ب- تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية.
ج- نشر ثقافة الصحة و السلامة المهنية بين العاملين و تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل.

د- توفير مستلزمات الاسعافات الطبية الأولية في مواقع العمل.
هـ- ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية و الدورية، لكافة العمال بالصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل على ان يتم تضمينها جميع الحوادث و الاصابات و الامراض المهنية و التي تقع في اثناء العمل أو ترتبط به.
و- ابلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث و اصابات العمل و الامراض المهنية حال حصولها و اشعار قسم الصحة و السلامة المهنية بذلك و يتضمن الاشعار بيانات عن المشروع و صاحب العمل و الشخص المصاب و طبيعة الاصابة أو المرض المهني و مكان العمل و ظروف الحادث و في حالة المرض المهني تثبت ظروف التعرض للمخاطر الصحية وفق استمارة موحدة و معممة و يتم تقرير سنوي للمديرية العامة بالحوادث و الاصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن 50 خمسين فاكثراً.

ز- اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة و سلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة و اجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية و اجهزة الضغط و المصاعد الكهربائية و ادوات الرفع و ملحقاتها من جهات مختصة و مخولة من المديرية العامة.
ح- توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال و لا يتحمل أي منهم تكاليف مالية عنها.
ط- التأكد من سلامة الآلات و المعدات المضرة (المراجل ، المصاعد ، الرافعات ... و غيرها) من خلال تقارير تثبت صلاحيتها للعمل بامان من جهات تخولها رسمياً المديرية العامة و ينظم بتعليمات يصدرها الوزير.
ي- للمديرية العامة منح اجازات الصحة و السلامة مهنية للمشروع بعد توافر كافة اشتراطات السلامة و فحص العمال

مقابل رسوم تحدد بتعليمات يصدرها الوزير.
ك- الاشراف على تنظيم التعامل مع خطة الطوارئ.

المادة (104):

أولاً: تكون الوزارة مسؤولة من خلال المديرية العامة عن اعداد سياسة وطنية و تقوم بتطويرها و مراجعتها بمدد منتظمة بالتشاور مع اصحاب العمل و العمال أو منظماتهم الاكثر تمثيلاً.
ثانياً: تشمل اعمال الجهة الوطنية المسؤولة عن الصحة و السلامة المهنية الاهداف المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة وفقاً لما يأتي:

أ- تحديد و تقويم المخاطر المهنية الناشئة في مكان العمل فيما يخص الصحة و السلامة المهنية مع اجراء قياسات ملوثات بيئة العمل و اخذ نماذج من موقع العمل تتعلق بالصحة و السلامة المهنيتين على ان يبلغ صاحب العمل أو من يمثله بذلك.

ب- مراقبة العوامل التي تؤثر على صحة و سلامة العمال في بيئة العمل و ممارساته بما في ذلك المرافق الصحية و الاكتشاك و اماكن المبيت التي يوفرها صاحب العمل.

ج- تقديم النصح حول تخطيط و تنظيم العمل بما في ذلك تصميم مكان العمل و اختيار الاليات و المعدات الاخرى و المواد المستعملة و صيانتها في العمل.

د- المشاركة في تطوير برامج تحسين ممارسات العمل و فحص و تقويم النواحي الصحية للمعدات الجديدة.

هـ- تقديم النصح حول الصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل و معدات الوقاية الشخصية.

و- مراقبة صحة العمال و اصابات العمل و الامراض المهنية.

ز- تكييف العامل مع العمل.

ح- الاسهام في اجراءات التاهيل المهني.

ط- التعاون مع الجهات ذات العلاقة في توفير المعلومات و التعليم و التدريب في مجالات الصحة و السلامة المهنية و دراسة علاقة العمال بالبيئة.

ي- تنظيم التعامل مع حالات الطوارئ و الاسعافات الأولية.

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

المادة (105):

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

المادة (106):

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

المادة (107):

أولاً: على صاحب العمل القيام بما يأتي:

أ- اتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل من مخاطر المهنة و مخاطر العمل و الآلات التي تضر بصحتهم.

ب- توفير وسائل الوقاية من مخاطر المهنة على ان لا يقتطع أي مبلغ من اجور العامل بدل توفيرها.
ج- توفير الاسعافات الطبية الأولية بما يتناسب مع نوع العمل و في اماكن مخصصة و معروفة.
ثانياً: تعد المديرية العامة لتعليمات تحدد فيها الوسائل و الادوات الوقائية و شروط و طريقة استخدامها يصدرها الوزير.

المادة (108):

على العمال الالتزام بما يأتي:
أ- اتباع الأوامر و التعليمات المتعلقة بإجراءات الوقاية و السلامة المهنية و ان يستخدموا الوسائل الوقائية المناسبة.
ب- عدم ادخال أي من المؤثرات العقلية الى موقع العمل أو الحضور الى موقع العمل و هم تحت تأثيرها.
ج- التقيد بالتعليمات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية في مواقع العمل.
د- التقيد بمواعيد الفحص الطبي الدوري وفق ما يقرره طبيب المشروع أو الجهة الطبية المختصة.
هـ- ارتداء معدات الوقاية الشخصية.
و- الابتعاد عن موقع العمل في حالة وجود خطر حقيقي.
ز- التعاون مع صاحب العمل لتمكينه من تحقق الالتزامات الملقاة على عاتقه.

المادة (109):

أولاً: على صاحب العمل ان يضمن السلامة المهنية و صحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله.
ثانياً: لا يشكل عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة المهنية سبباً لاعفاء صاحب العمل من الالتزامات المحددة في هذا المجال.
ثالثاً: لا يتحمل العامل تكاليف توفير بيئة العمل الصحية و الأمانة بما في ذلك الرعاية الطبية و تكلفة الادوية الموصوفة و الفحوص الدورية و المختبرية و الاشعة و الفحوص الاخرى.

المادة (110):

أولاً: على صاحب العمل ان يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في محل العمل و عليه اذا زاد عدد عماله على (50) خمسين عاملاً ان يستخدم ممرضاً ملماً في شؤون الاسعاف الأولي و ان يتعاقد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض و ان يقدم لهم الادوية و العلاجات التي يحتاجونها في اثناء العمل دون مقابل.
ثانياً: يحدد للطبيب الخاص المنصوص عليه في البند (أولاً) من هذه المادة دوام يومي لا يقل عن ساعتين في اليوم اذا زاد عدد العمال على (100) مئة عاملاً.
ثالثاً: اذا زاد عدد العمال على (500) خمس مائة عاملاً يعين صاحب العمل طبيباً مقيماً في المشروع مع انشاء مستوصف خاص تتوافر فيه جميع وسائل المعاينة و الاسعاف و العلاج و يتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضية أو معاينة اطباء مختصين أو عمليات جراحية مع مراعاة احكام الفصل التاسع من هذا القانون بالنسبة للاجازة المرضية.
رابعاً: لاصحاب العمل في عدد من المشاريع ضمن المنطقة أو البلدية انشاء مستوصف عام بهدف تقديم الخدمات المنصوص عليها في البند (ثالثاً) من هذه المادة.

المادة (111):

أولاً: على صاحب العمل توفير الاحتياطات و تنفيذ التعليمات المنصوص عليها في فصل احتياطات العمل من هذا القانون.
ثانياً: يقوم مفتشوا العمل بابداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل و مدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة و السلامة المهنية في تقريرهم عن الزيارة التفتيشية للمشروع.

ثالثاً: للوزارة ان تقرر غلق مكان العمل أو إيقاف عمل آلة أو أكثر في حال امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة و السلامة المهنية أو منع لجان التفتيش المختصة من دخول موقع العمل أو عرقل عملها ، و حتى زوال سبب الغلق أو الإيقاف و ذلك بعد انذاره بازالة المخالفة و يستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم عن مدة الاغلاق أو التوقف، و تتولى لجنة التفتيش المختصة اعداد تقرير خطي حول المخالفة.

المادة (112):

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

المادة (113):

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

أ- تتولى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال، تنفيذ ما جاء بالبند (أولاً) من هذه المادة.
ب- على صاحب العمل ان يدفع الى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضاً عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون وفق ما يلي:

1. (50%) خمسين من المئة من اجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة، اذا سببت الإصابة للعامل عجزاً جزئياً.
2. (100%) مائة من المئة من اجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة، اذا نتج عن الإصابة عجز كلياً و ادت الى الوفاة.

المادة (114):

يعاقب بغرامة لا تزيد عن (5,000,000) خمسة مليون دينار عراقي، أو بالحبس مدة لا تقل عن (1) شهر واحد و لا تزيد على (6) ستة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفرع.

الفرع الثاني

تفتيش العمل

المادة (115):

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

المادة (116):

أولاً: يتولى قسم تفتيش العمل المهام الآتية:
أ- التأكد من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل و حماية العمال و حقوقهم اثناء قيامهم بالعمل.
ب- تقديم المعلومات و الارشادات الفنية الى العمال و اصحاب العمل حول الوسائل و الاساليب الكفيلة بتنفيذ الاحكام القانونية و الاتفاقات الدولية.
ج- اعلام الوزارة بالمخالفات و الاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون.
د- توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق باي انتهاك لحقوقهم الواردة في هذا القانون مع اعلام العمال و على نطاق واسع حول كيفية استخدام تلك الالية .

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

المادة (117):

أولاً: تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل و ممثل عن اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً و ممثل عن العمال الاكثر تمثيلاً و يرافق اللجنة ممثل عن قسم الصحة و السلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك.
ثانياً: لا يعين مفتش العمل الا من كان حاصلًا على شهادة جامعية أولية في الاقل ذات اختصاص و ناجحًا في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض.

ثالثاً: يؤدي مفتش العمل و ممثل العمال و ممثل اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً قبل ممارسة عمله امام الوزير أو من يخوله اليمين القانونية الآتية:-

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

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

المادة (118):

أولاً: تخول لجان التفتيش المهام الآتية:

- أ- الدخول بحرية و دون سابق انذار في أي وقت من النهار أو الليل الى مكان العمل الخاضع للتفتيش.
- ب- اجراء أي فحص أو استفسار تعده ضرورياً للتأكد من عدم وجود مخالفة لاحكام هذا القانون و بخاصة ما يأتي:
 1. التحقيق مع صاحب العمل أو عمال المشروع كلا على انفراد أو بحضور شهود حول أي امور تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون.
 2. الاطلاع على أي كتب أو سجلات أو مستندات اخرى يكون الاحتفاظ بها واجبا بمقتضى احكام القوانين و التعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون و يمكن اخذ نسخ أو نماذج من هذه الوثائق.
 - ج- التأكد من تنفيذ التوجيهات و التوصيات المقررة بموجب احكام هذا القانون.
 - د- اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة و السلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل أو من يمثله بذلك.

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

1. احداث تغييرات خلال مدة زمنية محددة في التراكيب أو التجهيزات الآلية تكون ضرورية لتنسجم مع الاحكام القانونية المتعلقة بسلامة و صحة العمال.
 2. اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة و صحة العمال.
- ثانياً: اتخاذ الاجراءات العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا تحتمل تأخيراً بما في ذلك توقيف العمل كلياً أو جزئياً أو اخلاء مكان العمل.

ثالثاً: اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية تتضمن خلاصة عن المخالفات و التوصيات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين بعد توقيع اعضاء اللجنة على التقرير.
رابعاً: على لجنة التفتيش ابلاغ صاحب العمل أو ممثله بوجودها في المشروع خلال الزيارة التفتيشية الا اذا اعتبروا ان هذا الابلاغ قد يؤثر على قيامهم بمهامهم.

المادة (119):

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

المادة (120):

يحظر على لجنة تفتيش العمل ما يأتي:
أولاً: تحقيق اية منفعة مباشرة أو غير مباشرة في المشاريع الخاضعة لرقابتهم.
ثانياً: افشاء الاسرار التي يطالعون عليها خلال قيامهم بواجباتهم حتى بعد تركهم العمل و يتعرضون للمساءلة القانونية عند افشائها.

المادة (121):

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

المادة (122):

أولاً: تعد المديرية العامة و منظمات اصحاب العمل و منظمات العمال الاكثر تمثيلا كلا على حده تقريراً كل (90) تسعين يوماً ترفعه الى الوزارة.
ثانياً: تصدر المديرية العامة تقريراً سنوياً يتضمن ما يأتي:
أ- الانظمة و التعليمات المتعلقة باعمال قسم التفتيش.
ب- العاملين في قسم التفتيش.
ج- احصائية عن عمل لجان التفتيش تتضمن ما يأتي:
1. اماكن العمل الخاضعة للتفتيش و عدد العمال فيها.
2. الزيارات التفتيشية.
3. المخالفات و العقوبات المفروضة.
4. الحوادث الصناعية.
5. الامراض المهنية و اصابات العمل.
6. المشاريع المتوقفة عن العمل جزئياً أو كلياً.
7. البيانات عن مستويات الاجور السائدة.
8. اقتراحات لتطوير عمل التفتيش.

المادة (123):

أولاً: للوزير أو من يخوله توجيه اذار الى صاحب العمل المخالف قبل احالته الى المحكمة المختصة.
ثانياً: للوزير استنادا الى تقرير لجنة التفتيش ان يقرر احالة صاحب العمل المخالف الى محكمة العمل المختصة وفق احكام هذا الفصل، أو تحريك دعوى جزائية ضد صاحب العمل المخالف بناء على توصية لجنة التفتيش المستندة الى تقرير الزيارة التفتيشية.
ثالثاً: يعد تقرير لجنة التفتيش مع شهادة المفتش دليلاً تتخذه المحكمة عند اصدار قرارها ما لم يثبت لها خلاف ذلك.

المادة (124):

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (1) شهر واحد أو بغرامة لا تزيد عن (5,000,000) خمسة مليون دينار عراقي كل من عرقل عمل لجنة تفتيش العمل أو منعها من دخول اماكن العمل أو من اداء واجباتها كما هو منصوص عليه في هذا القانون.

الفصل الرابع عشر

قواعد انضباط العمل

المادة (125):

أولاً: على صاحب العمل المشمول باحكام هذا القانون الذي يستخدم بشكل منتظم (10) عمال فاكثر ان يعد قواعد داخلية عن الحالات الآتية:
أ- ساعة فتح المشروع و ساعات العمل و بدنه و الاستراحة اليومية و الاسبوعية.
ب- مقدار الاجر و مقدار اجر العمل الاضافي.
ج- اجراءات الصحة و السلامة المهنية.
د- التزامات العمال و قواعد الانضباط.
هـ- الاجازات السنوية و الاجازات الخاصة و الاجازات المرضية.
و- الاسماء و العناوين الوظيفية للمشرفين على العمل.
ثانياً: تصدر الوزارة انظمة داخلية نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل، و يمكن للمديرية العامة مساعدة صاحب العمل باعداد هذه الانظمة اذا طلب صاحب العمل ذلك.
ثالثاً: على صاحب العمل ان يعد نظاما داخليا بعد التشاور مع ممثلي العمال في المشروع أو نقابتهم المهنية، و ذلك خلال (3) الثلاثة اشهر التالية لافتتاح المشروع، أو خلال (3) ثلاثة اشهر من تنفيذ احكام هذا القانون اذا كان المشروع موجودا اصلاً.
رابعاً: على صاحب العمل ان يعرض الانظمة الداخلية قبل البدء بتنفيذها على مديريات العمل للمصادقة عليها، أو عند تعديلها على ان يبلغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها النهائية أو المعدلة خلال (30) ثلاثين يوماً من تقديمها اليها، و الا اعتبرت الانظمة الداخلية موافقا عليها بانقضاء تلك المدة.
خامساً: يعلق صاحب العمل الانظمة الداخلية في مكان بارز في موقع العمل بعد المصادقة عليها و عليه المحافظة عليها في حالة جيدة و مقروءة.
سادساً: يقع باطلاً أي نص في الانظمة الداخلية ينتقص من حقوق العمال المنصوص عليها في هذا القانون أو في الاتفاق الجماعي.

المادة (126):

أولاً: يكون العامل مسؤولاً امام صاحب العمل عن الاضرار التي يتسبب بها نتيجة اخلاله بواجبات عمله أو بما يتصل بهذه الواجبات بشكل مباشر أو غير مباشر.
ثانياً: على صاحب العمل اثبات خطأ العامل ، و يحدد التعويض الذي يجب على العامل دفعه بقرار قضائي الا اذا اتفق الطرفان على تسويته بطريقة ودية.
ثالثاً: يقصد بـ(الاخلال بالواجبات) المنصوص عليه في البند (أولاً) من هذه المادة الاضرار الناتجة عمداً أو نتيجة خطأ جسيم أو عن اهمال.

المادة (127):

أولاً: لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ اية عقوبة انضباطية بحق العامل عن اية مخالفة قام بها بعد مضي (15) خمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل أو احد ممثليه بذلك.
ثانياً: اذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات أو اخل بالتزاماته بموجب عقد العمل، تطبق بحقه احدى العقوبات الآتية:
أ- الانذار و يكون باشعار العامل تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها و تحذيره من الاخلال بواجبات عمله مستقبلاً.
ب- ايقافه عن العمل مدة لا تزيد على (3) ثلاثة ايام.
ج- حجب الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي استوجبت الاجراء الانضباطي لمدة لا تزيد على (180) مئة و ثمانين يوماً.
د- تنزيل الدرجة و يستتبعه تنزيل اجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل.
هـ- الفصل من العمل.

ثالثاً: يجب ان تتناسب العقوبة الانضباطية مع جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل.
رابعاً: لا يجوز لصاحب العمل فرض اكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة ذاتها.

المادة (128):

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

المادة (129):

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

المادة (130):

لا يجوز فرض عقوبة الفصل الا في احدى الحالات الآتية:
أولاً: اذا ارتكب العامل مخالفة جسيمة نشأ عنها ضرر مادي، شرط أن يبلغ صاحب العمل مديرية العمل في المحافظة خلال (24) اربع و عشرين ساعة من وقوع المخالفة.
ثانياً: اذا افشى العامل سرا من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر بصاحب العمل.
ثالثاً: اذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل و صحته و في هذه الحالة على صاحب العمل ارسال انذار خطي للعامل بفسخ عقد العمل دون اشعار في حال تكرار هذا السلوك.
رابعاً: اذا وجد العامل اكثر من مرة اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر، وفق تقرير صادر عن طبيب مختص، و تم انذاره عنها لاكثر من مرة.

خامساً: إذا اتى العامل أكثر من مرة بسلوك لا يأتلف و شرف العمل، على ان يكون قد تم انذاره على هذا السلوك سابقاً.
سادساً: اذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو ممثله، أو على احد رؤسائه في العم اثناء العمل أو خارجه.
سابعاً: اذا ارتكب العامل، اثناء العمل، جناية أو جنحة بحق أحد زملائه في العمل، وحكم عليه من أجلها بموجب قرار قضائي بات.

ثامناً: اذا حكم على العامل بالحبس مدة تزيد على (1) سنة واحدة و اكتسب الحكم درجة البتات.
تاسعاً: اذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مشروع (10) عشرة ايام متصلة أو (20) عشرين يوماً متقطعة خلال سنة العمل، شرط أن ينذره صاحب العمل باعلان يعلق في لوحة الاعلانات في مقر العمل خلال الايام الخمس (5) الاولى من الغياب في الحالة الاولى، وتسلم نسخة منه الى الجهة النقابية المختصة في يوم صدوره، واذا بلغت غيابه المتقطعة خلال سنة العمل (15) خمسة عشرة يوماً، فيتم إنذاره كتابة في موقع العمل.

المادة (131):

أولاً: لا يجوز انهاء عقد عمل أي عامل بسبب خطأ ارتكبه ما لم تنص احكام هذا القانون على ذلك، الا اذا تكرر هذا الخطأ مرة أو عدة مرات، و كان صاحب العمل قد وجه اليه انذارا خطيا مسبقا بهذا الشأن، مع الاخذ بنظر الاعتبار احكام البند (ثانياً) من المادة (38) من هذا القانون.
ثانياً: لا يجوز انهاء عقد عمل أي عامل بسبب اداء غير مرض لعمله، ما لم يكن صاحب العمل قد اعطاه التعليمات اللازمة و انذارا خطيا و استمر العامل بعدها باداء واجباته في العمل بصورة غير مرضية لمدة (30) ثلاثين يوماً من تاريخ ذلك الانذار.
ثالثاً: للعامل الحق في ان يساعده ممثل العمال أو النقابة أو أي شخص اخر يختاره للدفاع عن نفسه ضد ادعاءات تخص سلوكه أو اداءه و التي قد تؤدي الى انهاء عقد عمله.
رابعاً: لصاحب العمل استشارة ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن انهاء أي عقد عمل.

المادة (132):

يصدر قرار فرض العقوبة كتابة و يبلغ به العامل و يعد العامل مُبلغاً به بعد مضي (10) عشرة أيام من صدور القرار و وضعه في لوحة الاعلانات أو في محل العمل.

المادة (133):

أولاً: للعامل الطعن بقرار فرض العقوبة لدى محكمة العمل المختصة خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار و يكون قرار المحكمة الصادر في هذا الشأن باتاً.
ثانياً: اذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل، تكون مدة تقديم الطعن بها امام محكمة العمل خلال (15) خمسة عشرة يوماً من تاريخ تبليغ العامل بقرار الفصل و يكون قرار المحكمة خاضعاً للطعن تمييزاً امام محكمة التمييز خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه.
ثالثاً: يقع على صاحب العمل عبء اثبات المخالفات التي تم فرض العقوبة بناء عليها على العامل اثناء النظر فيها امام المحكمة المختصة.

الفصل الخامس عشر

الاتفاقات و المفاوضات الجماعية

المادة (134):

أولاً: للنقابات و الاتحادات أو ممثلي العمال ابرام اتفاقات جماعية بالنيابة عن منتسبيها اذا كانت مخولة من العمال.
ثانياً: تتكون اطراف المفاوضة الجماعية من ممثلي العمال وممثلي اصحاب العمل.

المادة (135):

أولاً: يمكن ان تجري المفاوضة الجماعية على اي من المستويات الآتية:

أ. مستوى المشروع.

ب. مستوى القطاع أو جزء من قطاع أو مهنة.

ج. مستوى المحافظة.

د. مستوى الاقليم.

هـ. أي مستوى يراه (الاطراف) مناسباً لإجراء مفاوضاتهم.

ثانياً: لا يجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية الناتجة عن مفاوضة على مستوى المشروع نصوصاً أقل نفعاً من تلك التي تتضمنها الاتفاقات على مستوى أعلى تشمل نفس المشروع، الا اذا نصت هذه الاتفاقات على خلاف ذلك.

المادة (136):

أولاً: لا يجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض، عندما يقدم له طلبمفتوح للتفاوض من نقابة مسجلة تمثل اكثر من

(20%) عشرين من المائة من عمال المشروع الذين سيشملهم الاتفاق الجماعي.

ثانياً: في حال عدم تمثيل نقابة أو اكثر في المشروع النسبة المحددة في البند (أولاً) من هذه المادة، جاز للوزارة و بطلب

أي من الطرفين المتفاوضين تنظيم اقتراح سري لـ (60%) ستين من المئة في الاقل من عمال المشروع غير الممثلين

بتلك التنظيمات النقابية لتتحقق من نسبة العمال الذين يؤيدون التفاوض و يخولون النقابات اجراء ذلك نيابة عنهم، فان

تجاوزت نسبة العمال المؤيدين منهم للتفاوض (50%) خمسين من المئة من عدد المشاركين في الاقتراح، عندها سيكون

صاحب العمل ملزماً بالتفاوض.

ثالثاً: اذا كان عمال المشروع ممثلين باكثر من نقابة مسجلة فيجوز ان تتفق هذه النقابات على تقديم استدعاء مشترك

لاجراء المفاوضة معهم جميعاً، و في هذه الحالة لا يجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض اذا كانت هذه النقابات

مجتمعة تمثل اكثر من (30%) ثلاثين من المئة من عمال المشروع الذين سيشملهم الاتفاق الجماعي.

رابعاً: في حالة عدم وجود تنظيم نقابي لاجراء التفاوض الجماعي، يمكن اجراؤه مع مجموع العمال المعنيين وبحضور

ممثلين من الاتحاد العام الاكثر تمثيلاً بناءً على طلبهم.

خامساً: بعد تقديم طلب المفاوضة الجماعية على النقابة المعنية وصاحب العمل خلال (20) عشرين يوماً من تقديم الطلب

يتم اجراء مفاوضات جماعية بحسن النية لابرام الاتفاق.

سادساً: لا يجبر صاحب العمل على التفاوض اثناء سريان اتفاق جماعي، الا اذا كان باقياً على انتهاء هذا الاتفاق أقل من

(90) تسعين يوماً تبدأ من تاريخ تسلم طلب النقابة للتفاوض.

المادة (137):

أولاً: يكون الاتفاق الجماعي ملزماً قانوناً لاطرافه و لكل من وقع الاتفاق نيابة عنه.

ثانياً: يشمل الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع كل عمال المشروع الذي مثلتهم النقابة أو النقابات في المفاوضة

الجماعية التي ادت الى ابرام هذا الاتفاق.

ثالثاً: في حالة قيام صاحب العمل بتوفير ظروف عمل افضل للعمال غير النقابيين فتمتد هذه الظروف تلقائياً لتشمل

العمال النقابيين.

المادة (138):

- أولاً: لاي طرف من الاطراف ان يقدم طلبا للوزارة لاصدار قرار بشمول الاتفاق لجميع عمال المشروع أو القطاع المهني، بعد مراعاة ما يأتي:
- أ- أن يشمل الاتفاق الجماعي عددا من العمال و اصحاب العمل تعده الوزارة المختصة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة كافيًا للتمثيل.
- ب- ان يكون طلب شمول نطاق الاتفاق قد قدم من منظمة أو اكثر للعمال أو اصحاب العمل طرف في الاتفاق.
- ثانياً: تقوم مديرية العمل بالاعلان عن الطلب لتوسيع نطاق شمول الاتفاق و دعوة الاطراف المعنية لتقديم ملاحظاتها خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه.
- ثالثاً: لقرار الشمول الصادر بمقتضى هذه المادة ان يحدد نطاق الاتفاق في اقليم أو محافظة معينة، أو قد يوسع الاتفاق ليصبح على نطاق وطني.

المادة (139):

- أولاً: يمكن ان ينص اتفاق العمل الجماعي على ما يأتي:
- أ- اسما و اماكن اقامة اطراف الاتفاق.
- ب- نطاق الاتفاق.
- ج- تاريخ دخول الاتفاق حيز التنفيذ.
- د- مدة الاتفاق على ان لا تقل عن (1) سنة واحدة.
- ثانياً: يجوز أن يتضمن الاتفاق الجماعي احكاماً تتعلق بما يأتي:
- أ- الاجور المحددة من اصحاب العمل و آلية تحديد هذه الاجور.
- ب- ساعات العمل، و ايام العطل مدفوعة الاجر و اجور العمل الاضافي و اية حقوق اخرى.
- ج- مدة التجربة.
- د- القواعد و العقوبات الانضباطية.
- هـ- تنظيم ممارسة المهنة و برامج التدريب المهني.
- و- اجراء تحسين ظروف العمل و الصحة و السلامة المهنية.
- ز- اجراء مراجعة و تعديل و انتهاء الاتفاق الجماعي أو أي جزء منه.
- ح- حقوق النقابات.
- ط- حقوق ممثلي العمال.
- ي- العلاقات بين صاحب العمل أو اصحاب العمل و النقابات.
- ك- آلية تطبيق الاتفاق الجماعي.
- ل- اجراءات تسوية النزاعات.

المادة (140):

- أولاً: يسجل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة اقصاها (30) ثلاثين يوماً من تاريخ ايداعه لديها من قبل الاطراف المعنية و تزود نسخة من الاتفاق تتضمن تاريخ تسجيله.
- ثانياً: للدائرة اخطار طرفي الاتفاق خطياً باي تناقضات أو مخالفات يتضمنها اتفاق العمل الجماعي مع احكام هذا القانون خلال مدة (30) ثلاثين يوماً من تاريخ ايداع الاتفاق لديها.
- ثالثاً: على صاحب العمل وضع الاتفاق الجماعي المتعلق بمشروعه في موقع ظاهر في مكان العمل.

المادة (141):

ينتهي الاتفاق الجماعي في احدى الحالات الآتية:

أ- باتفاق الطرفين.

ب- بانتهاء مدته اذا كان محدد المدة.

ج- بانتهائه من احد الاطراف بعد مرور (3) ثلاث سنوات على نفاذه اذا كان غير محدد المدة أو كانت مدته اكثر من (3) ثلاث سنوات بشرط اشعار الطرف الاخر بذلك قبل (90) تسعين يوماً من انتهاء المدة.

د- في حالة غلق المشروع اذا كان الاتفاق على مستوى المشروع.

الفصل السادس عشر

منازعات العمل الجماعية

المادة (142):

أولاً: اذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة تتمثل بتطبيق احكام هذا القانون و القوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل و العمال أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم فيحق لاي من الطرفين المتنازعين أو كلاهما احالة النزاع الى مديرية العمل للبت فيه و اصدار القرار المناسب حيال النزاع المعروض عليها خلال (14) اربعة عشر يوماً من تاريخ تسلم مديرية العمل اشعاراً خطياً بذلك سواء كان ذلك النزاع فردياً بين العامل و صاحب العمل، أو كان جماعياً بين مجموع العمال أو منظماتهم من جهة و صاحب عمل أو اكثر أو منظماتهم من جهة ثانية و لم يتضمن اتفاق العمل الجماعي آليات حل النزاع.

ثانياً: يكون قرار مديرية العمل ملزماً لطرفي النزاع.

ثالثاً: في حالة عدم التوصل الى حل النزاع وفق احكام البند (أولاً) من هذه المادة أو عدم قناعة أي من طرفي النزاع بمضمون قرار مديرية العمل حيال موضوع النزاع، جاز لاي منهما اللجوء الى محكمة العمل لحل ذلك النزاع. رابعاً: على محكمة العمل الفصل بموضوع النزاع خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الشكوى و يكون قرار المحكمة باتاً.

المادة (143):

أولاً: لاي من اطراف النزاع الجماعي، سواء كان نزاعاً حول حقوق قائمة أو مصالح مستقبلية، ان يسلم الى مديرية العمل اشعاراً خطياً بوجود النزاع و عليها تقديم نسخ من هذا الاشعار لباقي اطراف النزاع. ثانياً: يتضمن الاشعار المنصوص عليه في البند (أولاً) من هذه المادة البيانات الآتية:

أ- اسماء و عناوين اطراف النزاع.

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

ج- أي اجراءات اتخذت لحل هذا النزاع ان وجدت.

المادة (144):

أولاً: تقوم مديرية العمل عند تسلمها اشعاراً بالنزاع بتعيين وسيط ممن له خبرة في القضايا العمالية ليقوم بمهام الوساطة بين الطرفين المتنازعين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول الى اتفاق لتسوية النزاع، على ان يقوم الوسيط باجراء

الاتصالات اللازمة مع الاطراف لعقد اجتماع بينهم للاطلاع على حيثيات النزاع خلال مدة لا تزيد على (5) خمسة ايام من تاريخ ابلاغ مديرية العمل بالنزاع ان كان ذلك النزاع حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح من اجل تغيير شروط الاستخدام أو اعتماد شروط استخدام جديدة.

ثانياً: يجب ان يكون الوسيط المشار اليه في البند (أولاً) من هذه المادة ممن له خبرة في موضوع النزاع و ان لا تكون له مصلحة فيه أو سبق له المشاركة باي شكل من الاشكال في بحث النزاع أو محاولة تسويته.

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

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

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

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

سابعاً: اذا قبل احد الطرفين توصيات الوسيط و رفضها الاخر، و جب على من رفضها بيان اسباب هذه الرفض ويجوز للوسيط في هذه الحالة منح الطرف الراض مهلة لا تزيد على (3) ثلاثة ايام لتعديل موقفه. فاذا استجاب الطرف الراض و عدل موقفه باتجاه قبول هذه التوصيات، جرى تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه الطرفان و الوسيط و يكون عندها الاتفاق باتاً و ملزماً للطرفين المتنازعين.

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

تاسعاً: اذا لم تنته الوساطة الى حل مقبول من الطرفين كلا أو جزءاً و جب على الوسيط تقديم تقرير بذلك الى مديرية العمل يتضمن ملخصاً للنزاع و التوصيات المقترحة و موقف الطرفين منها و ذلك خلال مدة (14) اربعة عشر يوماً من تاريخ انعقاد الجلسة الأولى.

عاشراً: عند فشل اجراءات الوساطة بين الطرفين المتنازعين فاللوسيط ان يقترح على الطرفين التقدم بطلب خطي الى مديرية العمل لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري.

المادة (145):

أولاً: تشكل بقرار من الوزير هيئة التحكيم للنظر في نزاعات المصالح المستقبلية.

ثانياً: تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها خلال مدة (2) شهرين من تاريخ أول جلسة لها.

ثالثاً: لهيئة التحكيم، بعد الاتفاق مع اطراف النزاع، تمديد مدة الفصل بموضوع النزاع خلال مدة لا تزيد على (2) شهرين اضافيين اذا لم يتم التوصل الى تسوية للنزاع خلال المدة المبينة في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة.

رابعاً: لهيئة التحكيم ان تقرر سماع الشهود و استضافة الخبراء في موضوع النزاع و زيارة المشروع و الاطلاع على جميع الوثائق الخاصة بالنزاع و اتخاذ الاجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

خامساً: يحرر قرار التحكيم بثلاث نسخ حيث تسلم نسخة لكل طرف من اطراف النزاع و ترسل النسخة الثالثة الى مديرية العمل مع ملف النزاع خلال مدة اقصاها (3) ثلاثة ايام من تاريخ صدور القرار.

سادساً: تتولى مديرية العمل تسجيل الحكم خلال مدة اقصاها (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمها قرار التحكيم، و يكون لطرفي النزاع أو من يمثلهما حق الحصول على نسخة من هذا الحكم متضمناً تاريخ تسجيله.

سابعاً: لاي من طرفي النزاع الطعن بقرار هيئة التحكيم امام محكمة العمل خلال مدة (14) اربعة عشر يوماً من تاريخ تبليغها خطياً بذلك اذا وقع خطأ جوهري في القرار أو في الاجراءات التي تؤثر في صحة القرار، أو اذا كان القرار قد

صدر بغير بينة تحريرية أو بناء على اتفاق باطل أو اذا كان القرار قد خرج عن حدود الاتفاق. ثامناً: يكون قرار هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في مديرية العمل و يتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية. تاسعاً: تطبق احكام قانون المرافعات المدنية العراقي في كل ما يخص تشكيل هيئات التحكيم وآليات عملها و اتخاذ القرارات فيها.

المادة (146):

أولاً: يحل النزاع الجماعي المتعلق بالمصالح المستقبلية بالتحكيم في أي من الحالات الآتية:
أ- اذا اتفق جميع اطراف النزاع على احواله للتحكيم.
ب- بناء على طلب المنظمة العمالية أو احد اطراف النزاع اذا كان النزاع حول المفاوضات أو الخروج بأول اتفاق جماعي خاص بالعمال الذين تمثلهم هذه النقابة.
ج- اذا تعلق النزاع بخدمة يهدد انقطاعها الحياة أو السلامة أو الصحة العامة للسكان أو بعضهم.
ثانياً: على الوزارة التشاور مع منظمات العمال و منظمات اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً لتحديد الخدمات الاساسية المشار اليها في الفقرة (ج) من البند (أولاً) من هذه المادة.
ثالثاً: اذا لم تتوصل الاطراف المتنازعة، في مواقع عمل الخدمات الاساسية المشار اليها في الفقرة (ج) من البند (أولاً) من هذه المادة الى اتفاق، عندها يحق للوزارة عرض النزاع على محكمة العمل للبت فيه و على المحكمة ان تقوم بتحديد موعد للنظر في النزاع و ذلك خلال (48) ثماني و اربعين ساعة من تاريخ ورود الطلب.
رابعاً: تبت محكمة العمل في النزاع خلال (7) سبعة ايام من تاريخ انتهاء المدة المنصوص عليها في البند (ثالثاً) من هذه المادة.
خامساً: يكون قرار محكمة العمل خاضعاً للطعن للطن تمييزاً امام محكمة التمييز خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مُبليغاً.
سادساً: تبت محكمة التمييز بالطعن خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ وروده اليها و يكون قرارها باتاً.

المادة (147):

أولاً: اذا تم انتهاء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل الى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي، اللجوء الى الاضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح اعضائها المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية اذا تم انتهاء اجراءات حل النزاع دون التوصل الى اتفاق.
ثانياً: على المنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع، التي تنوي اجراء اضراب ان ترسل اشعاراً خطياً الى الوزارة و الطرف الاخر قبل موعد هذا الاضراب بـ(7) ايام في الاقل.
ثالثاً: يجب ان يتضمن الاشعار الاسباب التي دعت الى الاضراب و المدة الزمنية المحددة لذلك.
رابعاً: لا يجوز اجراء الاضراب بهدف مراجعة أو تعديل شروط اتفاق جماعي نافذ.
خامساً: يجب ان يكون الاضراب سلمياً.
سادساً: لا يجوز للمنظمة العمالية المشتركة بالنزاع اعلان الاضراب طالما لم تنته اجراءات حله وفق احكام هذا القانون.
سابعاً: لا يجوز للعمال و منظماتهم النقابية الاضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة و السلامة أو الصحة العامة لجميع السكان أو بعضهم.
ثامناً: لا يجوز للعمال المضربين عرقلة حرية العمل أو القيام باي فعل يكون من شأنه ان يمنع العمال الآخرين أو صاحب العمل أو من يمثله من الالتحاق بمكان العمل و ممارسة عملهم المعتاد سواء كان بالفعل أو بالتهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال مواقع العمل أو احداث اضرار بالممتلكات.

المادة (148):

أولاً: لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل و العمال أو من يمثلهم في اثناء مدة الاضراب.
ثانياً: لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العمال باي عقوبة كانت بسبب ممارستهم الاضراب أو الدعوة اليه طالما تم وفق احكام هذا القانون.
ثالثاً: لا يجوز لصاحب العمل ابدال العمال المضربين بأخرين يشغلهم بصورة دائمة أو مؤقتة.
رابعاً: لا يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب الاغلاق الكلي أو الجزئي للمشروع أو تقليص حجمه أو نشاطه في اثناء مراحل حل النزاع.
خامساً: يوقف الاضراب عقد العمل و لا ينهيه.

المادة (149):

أولاً: للوزارة خلال الاضراب ان تعقد اجتماعاً بحضور الاطراف بهدف حل النزاع و اذا لم يحضروا هذا الاجتماع تفرض عليهم غرامة مالية لا تقل عن (100000) مئة الف دينار و لا تزيد على (500000) خمس مائة الف دينار.
ثانياً: لا يمنع انعقاد الاجتماع أو الدعوة اليه حق العمال و منظماتهم النقابية في الاستمرار بالاضراب.

الفصل السابع عشر

قضاء العمل

المادة (150):

يتكون قضاء العمل من محكمة العمل و هيئة قضاء العمل في محكمة التمييز، و تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة من قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف.

المادة (151):

أولاً: تختص محكمة العمل بالنظر فيما يأتي:-
أ- الدعاوى و القضايا و المنازعات المدنية و الجزائية المنصوص عليها في هذا القانون و في قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال و التشريعات الاخرى.
ب- القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلة في اختصاصها و في حالة عدم وجود محكمة عمل فا تختص محكمة البدءة بها.
ج- الدعاوى و المسائل الاخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل بها .
ثانياً: تعفى الوزار و قوا العمل المدعي أو منظمته النقابية من دفع رسوم اقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي.
ثالثاً: تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة و مشمولة بالنفذ المعجل.
رابعاً: تؤول مبالغ الغرامات التي تفرضها محاكم العمل على اصحاب العمل وفقاً لاحكام هذا القانون الى صندوق ضمان و تقاعد العمال ويسري هذا الحكم على جميع الغرامات المقررة في هذا القانون.

المادة (152):

أولاً: تكون احكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي و التمييز و اعادة المحاكمة.
ثانياً: يكون الحكم الذي تصدره محكمة العمل قابلاً للطعن فيه لدى محكمة التمييز خلال (30) ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم

التالي لتبليغه.
ثالثاً: لمحكمة التمييز تصديق أو نقض الحكم المطعون فيه أو الفصل في موضوع الدعوى وفقاً لاحكام هذا القانون.
رابعاً: للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال (10) عشرة ايام من اليوم التالي لتبليغه.

المادة (153):

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

الفصل الثامن عشر

احكام عامة و ختامية

المادة (154):

عند عدم وجود نص في هذا القانون، تطبق احكام القوانين الاخرى النافذة في الاقليم و احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها دولياً.

المادة (155):

أولاً: على مديريات العمل في محافظات الاقليم بالتنسيق مع اصحاب العمل و نقابات العمال تزويد كل عامل ببطاقة عمل مجاناً وفق نموذج عام تعده الوزارة استناداً الى قاعدة البيانات وطنية تسجل فيها جميع المعلومات الاساسية الموجودة في اضبارته. و يجب ان تتضمن بطاقة العمل صورة حديثة للعامل، و يجب ان تتضمن رقم الضمان الاجتماعي، بالنسبة للعمال المشمولين بقانون التقاعد و الضمان الاجتماعي أو أي قانون نافذ يحل محله على ان تكون مصدقة بختم و توقيع مديرية العمل.

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

المادة (156):

يوقف العمل بقانون العمل رقم 71 لسنة 1987 و تبقى الانظمة و التعليمات و الانظمة الداخلية الصادرة بموجبه نافذة لحين صدور ما يحل محلها أو يلغيها.

المادة (157):

يصدر مجلس الوزراء انظمة لتسهيل تنفيذ احكام هذا القانون.

المادة (158):

أولاً: يصدر الوزير تعليمات تسهيل تنفيذ احكام هذا القانون.

ثانياً: يصدر الوزير بالتنسيق مع وزير الداخلية في الإقليم تعليمات تنظيم عمل العمال الأجانب في الإقليم

المادة (159):

ينفذ هذا القانون بعد مضي (60) ستين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية (وقائع كردستان).

الأسباب الموجبة

عملاً بالمبادئ التي نص عليها الدستور من ان العمل حق لكل فرد قادر عليه بما يضمن له حياة كريمة يسعى الإقليم الى توفير اوسع الضمانات الإجتماعية للعمال، و سنّ قانون ينظم العلاقة بين العمال و اصحاب العمل وفق اسس اقتصادية متطورة منسجمة مع معايير العمل الدولية، واصبح من الضروري صدور قانون يصاغ بموجب المرحلة الجديدة يستوعب التطورات الكبيرة الحالية و المستقبلية لحركة المجتمع، فتم اعداد هذا القانون الذي يسعى من اجل توسيع ثقافة العمل اللائق، و يوكل للقطاع الخاص دوراً ريادياً في قيادة عملية التنمية الإقتصادية، ولإيجاد ظروف عمل ملائمة لجميع الأطراف لتساهم بفعالية في عملية التنمية الشاملة.

فقد ضمن القانون غطاءً قانونياً لجميع عقود العمل في قطاعات العمل المختلفة بعد ان كانت شرائح كبيرة في ظل القوانين السابقة محرومة من حقوقها الأساسية التي تنص عليها الإتفاقيات و التوصيات الدولية.

و ضمن القانون للعامل اجراً يكفي لسد حاجاته الأساسية من إعالة اسرته، و ضمن الحد الأدنى العام لاجر العامل غير الماهر الذي لا يجوز الإتفاق على اقل منه، و وفر حماية قانونية له، و رسم سبل إعادة النظر فيه بصورة دورية.

و نظم القانون كيفية تشغيل العمال، و أوكل للوزارة صلاحية منح التراخيص للشركات بتشغيل العمال وفق ضوابط و آليات تصدر بتعليمات عنها. و حدد مهام مديريات العمل في مجال تشغيل العاطلين و اعتمد مبدأ حرية صاحب العمل في تشغيل العمال، كما أجاز القانون منح التراخيص للشركات المسجلة لاستقدام العمالة الاجنبية التي تحتاج اليها عملية البناء وفقاً للأنظمة و التعليمات. شرع هذا القانون.

برياري ئهنجومهني وهزيران
ژماره (١٦٤) له ٢٠٢٢/٧/٦

پشتبهست به حوكمهكاني ماددهي (ههشتهم) له ياساي ئهنجومهني وهزيراني ههريكي كردستان
ژماره (٣) ي سالي ١٩٩٢ ههمواركراو، و لهسهه پيشنياري وهزارهتي كار و كاروباري كوومهلايهتي، و
ئاماژه به كووبونهوهي ئهنجومهني وهزيران ژماره (٨٧) له ٢٠٢٢/٧/٦، و دوابه دواي برياري پيشووي
ئهنجومهني وهزيران ژماره (١٢٤) له ٢٠٢١/١٢/١، ئهنجومهني وهزيران برياري دا به:

١. پهسه نكردني (پرۆژه ياساي كار له ههريكي كردستان-عيراق) و ئاراستكردني بو په رله ماني
كوردستان بو ته شريعكردي له گهله ههمواركردني رهشنووسه كه ئه وهندهي په يوهندي به ده ركردني
رينمايي ريكخستني كاري كرئيكاري بياني له ههريكي كردستان ههيه كه پيويسته وهزارهتي كار و
كاروباري كوومهلايهتي بو ئه مه بهسته هه ماهه نكي له گهله وهزارهتي ناوخو بكات.

٢. پاسپاردني به ريزان وهزيري كار و كاروباري كوومهلايهتي و وهزيري ههريكي بو كاروباري په رله مان و
سكرتيري ئهنجومهني وهزيران بو وهركرتني سه رنج و تيبينييه كاني ههردوو وهزارهتي په روه رده و
خويندني بالا و تويزينه وهي زانستي و جيكردنه وهيان له رهشنووسه كه دواي هه لسه نگانديان و پيش
ناردني بو په رله ماني كوردستان.

٣. پاسپاردني به ريز وهزيري ههريكي بو كاروباري په رله مان بو ره وانه كردني پرۆژه ياساي ئاماژه پي دراو
له برگه ي (١) ي سه ره وه بو په رله ماني كوردستان بو ته شريعكردي.

مه سرور بارزاني

سه روكي ئهنجومهني وهزيران



كو^٧ ماري عيلاق
داد كاي بالآي ئيئتيجاادي

جمهورية العراق
المحكمة الاتحادية العليا

العدد: ٦٧/اتحادية/٢٠٢١

تشكلت المحكمة الاتحادية العليا بتاريخ ٢٩/٩/٢٠٢١ برئاسة القاضي السيد جاسم محمد عبود وعضوية القضاة السادة سمير عباس محمد وغالب عامر شننين وحيدر جابر عبد وحيدر علي نوري وخلف احمد رجب وأيوب عباس صالح وعبد الرحمن سليمان علي وديار محمد علي المأثونين بالقضاء باسم الشعب وأصدرت قرارها الآتي:

المدعى: رئيس مجلس القضاء الأعلى / إضافة لوظيفته - وكيله الموظف الحقوقي

لييب عباس جعفر.

المدعى عليه: رئيس مجلس النواب / إضافة لوظيفته - وكيله المستشار القانوني

هيثم ماجد سالم والموظف الحقوقي سامان محسن أبراهيم.

الإدعاء:

ادعى المدعى / إضافة لوظيفته بأنه سبق للمدعى عليه إضافة لوظيفته أن شرع

القانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ (قانون العمل) والمنشور في جريدة الوقائع العراقية

بالعدد ٤٣٨٦ في ٩/١١/٢٠١٥ والنافذ بعد مضي تسعون يوماً من تاريخ نشره في

الجريدة الرسمية آنفة الذكر، وحيث أن القانون المذكور نص في المادة (١٦٥)

منه، على تشكيل محكمة العمل بقوله (تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة

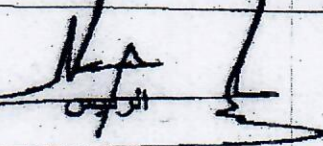
مما يأتي: أولاً: قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى بناء على اقتراح من

رئيس محكمة الاستئناف. ثانياً: ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال.

ثالثاً: ممثل عن اتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً)، وحيث أن المادة (١٦٥) ثانياً

وثالثاً) من القانون آنف الذكر تشكل خرقاً لأحكام الدستور والقوانين المرعية النافذة

مما يستوجب التصدي لها بالحكم بعدم دستورتيتها للأسباب التالية:



جاسم محمد عبود



كوتاماره عيراق
داد كايب بالآيب ئينتيجاديب

جمهورية العراق
المحكمة الاتحادية العليا

العدد: ١٧/اتحادية/٢٠٢١

١. إنها تشكل مخالفة صريحة لأحكام المادة (٨٧) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ التي تناولت موضوع استقلال السلطة القضائية بجميع مرافقها بقولها (السلطة القضائية مستقلة وتتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها وتصدر أحكامها وفقاً للقانون) وكذلك تتعارض مع أحكام المادة (٨٨) منه بقولها (القضاة مستقلون لا سلطان عليهم في قضائهم لغير القانون، ولا يجوز لأية سلطة التدخل في القضاء أو في شؤون العدالة) وكذلك تتعارض مع أحكام المادة (٨٩) منه بقولها (يتولى مجلس القضاء الأعلى إدارة شؤون الهيئات القضائية، وينظم القانون طريقة تكوينه وإختصاصاته وقواعد سير العمل فيه) فالمقصود من الهيئات القضائية الواردة في المادة الدستورية، المحاكم، فمجلس القضاء الأعلى هو السلطة العليا التي تنظم سير عمل تلك المحاكم بمختلف أنواعها من هيئات أو غيرها وطريقة تشكيلها وقضائها العاملين فيها وبالتالي فإن وجود أطرافاً من خارج رحم القضاء يشاركون في صناعة القرار ضمن تشكيلة أي محكمة مهما كان نوعها يشكل مساساً باستقلال القضاء ونزاهته وإن ما ورد في المادة (١٦٥) من قانون العمل الفقرة (ثانياً) من كون المحكمة تتشكل من عضو ممثل عن الاتحاد العام للعمال والفقرة (ثالثاً) من ذات المادة من عضو ممثل عن اتحاد أصحاب العمل يعتبر تدخلاً واضحاً وصارخاً في عمل السلطة القضائية من أشخاص لا علاقة لهم بالعمل القضائي ومما لا شك فيه أن استقلال القضاء يستمد قوته من وجود القضاة أنفسهم في العمل القضائي الذي يتوجب أن يتصف بالشفافية والحيادية التامة وإن وجود آخرين من غير القضاة من السهولة يمكن تعرضهم للإغراءات أو الضغوط التي تؤثر سلباً على القرار القضائي.

٢. إن المادة المطعون بعدم دستورتيتها (١٦٥/ ثانياً وثالثاً) من قانون العمل تُعَدُّ

جاسم محمد عيود



جمهورية العراق

كوت ماري عيراق

المحكمة الاتحادية العليا

داد كاڤي بالآي ئيننتيحادوي

العدد: ٦٧/اتحادية/٢٠٢١

وفقاً لما ورد بالفقرة (١) أعلاه مخالفة أيضاً لأحكام المادة (١٣/ ثانياً) من الدستور والتي تنص (لا يجوز سن قانون يتعارض مع هذا الدستور، ويُعدُّ باطلاً كل نص يرد في دساتير الأقاليم أو أي نص قانوني آخر يتعارض معه) ولما كان الدستور هو أهم وثيقة في حياة الشعوب، فهو القانون الأساسي حيث يعتمد عليه من جميع القوانين الأخرى، فهو العقد الاجتماعي بين الشعوب والسلطة الحاكمة، وينظم العلاقة بين الحكام وأبناء الشعب وبالتالي لا بد أن تأتي التشريعات مواكبة له ومتفقة مع أحكامه ومستمدة من مبادئه وروحه.

٣. إن المادة المطعون بعدم دستوريته (١٦٥/ ثانياً وثالثاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ تخالف وتتعارض مع نصوص قانون التنظيم القضائي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩ المعدل الواردة في الفصل الثاني منه والتي تناولت اختصاصات المحاكم وتشكيلاتها بصورة عامة دون تقييد أو تخصيص ومنها المادة (٣٤/ ثانياً) منه والتي تناولت اختصاصات محاكم العمل ولم يرد في هذا القانون أي نص يشير إلى اشتراك عضو من غير القضاة في أي هيئة أو محكمة وحيث أن الهدف الذي من أجله وجدَّ القضاء هو إقامة العدل وحماية الحقوق ونشر الأمن والمحافظة على الأنفس والأموال ومنع الظلم والعدوان فهو قاطرة الأمان والنماء على مختلف الأصعدة ومن خلال دوره تتجلى مظاهر الثقة في المؤسسة القضائية ولا تتكرس تلك الثقة إلا بتوفر مقومات تضمن حق المحاكمة العادلة، وتبرز بوضوح معالم إستقلالية القضاء خلال هيئاته القضائية المشكّلة من القضاة حصراً في الفصل في النزاعات، فإذا إطمأن الناس إلى القضاء شاع الأمن والأمان بين ظهرانيهم لذا ومن كل ما تقدم وللأسباب المشار إليها آنفاً طلب المدعي الحكم بعدم دستورية المادة (١٦٥/ ثانياً وثالثاً) (من قانون العمل) رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وتعميل

جاسم محمد عبود



كويت مارش عيراق
داد كاي بالآي ئيتتيجادي

جمهورية العراق
المحكمة الاتحادية العليا

العدد: ٦٧/اتحادية/٢٠٢١

المدعى عليه إضافة لوظيفته كافة الرسوم والمصاريف. واستناداً لأحكام المادة (١/ثالثاً) من النظام الداخلي للمحكمة الاتحادية العليا رقم (١) لسنة ٢٠٠٥ سجلت الدعوى لدى هذه المحكمة بالعدد (٦٧/اتحادية/٢٠٢١) وتبلغ المدعى عليه إضافة لوظيفته بعريضتها ومستنداتها وفقاً لما جاء في المادة (٢/أولاً) من النظام آنف الذكر وأجاب وكيله باللائحة الجوابية المؤرخة في (٢٨/٦/٢٠٢١) والتي تضمنت مايلي: ١. بخصوص الادعاء بمخالفة النص محل الطعن للمادة (٨٧) من الدستور فإن اشترك من هم من غير القضاة في اللجان والهيئات القضائية لا يمس استقلال القضاء بأي شكل من الاشكال ذلك أن القرار (قرار الحكم) يبقى مسؤولية القاضي المختص وإن وجود اعضاء الى جانب القاضي المختص يأتي لغرض دعم للمحكمة المعنية بالمعلومات والظروف التي تحيط كل قضية للوصول الى حكم عادل وواقعي ومعالج لظروف قضايا العمل والعمال. ٢. إن النص محل البحث لا يخالف الدستور في المادة (١٣/ثانياً) منه كما يصور ذلك وكيل المدعى. ٣. بخصوص مخالفة النص المطعون به لقانون التنظيم القضائي فإن ذلك يُعدّ تعارض بين القوانين وهو لا يدخل ضمن اختصاصات المحكمة الاتحادية العليا المنصوص عليها في المادة (٩٣) من الدستور. لهذه الأسباب والأسباب التي تراها المحكمة طلب وكيل المدعى عليه رد دعوى المدعى وتحميله كافة الرسوم والمصاريف القضائية. وبعد استكمال كافة الإجراءات تم تعيين موعد للمرافعة وتبليغ الطرفين به استناداً لأحكام المادة (٢/ثانياً) من النظام الداخلي آنف الذكر وفي اليوم المعين للمرافعة تشكلت المحكمة فحضر عن المدعى إضافة لوظيفته وكيله الموظف الحقوقي نيبب عباس جعفر كما حضر وكيل المدعى عليه المستشار القانوني هيثم ماجد سالم وبوشر بإجراء المرافعة الحضورية العلنية كرر وكيل

الرئيس
جاسم محمد عبود



كويت مارى عيراق
داد كاي بالآي ئيننتيحا دي

جمهورية العراق
المحكمة الاتحادية العليا

العدد: ٦٧/اتحادية/٢٠٢١

المدعي/ إضافة لوظيفته ما جاء بعريضة الدعوى وطلب الحكم بموجبها،
اجاب وكيل المدعى عليه إضافة لوظيفته طالباً رد الدعوى للأسباب المذكورة في
اللائحة المؤرخة ٢٠٢١/٦/٢٨ وكرر كل من الطرفين أقواله وطلباته السابقة
وحيث لم يبق ما يقال فهم ختام المرافعة وعين يوم ٢٠٢١/٩/٢٨
موعداً لصدور القرار ولمصادفة اليوم المذكور عطلة رسمية تشكلت المحكمة
في اليوم التالي وذلك استناداً لأحكام المادة (٢٤) من قانون المرافعات المدنية
رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل وأصدرت قرار الحكم التالي.

قرار الحكم:

لدى التدقيق والمداولة من المحكمة الاتحادية العليا وجد أن المدعي إضافة لوظيفته
ادعى بأن المدعى عليه إضافة لوظيفته سبق وأن شرع قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥
والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٣٨٦) في ٢٠١٥ / ١١ / ٩ والنافذ بعد تسعون
يوماً من تاريخ نشره، وطلب الحكم بعدم دستورية المادة (١٦٥) / ثانياً وثالثاً) من القانون
أنف الذكر لمخالفتها أحكام المواد (١٣ / ثانياً) و(٨٧) و(٨٨) و(٨٩) من دستور جمهورية
العراق لعام ٢٠٠٥، وتجد هذه المحكمة أن المادة (١٦٥) أعلاه نصت على (تشكل محكمة
عمل أو أكثر في كل محافظة مما يأتي: أولاً: قاضي يرشحه رئيس مجلس القضاء الأعلى
بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف. ثانياً: ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً
للعمال. ثالثاً: ممثل عن اتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً) وحيث أن دستور جمهورية
العراق لعام ٢٠٠٥ تضمن مبادئ وأحكام عدة تخص المؤسسة القضائية مع بيان آليات
تشكيل هيئاتها ومن ثم حددت اختصاصات البعض منها وأحالت هذا الأمر الخاص بالهيئات
الأخرى إلى المشرع العادي، والأهم من كل ذلك ركزت تلك المبادئ والأحكام على ضرورة تمتع

جاسم محمد عبود

كويتي عيرال

داد كاي بالآي ئيتتيجادي



جمهورية العراق

المحكمة الاتحادية العليا

العدد: ٦٧/اتحادية/٢٠٢١

السلطة القضائية والعاملين فيها بقدر كبير من الاستقلالية إذ نصت المادة (١٩/ أولاً) من الدستور على (القضاء مستقل لا سلطان عليه لغير القانون) وإن حق التقاضي مصون ومكفول للجميع استناداً لأحكام الفقرة (ثالثاً) من ذات المادة ونصت المادة (٨٨) من الدستور على (القضاة مستقلون لا سلطان عليهم في قضائهم لغير القانون ولا يجوز لأية سلطة التدخل في القضاء أو في شؤون العدالة) وبما أن استقلال القضاء أصبح عقيدة راسخة وإيمان ثابت نصت عليه الشرائع السماوية قبل أن تدعو إليه المعاهدات والمواثيق الدولية والدساتير والقوانين الوطنية باعتباره جزء من الضمير الإنساني، وإن مبدأ استقلال القضاء أمراً حتمياً لتأمين العدالة وكفالة الحقوق وصون الحريات ومعالجة القفز فوق القوانين وحماية المواطنين وحرياتهم لذا اجتمعت كافة القوانين الأساسية السائدة في عالم اليوم (مواثيق ودساتير وقوانين) على أن لا تخضع السلطة القضائية في عملها سوى للقانون والضمير ومن ثم يحظر على كافة الجهات الأخرى التشريعية منها والتنفيذية التدخل في عملها ضماناً لمبدأ حياد القاضي الذي يجسد استقلال القضاء واستناداً لكل ذلك فقد نصت المادة (٨٧) من الدستور على (السلطة القضائية مستقلة وتتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها وتصدر أحكامها وفقاً للقانون) هذا من جانب ومن جانب آخر حدد الدستور وبموجب المادة (٨٩) منه مكونات السلطة القضائية حيث نصت على (تتكون السلطة القضائية الاتحادية، من مجلس القضاء الأعلى، والمحكمة الاتحادية العليا، ومحكمة التمييز الاتحادية وجهاز الادعاء العام، وهيئة الاشراف القضائي والمحاكم الاتحادية الأخرى، التي تنظم وفقاً للقانون) ومع أن المشرع الدستوري العراقي كان قد تطرق بشيء من التفصيل لما يتصل ببعض اختصاصات مكونات السلطة القضائية حيث تضمنت المادتان (٩٠ و ٩١) من الدستور اختصاصات مجلس القضاء الأعلى باعتباره أعلى جهة قضائية اتحادية يتولى إدارة شؤون الهيئات القضائية وينظم القانون طريقة تكوينه واختصاصاته وقواعد سير العمل فيه

الرئيس

جاسم محمد عبود

٦ من حسين



كو٧ ماري عيراق
داد كاي بالآي ئيئنتيحاداي

جمهورية العراق
المحكمة الاتحادية العليا
العدد: ٦٧/اتحادية/٢٠٢١

بالإضافة الى اختصاصاته الأخرى المنصوص عليها في المادة (٣) من قانون مجلس القضاء الأعلى رقم (٤٥) لسنة ٢٠١٧ وإن كل ذلك سيزلزم أعمال النصوص الدستورية والآثار التي تترتب عليها إذ أن سيادة القانون تنبثق من سيادة السلطة القضائية وإن الذي يحد من تجاوز السلطتين التشريعية والتنفيذية لحدود اختصاصاتها الدستورية هو السلطة القضائية حيث تتولى المحكمة الاتحادية العليا ممارسة اختصاصاتها المنصوص عليها في المادة (٩٣) من الدستور ومنها الرقابة على دستورية القوانين والأنظمة النافذة والفصل في القضايا التي تنشأ عن تطبيق القوانين الاتحادية، والقرارات والأنظمة والتعليمات والإجراءات الصادرة عن السلطة الاتحادية، وهذا يوجب أن توضع السلطة القضائية في الموضع الذي يمكنها من أداء ذلك الدور تحقيقاً لمبدأ لا سلطان على القضاء غير القانون وفقاً لما جاء في المادة (١٩) من الدستور عليه واستناداً لأحكام المادتين (٨٧ و ٨٨) من الدستور لا يجوز لغير القضاة تولي القضاء وإن هذا المبدأ هو الركيزة الأساسية لاستقلال السلطة القضائية واستقلال القضاة وانطلاقاً من هذا المبدأ فإن تشكيل المحاكم هو من اختصاص مجلس القضاء الأعلى ويحدد رئيس مجلس القضاء الأعلى المحكمة التي يباشر القاضي العمل فيها بعد صدور المرسوم الجمهوري بتعيينه قاضياً استناداً لأحكام المادة (٣٧/أولاً) من قانون التنظيم القضائي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩ المعدل إضافة الى ذلك فإن المادة (٣٦/أولاً) من القانون المذكور اشترطت في من يعين قاضياً أن يكون متخرجاً من المعهد القضائي لذا فإن تشكيل محكمة ما بأشتراك غير القضاة فيها يكون مخالف لأحكام المواد (١٩/أولاً) و(٨٧) و(٨٨) و(٨٩) و(٩٠) و(٩١) من الدستور مما يقتضي الحكم بعدم دستورية الفقرتين (ثانياً وثلثاً) من المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وحيث أن قرار هذه المحكمة بالعدد (٥٦/اتحادية/٢٠١٦) في ٢٣/٦/٢٠١٦ تضمن (عدم وجود تعارض بين نص المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وبين المبادئ الدستورية) مما

الرئيس
جاسم محمد عبود

كوٲ ماري ميراق
داد كاي بالآي ئيئتنيحادي



جمهورية العراق
المحكمة الاتحادية العليا

العدد: ٦٧/اتحادية/٢٠٢١

يقتضي العدول عما جاء في القرار آنف الذكر. عليه ولكل ما تقدم قررت المحكمة الحكم بعدم
دستورية الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥
والعدول عما جاء في قرارها بالعدد ٥٦/اتحادية/٢٠١٦ في ٢٣/٦/٢٠١٦
وتحميل المدعى عليه إضافة لوظيفته الرسوم والمصاريف واتعاب محاماة وكيل المدعى
الموظف الحقوقي لييب عباس جعفر مبلغاً مقداره مائة ألف دينار حكماً باتاً وملزماً للسلطات
كافة وصدر بالاتفاق استناداً لأحكام المواد (٤٧ و ٨٧ و ٨٨ و ٨٩ و ٩٠ و ٩١ و ٩٣ و
٩٤) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ والمادتين (٤ و ٥/ثانياً) من قانون
المحكمة الاتحادية العليا رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٥ المعدل بالقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠٢١
وافهم علناً في ٢١/صفر/ ١٤٤٣ هجرية ٢٩/٩/٢٠٢١ ميلادية.

الرئيس
جاسم محمد عبود

عضو
سمير عباس محمد

عضو
غالب عامر شنين

عضو
حيدر جابر

عضو
حيدر علي توري

عضو
حنان احمد ريب

عضو
ايوب عباس صالح

عضو
عبد الرحمن سليمان علي

عضو
نزار محمد علي