

محاضرة قانون العمل والضمان الإجتماعي

اعداد: م.م زينب ثامر شهيد

المرحلة رابع قانون

المحاضرة رقم (٥)

القيود الواردة على حرية العمل

ترتب على تبني مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد عدم تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل نتيجة لذلك ضحية لتعسف وإستغلال صاحب العمل بالإضافة إلى الآثار التي سبق توضيحها مما دفع الدولة إلى التدخل وفرض قيود على حرية العمل عن طريق القواعد التشريعية والتنظيمية الهادفة إلى حماية العامل سواء من حيث تحديد ساعات العمل أم من حيث تقرير إجازات معينة من العمل لإعتبارات صحية أو إجتماعية وإقتصادية ... الخ

أولاً: وقت العمل

تتدخل الدولة في فرض قيود على حرية العمل عن طريق القواعد التشريعية بهدف حماية العامل عن طريق تحديد ساعات العمل.

تعريف ساعات العمل: وقت العمل هو: (الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام، ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وإنتهائه).

عدد ساعات العمل: حدد القانون ساعات العمل حيث أكد على أنّ ساعات العمل اليومي لا تزيد عن (٨) ساعات في اليوم الواحد، ولا تزيد هذه الساعات عن (٤٨) ساعة في الأسبوع، وفي الأعمال التي تتطلب دوامين وكذلك في الأعمال المتقطعة لا يجوز أنّ تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (١٠) ساعات، على أنّ لا تزيد الساعات الفعلية للعمل على (٨) ساعات في اليوم، ويمكن تخفيض ساعات العمل في الأعمال الخطرة المرهقة أو الضارة بالصحة وتحدد الأعمال وعدد ساعات العمل بحد أقصى بموجب تعليمات يحددها الوزير بإقتراح من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

الإستثناء من تحديد ساعات العمل: قانون العمل إستثنى عدد من الأعمال من ساعات العمل حيث يكون للوزير أنّ يصدر تعليمات يحدد فيها ساعات عمل هذه الحالات، وهذه الإستثناءات هي:

أ: المشاريع التي لا يعمل به سوى أفراد أسرة صاحب العمل.

ب: الأشخاص الذين يشغلون وظائف إدارية وإشراف.

ج: الأشخاص المستخدمين بأعمال تتطلب السرية.

د: العمال الذين يقومون بالأعمال التحضيرية والتكميلية التي تؤدي خارج الحدود المقررة لساعات العمل في المشروع.

هـ: عمال الحراسة.

و: الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم.

ز: عمال الزراعة.

تقسيم ساعات العمل:

أ: العمل النهاري: يعتبر العمل عملاً نهائياً إذا تم في الفترة الواقعة بين الساعة السادسة صباحاً والساعة التاسعة ليلاً ومدته ثمان ساعات.

ب: العمل الليلي: يعتبر عملاً ليلياً إذا تم في الفترة الواقعة ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة السادسة صباحاً ومدته سبع ساعات.

ج: العمل المختلط: يكون عملاً مختلطاً إذا تم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي أو بالعكس، على أن لا تزيد مدة العمل الليلي عن ثلاث ساعات، ومدة العمل بأكمله هي سبع ساعات ونصف.

****** ويلاحظ أنه في الأعمال التي تجري بالتناوب بين النهار والليل لا يجوز فيها تشغيل العمال لأكثر من ٣٠ يوماً متواصلاً بكل نوبة.

ثانياً: أوقات الراحة

يمنح العامل فترات إستراحة خلال العمل وخلال يوم العمل وأسبوع العمل ويترتب على ذلك ماياتي:

فترات الراحة اليومية: يتخلل ساعات العمل فترات للراحة وتناول الطعام حيث لا يقل مجموعها عن (نصف ساعة) ولا تزيد عن (ساعة)، على أن لا تزيد فترة العمل المتصلة على (خمس) ساعات ويحدد فترات الراحة من قبل صاحب العمل، وتعلق على لوحة الإعلانات.

١- في الأعمال ذات الدوامين لا يجوز أن تقل فترة الراحة بينهما عن (ساعة) ولا تزيد عن (أربع) ساعات ويمكن الإتفاق على ذلك في عقود العمل الجماعية.

٢- يُمنح العامل في المشاريع التي لا يمكن أن يتوقف العمل فيها لأسباب فنية أو بسبب طبيعة الإنتاج أو العمل أو الخدمة التي تؤديها فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن (نصف ساعة).

فترات الراحة الأسبوعية: أقر قانون العمل إستراحة إسبوعية للعامل (بأجر تام) يتمتع بها لتجديد نشاطه وفسح المجال له للإنصراف والتفرغ لشؤونه الخاصة، وتقدر مدة الراحة الإسبوعية بـ(٢٤) ساعة متواصلة، وينظم صاحب العمل مواعيدها في يوم واحد لجميع العمال كلما كان ممكناً أو بالتناوب، بشرط أن يحدد موعداً ثابتاً لكل عامل، ولصاحب العمل بـ(الإتفاق) على تشغيل العمال في يوم الراحة الإسبوعية والعطل الرسمية على أن

يدفع لهم أجورهم على وفق قواعد (العمل الإضافي)، وأن يمنحهم يوم راحة في الإِسبوع التالي، ولا يجوز تجزئة هذه الفترة حتى لو وافق العامل على ذلك، وأن كل إتفاق على ذلك يُعتبر باطلاً لأن ذلك يهدم الإِعتبارات التي تقررت من أجلها الإِسراحة الإِسبوعية.

الحالات التي يجوز فيها زيادة ساعات العمل (العمل الإضافي): يُعد العمل الإضافي مرهقاً ولذلك يحدد المشرع أنواع وساعات العمل التي يجوز فيها زيادة أوقات العمل، وهو ما يطلق عليه **بالعمل الإضافي**: والذي يقصد به: أي عمل يجري في أوقات الراحة اليومية أو الإِسبوعية أو زائدة عن العمل اليومي أو أيام الأعياد والعطلات الرسمية.

وقد حدد المشرع زيادة ساعات العمل بشكل إستثنائي عدا حالتان يكون العمل فيهما بشكل دائم وهما: (الأعمال التحضيرية والتكميلية) التي من طبيعة أعمالها القيام بها قبل البدء بالعمل وبعد الإنتهاء من الأعمال في المشاريع كإشعال وإطفاء المراجل ولفئات من العمال الذين تكون أعمالهم متقطعة، والأعمال التي تناولها المشرع إستثناءً (بشكل مؤقت) نص فيها على زيادة ساعات العمل:

- ١- حالة وقوع طارئ أو إحتمال وقوعه أو من أجل إصلاح الخطر الإِضطرابي للآليات أو المعدات أو في حالة القوة القاهرة على أن تكون الزيادة على قدر الضرورة اللازمة التي تسبب توقف العمل في المشروع.
- ٢- إذا إقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة على أن لا تزيد عدد ساعات العمل (٥٦) ساعة ويجب أن يُمنح العامل يوم راحة تعويضاً عن راحة الأُسبوع.
- ٣- إذا كان العمل لمواجهة ضغط غير إعتيادي بسبب الأعياد أو الأعمال اليومية، أو إصلاح وصيانة الأجهزة أو الأدوات والآلات التي يؤدي توقفها إلى تعطيل العمل في المشروع، وقد يتم زيادة ساعات العمل لتفادي تعرض المواد أو المنتجات للتلف، أو من أجل الجرد السنوي أو الحسابات الختامية أو الإِستعداد لتصفية الموسم وإفتتاح الموسم الجديد.

زيادة وقت العمل على أثر توقف العمل في المشروع: وهي على نوعين:

- ١_ التوقف الكلي أو الجزئي نتيجة ظروف إستثنائية أو قوة القاهرة قد يتطلب تكليف العمال بعمل آخر مشابه أو إضافي، و يلتزم بها صاحب العمل بدفع أجور العمال لمدة (٣٠) يوماً، على أن لا تزيد مدة العمل الإضافية على (٢) ساعة) و (٣٠ يوماً في السنة)، ويكون العمل غير مدفوع الأجر كتعويض عن الوقت الضائع.
- ٢_ إذا كان التوقف بسبب من صاحب العمل، كأن يرتكب خطأ عاقبته لجان التفتيش أو إتخاذ إجراء (الإغلاق) كرد على تراخيه في الحصول على المواد الأولية، فيدفع للعمال أجورهم لتعويض الوقت الضائع

ويلتزم صاحب العمل بتشغيل العمال بعمل إضافي، وهذا الأخير يكون مدفوع الأجر، وأن لا تزيد ساعات العمل عن (٢) ساعة في اليوم، و (٣٠) يوماً في السنة، كما يلتزم صاحب العمل بدفع أجور العمال كاملة في فترة التوقف، ويكون العمل الإضافي مدفوع الأجر وتتحدد أجوره بزيادة مقدارها (٥٠%) في الأجر الإِعتيادي إذا كان العمل نهارياً، وضعف الأجر إذا كان العمل ليلياً أو كان العمل خطيراً أو مرهقاً أو يسبب الضرر، ويجب تعويض العامل بيوم راحة إِسبوعية إذا عمل فيها بيوم آخر، وفي الأعمال التحضيرية والتكميلية يجب أن لا تزيد ساعات العمل عن (٤ ساعات) يومياً.

الأحكام من النظام العام: تعتبر الأحكام أعلاه من النظام العام حيث يعاقب صاحب العمل الذي يخالفها (أوقات العمل وساعات الراحة والإستراحة الأسبوعية والعمل الإضافي)، يعاقب بالغرامة محددة بموجب القانون وتتعدد هذه الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

ثالثاً: الأعياد والعطل الرسمية والإجازات

بغية جعل العامل عضواً فاعلاً في المجتمع منح المشرع العامل الحق في المشاركة في المناسبات والأعياد ويكون له الحق في التمتع بإجازات ثابتة وإجازات أستحدثت في القانون النافذ حديثاً، وحيث تعد أحكامها من النظام العام، ولذلك يفرض على صاحب العمل المخالف غرامة من (٥٠ الف دينار) ولا تزيد عن (١٠٠ الف دينار) وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت عليهم المخالفة.

أولاً: الأعياد والعطل الرسمية: يتمتع العامل بالإستراحة في أيام الأعياد والعطل الرسمية التي يفترض أن تكون قد أدرجت بموجب قانون يصدر عن السلطة التشريعية ينظمها رسمياً وبشكل دقيق وتصبح ثابتة على وفق القانون فإنه ترتب على الإستراحة بالأعياد والعطل الرسمية، الأتي:

- ١- يتقاضى عنها العمال أجراً كاملاً وبذلك يعاد إلى تنظيم ماهية الأجر وكيفية تحديد ملحقاته.
- ٢- يجوز تشغيل العامل خلال أيام الأعياد أو العطل الرسمية وتكون بأجر مضاعف فضلاً عن أجره ويعوض بيوم إجازة.
- ٣- لا تحتسب أيام العطل الرسمية وأيام الأعياد ضمن الإجازة السنوية التي يتمتع بها العامل.

ثانياً: الإجازة: لا يكفي التنظيم الخاص بالإستراحة اليومية لأداء العامل لكل التزاماته الإجتماعية، وبغية تحديد نشاطه، ولذلك وضع المشرع أحكاماً لحصول العامل على إستراحة سنوية من النظام العام حيث يمنع العامل من العمل المأجور خلال الإجازة، ويقرر المشرع حق العامل في الإجازة السنوية لمراعاة حقه في الرعاية الشخصية وكذلك مصلحة صاحب العمل في تجديد نشاط عماله، وقد جعل المشرع أحكامها من النظام العام.

١-الإجازة السنوية، وآلية تنظيم الحصول عليها: أقر المشرع مبدأ عام يقضي بأن يُمنح العامل الإجازة والتي يتحدد أوقاتها وفقاً للنظام الداخلي للعمل، وفي حالة عدم وجود نظام داخلي فيمكن الإتفاق مع صاحب العمل على التمتع بها، ويقع باطلاً كل إتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل بالتمتع بالإجازة السنوية أو التنازل عنها كلاً أو جزءاً لأي سبب كان، ومنع القانون العامل من ممارسة أي عمل مأجور خلال تمتعه بالإجازة السنوية.

مدة الإجازة السنوية: تتعدد أنواعها بحسب العمر والعمل وكذلك مدة خدمة العامل، حيث يستحق العامل بعد مضي سنة من الخدمة على إجازة بأجر تام لمدة (٢١) يوم في الأقل عن كل سنة عمل، وكذلك يستحق العمال في الأعمال الخطرة أو المرهقة والعمال الأحداث، إجازة سنوية بأجر تام لمدة (٣٠) يوم على الأقل عن كل سنة عمل، ويضاف إلى الإجازة السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته، يومان لله سنوات الأولى، ويومان لله سنوات الثانية، وثلاثة أيام لكل ٥ سنوات لاحقة في الخدمة، وللعامل التمتع بالإجازة السنوية على شكل دفعة واحدة أو على دفعات.

الحد الأدنى للإجازة السنوية: إذا إقتضت متطلبات العمل أو مصلحة العامل فإنه يجوز تجزئة الإجازة السنوية، ويكون الحد الأدنى للتمتع هو (١٤) يوماً متصلاً، ويتم التمتع بالمتبقي بالإتفاق مع صاحب العمل بشرط عدم تجاوز السنة التالية في حالة إنتهاء عقد العمل وعدم تمتع العامل بالمتبقي من الأيام للإجازة السنوية فإنه يستحق عنها تعويضاً نقدياً ويحسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل، وتمثل هذه الحقوق هي الأدنى، بمعنى أنه في حال وجود أي إتفاق يقرر حقاً في إجازة تقل مدتها عما هو مقرر قانوناً، أو يقضي بعدم إستحقاق العامل إجازة سنوية يعتبر باطلاً وأي تنازل عن الحق في الإجازة يعتبر باطلاً أيضاً، سواء كان هذا التنازل بمقابل أو بدون مقابل، وسواء كان صريحاً أو ضمنياً.

أجر الإجازة السنوية: يستحق العامل أجراً عن كل مدة الأجازة السنوية لا تقل عن معدل أجوره التي يتقاضاها خلال آخر (٦) أشهر عن عمله، ويستثنى من حساب الأجر مخصصات النقل والطعام والخطورة، وتدفع للعامل أجوره قبل التمتع بالإجازة السنوية (المادة ٧٦).

٢- الإجازة المرضية: يؤثر المرض بشكل مباشر على قدرة العامل مما يمنعه من القيام بعمل ولهذا فإن القانون يمكنه من الإنقطاع عن العمل بشكل مروع وهذا لا يستقر إلا مع حماية أجره خلال مدة المرض وهو موقف التشريعات المعاصرة بتقدير حق العامل في أجره كياً أو جزئياً أو إيجاد مصدر دخل بديل له خلال مدة المرض، فمدة الإجازة المرضية تكون بخلاف الإجازة السنوية، يمكن للإجازة المرضية أن تتراكم على وفق الحق التالي وإذ تمنح الإجازة عددها على وفق تقرير طبي صادر عن جهة طبية معتمدة أو رسمية:

١- يستحق العامل إجازة مرضية لمدة (٣٠) يوم كل سنة عمل ويلتزم خلالها صاحب العمل بدفع أجرة تامة للعامل.

٢- يجوز أن تتراكم الإجازة المرضية التي يستحقها العامل لمدة (١٨٠) يوماً إذا كان العامل بحاجة إلى مدة إستشفاء أكثر وكان لديه رصيد منها.

٣- تعد الإجازة المرضية مدة خدمة فعلية للعامل، وفي حالة إستمرار المرض بالعامل إذا كان مضموناً (مؤمن عليه) وكان قد إستنفذ رصيده من الإجازات فتطبق عليه أحكام قانون الضمان الإجتماعي حيث يمتنع صاحب العمل عن دفع الأجر، ويكون العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل في حالة وقف، والعامل يستحق تعويض ضمان المرض في فرع الضمان الصحي من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي، ويكون لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا أصيب العامل بمرض أقعده عن العمل خلال مدة (٦ أشهر) من تأريخ الإصابة ويثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.

الإجازات التي أستحدثت بقانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥: تكون مدفوعة الأجر:

- ١- الإجازة لأسباب شخصية (زواج العامل لمدة ٥ ايام، زواج إبن العامل أو إبنته لمدة يوم واحد، وفاة أحد أقارب العامل لمدة ٥ أيام)
- ٢- إجازة العدة: للعاملة وتكون لمدة ١٣٠ يوم.
- ٣- القيام بأداء الواجبات السياسية (القيام بواجبات النقابة، والقيام بواجبات رسمية كمارسة حق الإنتخاب وبحضور ساهد أو خبير).

٤- الإجازات الإتفاقية: التي يتم الإتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل، تكون غير مأجورة وبناء على طلب يُقدّمه العامل، والإجازة للضرورة مثلاً طلب العامل لإجازة لأداء مناسك الحج تكون حسب خدمة العامل لدى صاحب العمل وهي لمرة واحدة.

تنظيم عمل النساء

أضفى القانون على المرأة العاملة حماية مميزة من حيث إعتبار أنّ الأحكام المتعلقة بعمل المرأة تعتبر من القواعد الآمرة، حيث فرض القانون على صاحب العمل الذي يشغل العاملات بأن يوفر لهن مكاناً للراحة بحسب متطلبات العمل، وكذلك بإنشاء حضانة للأطفال في مكان العمل.

الأعمال المحظورة: يحظر القانون العمل الليلي وذلك لأنه يعتبر مرهقاً وأيضاً لأسباب إجتماعية، والساعات المحظورة تكون ما بين الساعة (التاسعة ليلاً و السادسة صباحاً)، إلا أنّ هناك **إستثناء** حيث يجوز فيه العمل إذا كان متعلقاً بمواد أولية أو إنتاج يكون عرضة للتلف السريع وإستمرار العمل في الليل يعتبر ضرورياً أو بسبب تحقق (القوة القاهرة) وكذلك فيما يتعلق بالعاملات في أعمال إدارية وخدمات صحية وترفيهية وكذلك النقل و الإتصالات، ومع كل ذلك يشترط عدم تشغيل المرأة في العمل المرهق او الضار والخطر.

إجازة الحمل والوضع: تستحق المرأة العاملة إجازة وضع وحمل بأجر تام لمدة (١٤) أسبوع، في السنة، ولا يجوز لها خلال هذه الفترة أن تقوم بعمل مأجور أو ممارسة عملاً ضاراً، كما ويسمح لها بإرضاع طفلها أثناء العمل لمدة لا تزيد على ساعة واحدة وعلى وقتين (نصف ساعة في كل مرة)، كما ويجوز تمديد الإجازة بموجب تقرير طبي، بالإجازة إلى حواز إعفائها عن العمل وإعطائها إجازة بدون راتب لكما إحتاج طفلها المريض ذلك، بشرط أن تزيد مدة الإجازة عن (٣ أيام)، وبالإضافة إلى ذلك يجوز منحها إجازة لمدة لا تزيد على السنة (إجازة أمومة) وذلك بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يكمل السنة.

ملاحظة: المشرع العراقي أعفى من تطبيق هذه الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة من كانت تعمل في مشروع عائلي ولا يعمل فيه إلا أفراد الأسرة، وكذلك في حالة إذا كانت الإدارة للزوج أو الأب أو الأم أو الأخ.

تنظيم عمل الأحداث

الحد الأدنى لسن العمل: أجاز القانون تشغيل الأحداث الذين بلغوا سن (١٥ سنة) وذلك بشروط محددة في مقدمتها أن يتم إثبات أن الحدث يتمتع باللياقة والقدرة الصحية وذلك بموجب شهادة طبية رسمية، وأشترط القانون لذلك أيضاً موافقة الولي أو الوصي على تشغيله لأن عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر.

ساعات العمل: لا يجوز أن تتجاوز ساعات عمل الحدث على (٧ ساعات) في اليوم الواحد مع وجود فترات راحة مناسبة بحيث لا تقل عن ساعة.

الأعمال المحظورة: فرض القانون على عدم إمكانية عمل الحدث بالأعمال الخطرة التي تسبب له الأمراض المعدية والمهنية أو التي تسبب التسممات أو التي تكون خطرة على الأخلاق والصحة بشكل عام، وكذلك يحظر العمل على ظهر السفن، إلا أنه إستثنى من ذلك العمل في المشاريع العائلية.

الإحازة: يتمتع الحدث بإجازة سنوية تزيد عما هو مقرر للعمال الإعتياديين وهي مدة لا تقل عن (٣٠ يوم).

الجزاء: ويترتب على مخالفة الأحكام اعلاه، نوعين من الجزاءات: **الجزاء الحنائي** والذي يتعلق بالحبس أو الغرامة، و**الجزاء المدني** والذي ينصب على بطلان عقد العمل وإلزام صاحب العمل بدفع أجور العامل الحدث المتفق عليها وتعويضه في حالة إصابته أثناء العمل أو من جراه بصرف النظر عن توافر ركن الخطأ.