****

**القسم :.......القانون..........................**

**الكلية .:القانون والسياسة................................**

**الجامعة: .....دهوك..........................**

**المادة: قانون العمل والضمان الاجتماعي.................................**

**كراسة المادة – السنة 3**

**اسم التدريسي : سومان عزيز عبدالله / ماجستير**

**السنة الدراسية: 2016- 2017**

**كراسة المادة**

**Course Book**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي | | **1. اسم المادة** |
| سومان عزيز عبدالله | | **2. التدريسي المسؤول** |
| القانون | | **3. القسم/ الكلية** |
| **الايميل:**  [soman.zibari@gmail.com](mailto:soman.zibari@gmail.com) | | **4. معلومات الاتصال:** |
| **النظري 4 ساعات في الاسبوع** | | **5. الوحدات الدراسیە (بالساعة) خلال الاسبوع** |
| **32 ساعات** | | **6. عدد ساعات العمل** |
|  | | **7. رمز المادة(course code)** |
| تخرجت من كلية القانون والسياسة قسم القانون الصباحي جامعة دهوك سنة 2006 ، وفي 2006 تم تعييني في رئاسة جامعة دهوك في مديرية الشؤون القانونية كمديرة قسم الاملاك الجامعة والعقود الجامعية ، وفي نهاية السنة 2012تم قبولي في الدراسات العليا في كلية القانون والسياسة جامعة دهوك في قسم القانون الخاص ، وفي 2015 حصلت على الماجستير في القانون الخاص في اختصاص القانون المرافعات المدنية ، والتحقت بدورة طرق التدريس وحصلت على شهادة الدورة من جامعة دهوك وفي نفس السنة حصلت على اللقب العلمي ، وتم تكليفي بتدريس مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي في السنة الدراسية 2016-2017للمرحلة الثالثة ، والاشراف على بحثين التخرج للمرحلة الرابعة. | | **٨. البروفايل الاكاديمي للتدريسي** |
| ***الباب الأول:*** المدخل لدراسة قانون العمل  الفصل الأول: قانون العمل وتطور مفهومه  المبحث الأول: تعريف قانون العمل وموضوعه  المبحث الثاني: تطور مفهوم قانون العمل  المبحث الثالث: تسمية قانون العمل  الفصل الثاني: اهمية قانون العمل واسباب ظهوره  المبحث الأول: اهمية قانون العمل  المبحث الثاني: اسباب ظهور قانون العمل  الفصل الثالث: مكان قانون العمل في النظام القانوني والخصائص المميزة له  المبحث الأول: مكان قانون العمل في النظام القانوني  المبحث الثاني: الخصائص المميزة لقانون العمل  الفصل الرابع: مصادر قانون العمل  المبحث الأول: المصادر الداخلية  المبحث الثاني: التنظيم الدولي للعمل  المبحث الثالث: تدرج مصادر قانون العمل  الفصل الخامس: سريان قانون العمل  المبحث الأول: سريانه من حيث الزمان  المبحث الثاني: سريانه على الاشخاص  ***الباب الثاني:*** تدخل الدولة في التنظيم الاجتماعي للعمل  الفصل الأول: التشغيل والتدريب المهني  المبحث الأول: التشغيل  المبحث الثاني: التدريب المهني  الفصل الثاني: تفتيش العمل  الفصل الثالث: القيود الواردة على حرية العمل  المبحث الأول: اوقات العمل والراحة والاجازات والاعياد  المبحث الثاني: تنظيم عمل النساء  المبحث الثالث: تنظيم عمل الاحداث  المبحث الرابع: تنظيم العمل في المقالع  المبحث الخامس: تشغيل الاجانب  ***الباب الثالث:*** المشروع  الفصل الأول: تعريف المشروع وتقدير نظرية المشروع  الفصل الثاني: سلطات صاحب العمل  المبحث الأول: سلطات صاحب العمل الادارية  المبحث الثاني: سلطات صاحب العمل الانضباطية  ***الباب الرابع:*** منازعات العمل وطرق تسويتها  الفصل الاول: مفهوم نزاع العمل الجماعي وطرق تسويته  الفصل الثاني: الاضراب والاغلاق  ***الباب الخامس:*** عقد العمل الفردي  الفصل الأول: التعريف بعقد العمل الفردي  الفصل الثاني: انعقاد عقد العمل  الفصل الثالث: اثار عقد العمل  الفصل الرابع: وقف عقد العمل  الفصل الخامس: انتهاء عقد العمل  فصل مستقل: الدعوى العمالية  \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*  ***القسم الثاني – قانون الضمان الاجتماعي***  ***الباب الاول:*** المدخل لدراسة قانون الضمان الاجتماعي  الفصل الاول: مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي  الفصل الثاني: التعريف بقانون الضمان الاجتماعي  ***الباب الثاني:*** النظام المالي للضمان الاجتماعي في العراق  الفصل الاول: تحديد مقدار الاشتراك وحالات وجوبه  الفصل الثاني: تأدية الاشتراكات  ***الباب الثالث:*** المخاطر المضمونة  الفصل الأول: الضمان الصحي  الفصل الثاني: ضمان العجز عن العمل  الفصل الثالث: ضمان اصابات العمل  الفصل الرابع: ضمان التقاعد  الفصل الخامس: مكافأة نهاية الخدمة  الفصل السادس: ضمان الخدمة الاجتماعية  فصل مستقل: منازعات الضمان الاجتماعي | | **٩. المفردات الرئيسية للمادة Keywords** |
| **١٠. نبذة عامة عن المادة**  تدرس مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي ضمن مناهج كليات القانون نظرا لاهميتها الاجتماعية و الاقتصادية لشريحة كبيرة من شرائح المجتمع.كما ان نجاح المشروعات الصناعية والاقتصادية لايتوقف على توافر المواد الخام ورأس المال والالات الحديثة والايدي العاملة فحسب ,بل يتوقف على عوامل أخرى أهمها وجود تشريعات عمل جيدة للعمل تضمن الاستثمار الأفضل لعناصر الانتاج وتحقق مصلحة صاحب العمل والعامل والمجتمع بالتوفيق بين زيادة الانتاج و حماية العامل,لأن لتشريعات العمل تأثير واضح في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.و يهدف هذا القانون الى توظيف العمل في خدمة عملية بناء الاقتصاد الوطني من اجل الرفاهية وتحسين ظروف الحياة.و ذلك من خلال تنظيم العلاقات بين صاحب العمل والعامل وبيان الحقوق المتبادلة بينهما والضمانات القانونية التي يوفرها القانون للعامل كطرف أضعف في معادلة العمل. كما يتناول عقود العمل الفردية والجماعية، و تسوية النزاعات العمالية الجماعية والإضرابات، وتعويضات الإصابات العمل ونهاية الخدمة...الخ | | |
| **١١.أهداف المادة:** تعد من أهداف الرئيسية لدراسة مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي التعرف على المبادئ العامة في قانون العمل من حيث تعريفه وأهميته وتطوره والتنظيم الدولي له مصادره واستقلاله ونطاق تطبيقه ثم معرفة عقد العمل الفردي من حيث عناصره وانعقاده ومدته وآثاره و وقفه وانهائه . وايضا ان تبين للطلبة الاحكام المتعلقة بالتنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية ولا سيما اتفاقات العمل الجماعية والنقابات العمالية وتسوية النزاعات العمالية الجماعية وقانون الضمان الاجتماعي مع التركيز على القواعد الخاصة للنظام المالي للضمان الاجتماعي والمخاطر المضمونة في العراق ( الشيخوخة ، العجز ، الوفاة ، واصابة العمل ) وخاصة ان اتجاه اغلب الدول وبما فيها اقليم كوردستان العراق نحو الرأسمالية وتفعيل القطاع الخاص مما يزيد من الاهتمام بالطبقة الكبرى والرئيسية في المجتمع وهم العمال وتوفير الحد الادنى من الحقوق للطبقة العاملة من خلال التطبيق السليم لقانون العمل والضمان الاجتماعي وما يستلزم من اجراء تعديلات على هذا القانون للتلائم مع مستجدات العصر . | | |
| **١٢. التزامات الطالب:**  على الطالب الالتزام بالحضور في الوقت المحدد للمحاضرة وتحضير المادة والمشاركة في اثناء شرح المادة واداء الامتحانات . | | |
| **١٣. طرق التدريس**  الداتاشو والباوربوينتواللوح الابيض | | |
| **١٤. نظام التقييم**  الامتحانات الشهرية 15درجة للفصل الاول و15 درجة للفصل الثاني واما مشاركة الطلاب اثناء الشرح وحضور هم في المحاضرة ومناقشة التقارير الذي يقدمون 10 درجات والامتحان النهائي 60 درجة ‌ | | |
| **١٥. نتائج تعلم الطالب (ان لاتقل عن 100 كلمة)**  ان مادة العمل والضمان الاجتماعي مهمة للطالب فمن خلال تعرف الطالب على الحد الادنى من الحقوق الواردة في هذا القانون للطبقة العمال الذين يشكلون النسبة الاكبر من المجتمع سيتعرف الطالب على مدى اهتمام الدولة بهذه الطبقة من خلال القواعد الواردة في القانون وعضوية الدولة في منظمة العمل الدولية فهذه المنظمة هدفها حماية حقوق العمال وكذلك معرفة اهتمام دولته بفئة العمال من خلال المصادقة على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بضمان التشغيل وتوفير العمل للعمال وحرية اختيار العمل دون تمييز وكما ان اهتمام الدولة يظهر من خلال تعديلها لقواعد قانون العمل بما ينسجم مع التطورات التي تطرأ على المجتمع في مختلف ميادين الحياة. وكذلك معرفة الطالب على الواقع التطبيقي لهذا القانون. | | |
| **16- قائمة المراجع والكتب**   * **المراجع الرئيسية** :   1**- د.محمد حسين منصور,قانون العمل,دار الجامعة الجديدة,2007.**  **2- - د.عدنان العابد, د, يوسف الياس, قانون العمل, المكتبة القانونية, بغداد.2009**  **3- عدنان العابد ود.يوسف الياس,قانون الضمان الأجتماعي,المكتبة القانونية,بغداد,2009.**   * **المراجع المفيدة**  1. **د. عصام انور سليم, قانون العمل, منشأة المعارف, 2002.** 2. **د.سمير عبدالسميع الاودن,الموسوعة الشاملة لاصابات العمل والامن الصناعي,الفتح للطباعة,2003** 3. **د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007** 4. **متون قوانيين العمل القديمة والجديدة**  * المجلات العلمية ومصادر الانترنيت | | |
|  | **١٧. المواضيع** | |
|  | **عنوان المحاضرة: مفهوم قانون العمل واهميته واسباب ظهوره**  أستاذ المادة: سومان عزيز اليوم والتاريخ:  **فقرات المحاضرة:**   1. **تعريف قانون العمل و اهميته** 2. **اسباب ظهور قانون العمل**   **\*العصور القديمة \* العصور الوسطى \*علاقات العمل في ظل مبدأ الحرية الاقتصادية \*تدخل الدولة**   1. **موضع قانون العمل في النظام القانوني وخصائصه**   **ملخص المحاضرة:** اطلقت على هذا الفرع من القانون تسميات مختلفة ,الا ان معظمها تعرض للنقد الى ان انتهى الامر بتسميته (**قانون** **العمل**) وهو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل **التابع** **المأجور**,سواء أكانت فردية ام جماعية بين العمال و أصحاب الاعمال. **فالتبعية** **القانونية** في العمل هي معيار تطبيق قانون العمل,وحيث تنعدم هذه التبعية يمتنع تطبيقه.  و لقانون العمل اهمية اجتماعية واقتصادية:ان لهذا القانون **أهمية** **أجتماعية,**بحيثيمس حياة مجموعة كبيرة من السكان هم العمال واصحاب الاعمال وبموجب هذا القانون يتحدد الوضع الإنساني واللإنساني لحياة العمال. وقانون العمل يعتبر من اهم عوامل إقرار السلم الإجتماعي،كما ان تحقيق الامان الاجتماعي و العدالة الاجتماعية الى حد كبير يعتمد على درجة رقي قانون العمل وتقدمه. و أهميته **الاقتصادية** من حيث اعادة توزيع الدخل القومي وزيادة الانتاج وتحسين نوعيته وتوجيه الاقتصاد الوطني بصورة عامة .  لمعرفة اسباب ظهور قانون العمل لابد من استعراض مراحل تطوره: في العصورالقديمة كانت **علاقة** **العبد** **بالسيد**علاقة ملكية خاصة لشخص العبد ولثمارعمله وانتاجه.وفي العصورالوسطى وجد نظام (**الاقنان**)اي تبعية الانسان للارض والتصرف فيه مع الارض.و نظام **الطوائف** **الحرفية**,التي تميزت بالطابع التنظيمي لكل مهنة وان كانت هذه القواعد تهدف اساسا الى احتكار المهنة وحماية اصحاب الأعمال .وفي ظل **الحرية** **الاقتصادية** امتنعت الدولة عن التدخل في الحياة الاقتصادية وتركت للافراد حرية التنظيم،ونظرا لظهورعوامل عديدة ظهرت مرحلة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل وبالتالي ظهور تشريعات العمل ,ويمكن ان نذكر في مقدمة هذه العوامل الإعتبارات الإجتماعية المتمثلة **بالعامل** **الفكري** **ومنع** **الإستغلال** من قبل الرأسمالية للطبقة العاملة.  وفيما يتعلق بموضع قانون العمل في المجموعة القانونية ,فبالرغم من الاختلاف الفقهي الموجود,فانه اليوم اصبحت قانوناً قائماً بذاته، و ينفرد بمميزات لايتسم بها أي قانون آخر:**الصفة** **الامرة** لقواعده اي عدم جواز الإتفاق على خالفها,واعتبارالحقوق الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال,و فرض جزاء جنائي على كل من يخالف هذه القواعد الى جانب الجزاء المدني المتمثل في البطلان.والاخذ بقاعدة **التفسيرالأصلح** **للعامل**.و**الطابع** **الواقعي** لقواعده،والتي تختلف تطبيقها بإختلاف صور العمل وظروفه وقدرة صاحب العمل الإقتصادية وقدرة العمال على العمل.  **الهدف من المحاضرة:**  ان الهدف من هذه المحاضرة هي التعريف بقانون العمل من حيث تعريفه واهميته وتطوره و صفاته المييزة .  **مصادر المحاضرة:**  1-د.محمد حسين منصور,قانون العمل,دار الجامعة الجديدة,2007.  2- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  3. د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف ,2002.  4- د. غالب علي الداوودي,شرح قانون العمل,دار وائل للنشر,2001.  ***اسئلة المحاضرة:***  *ما المقصود بقانون العمل وماهو معيار تطبيقه؟*  *ما هي اهمية قانون العمل بالنسبة للافراد؟*  *بين طبيعة علاقات العمل في عصور الوسطى؟*  *ماهي العوامل التي ادت الى تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل؟*  *تعتبر الصفة الامرة لقواعد قانون العمل من اهم خصائصه ,وضح ذلك*  ***مصادر قانون العمل وسريان قواعده***  *استاذ المادة: سومان عزيز اليوم والتاريخ:*  ***فقرات المحاضرة:***  ***1-مصادر قانون العمل***   * ***المصادر الداخلية \*الرسمية \*غير رسمية (حرفية)*** * ***المصادر الدولية***   ***2- نطاق سريان قانون العمل (*من حيث الاشخاص)**  ***ملخص المحاضرة:*** لقانون العمل مصادر متعددة ويمكن تقسيمها ابتداء الى داخلية ودولية، **المصادر** **داخلية** تكون على نوعين:**الرسمية** تشمل ما يصدر من تشريع عن الهيئات الرسمية المخولة بسن التشريع بانواعه الثلاثة(الاساسي,العادي,الفرعي),المتمثلة في الدستور والتشريع (قانون العمل رقم 71 لسنة 1987)والقانون المدني والأنظمة والتعليمات التي تصدرها السلطة التنفيذية بموجب النصوص الواردة في القانون لتكفل حسن تنفيذه, قرارات المحاكم والفقه.و**غيرالرسمية** التي لها اصل مهني هي: **التعليمات** **المهنية** التي يضعها صاحب العمل لغرض توضيح بعض شروط العمل أو قواعده غير المنصوص عليها في قانون العمل،كتحديد ساعة بدء العمل وإنتهائه. وقد اختلف الفقه في التكييف القانوني للتعليمات بين المفهوم التعاقدي والتنظيمي لها.**والعرف** المتبع في أوساط العمل المنظم ويرجع اليه في الحالات التي يحيل القانون اليه، كما في الأجر والحلوان والتعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل وعقد المهنة. وكذلك **عقود** **العمل** **الجماعية** **والقرارات** **النقابية** ذات الصفة العامة .  وتتمثل **المصادر** **الدولية** في **المعاهدات** الثنائية التي تعقد بين دولتين لتحديد شروط العمل الواجب تطبيقها على رعايا كل منهما في الاخرى,**والاتفاقيات** الدولية التي يتم ابرامها عن طريق منظمة العمل الدولية وتهدف الى تطبيق قواعد مماثلة في الدول الموقعة على الاتفاقية.  نحصر كلامنا هنا في نطاق سريان قانون العمل من حيث الاشخاص ,لذلك يجب معرفة العامل(وهو كل من يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعا في عمله لادارة وتوجيه صاحب العمل) ,وكذلك صاحب العمل(وهو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر في مختلف مجالات العمل في القطاعات الخاص والمختلط والتعاوني). وايضا الاشخاص الذين استثناهم المشرع من نطاق سريان قواعد قانون العمل بعدما اخذ بنظرالاعتبار طبيعة بعض الاعمال وظروف بعض الاشخاص وهم كالاتي:عمال الخدمة المنزلية والزراعة والأحداث والنساء الذين يعملون في وسط عائلي وتنظيم أوقات العمل في الاعمال ذات الدوامين أو الصفة المتقطعة.  **الهدف من المحاضرة:** نهدف من هذه المحاضرة معرفة مصادر قانون العمل ونطاق تطبيق قواعده.وذلك من خلال بيان:مصادر الداخلية والدولية لقانون العمل .وسريان قانون العمل من حيث الزمان ومن حيث الاشخاص .  **مصادر المحاضرة:**  1- د.محمد حسين منصور,قانون العمل,دار الجامعة الجديدة,2007.  2- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  3. د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف , 2002.  4- د.عدنان العابد, د,يوسف الياس,قانون العمل,المكتبة القانونية,بغداد.  ***اسئلة المحاضرة:***   1. عرف تعليمات العمل وبين طبيعتها القانونية؟ 2. تكلم عن العرف كمصدر من مصادر قانون العمل؟ 3. ما المقصود بعامل وصاحب العمل في نطاق قانون العمل؟ 4. ما هي فئات المستثناة من تطبيق بعض احكام قانون العمل؟   ***تدخل الدولة في تنظيم الاجتماعي للعمل(التشغيل والتدريب المهني وتفتيش العمل)***  *استاذ المادة: سومان عزيز*  *اليوم والتاريخ:*  ***فقرات المحاضرة:***  ***1-التشغيل والتدريب المهني***   * *مفهوم التشغيل واجراته* * *عقد التدريب المهني*   ***2-تفتيش العمل***   * *مهام لجان التفتيش* * *صلاحيات لجان التفتيش*   ***ملخص المحاضرة:*** يهدف **التشغيل** الى توفر العمل للعامل الذي لا عمل له والبحث عن العامل وتوفيره للعمل الذي لا عامل له ويتولى التشغيل دائرة العمل في وزارة العمل والشؤون الإجتماعية عن طريق مكاتب العمل التابعة لها. وهذه **المكاتب** تتولى مهمة تسجيل اسماء طالبي العمل مباشرة وبالمقابل لصاحب العمل أن يطلب من المكتب ترشيح أي عامل للعمل لديه وفقاً للإجراءات محددة. ويجوز أيضاً تشغيل من قبل صاحب العمل مباشرة ومن جانب آخر يجب مراعاة إجراءات محددة للتشغيل في الشركات الأجنبية.  فيما يتعلق **بالتدريب المهني** والذي يتمثل في وضع المعلومات النظرية موضع التطبيق والممارسة أي الإحتكاك بها على ميدان الواقع العملي مثلاً تمرين المهندس المتخرج الحديث في ورشات. وتحدد المهن التي تخضع للتدريب لتعليمات تصدر عن وزير العمل والشؤون الإجتماعية. ويتم التدريب بموجب ***عقد التدريب المهني*** الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل بتهيئة تدريب المهني الكامل الى الشخص المتدرب الذي يلتزم بتنفيذ تعليماته المتعلقة بالتدريب. ويطبق على طرفا العقد **القواعد العامة المتعلقة بالأهلية،** وبالرغم من ان عقد التدريب يعد من العقود **محددة المدة** وينتهي بانتهاء مدته, غير ان القانون العراقي **لم يحدد الحد الأقصى له**، في حين بعض القوانين حددها بسنتين .كما يجب أن يكون العقد **مكتوباً**. ويطبق على العامل المتدرب قانون التقاعد والضمان الإجتماعي وتتحمل دائرة التدريب دفع الإشتراكات المطلوبة.  وأما ا**لتفتيش**، فهو الجهاز الذي يتولى الإشراف على تطبيق قانون العمل ومراقبة تنفيذ أحكامه. ويقوم بمهمة التفتيش **لجان ثلاثية** تتألف كل لجنة من مفتش من وزارة العمل وممثل عن العمال والآخر عن أصحاب العمل. والتفتيش يكون تحت إشراف وزير العمل وتوجيهه المباشر. **ومهام** **التفتيش** هي الآتي: مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل وأنظمته وكذلك قانون الضمان الإجتماعي وتقديم المعلومات اللازمة الى أطراف علاقة العمل وإعداد تقرير مفصل عن حصيلة كل زيارة تفتيشية. **ويحظر** **على** **مفتشي** العمل ما يلي: تحقيق أي فائدة مباشرة أو غير مباشرة مادية او معنوية وإفشاء الأسرار الصناعية والتجارية. ولجان التفتيش تملك **الصلاحيات** الآتية: دخول أماكن العمل دون سابق إنذار أثناء وقت العمل وخارج أوقات العمل إذا كان هناك مبررات. وفي هذه الحالة الأخيرة، يتم الدخول بعد موافقة مدير عام دائرة العمل، ويحق لها تدقيق السجلات والوثائق والعقود اللازمة لعملها. ولها تسجيل المخالفات التي تقف عليها وتنظيم محضر بها، وإنذار صاحب العمل بضرورة تلافي النواقص خلال مدة مناسبة. ويعتبر المحضر سنداً قانونياً الى أن يثبت ما يخالفه.  **الهدف من المحاضرة :** نهدف من هذه المحاضرة معرفة احكام قانون العمل المتعلقة بالتشغيل والتدريب المهني والتفتيش .وذلك من خلال بيان: 1 - الاحكام المتعلقة بالتشغيل والتدريب المهني .  -2 كيفية قيام لجان التفتيش بمهام وصلاحيات تفتيشية في محل العمل.  **مصادر المحاضرة:**  1-د.محمد حسين منصور,قانون العمل,دار الجامعة الجديدة,2007.  2- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  3. د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف ,2002.  **اسئلة المحاضرة:**   1. ما هو الفرق بين التشغيل والتدريب المهني؟ 2. بين الشروط اللازمة لابرام عقد التدريب؟ 3. ماهي صلاحيات لجان التفتيش؟   **القيود الواردة على حرية العمل(اوقات العمل والراحة والاجازات والاعياد)**  استاذ المادة: سومان عزيز اليوم والتاريخ:  ***فقرات المحاضرة:***  1-**وقت العمل والراحة**  **2-وقت العمل اليومي و ساعات العمل الاضافي**  **2- الاجازات والاعياد**  ***ملخص المحاضرة:*** وقت العمل هوالوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل والعامل يستحق الاجر بمجرد الحضورالى مقر العمل و استعداده لاداء العمل. ويجب ان تتخلل ساعات العمل فترات الراحة وذلك لمصلحة أطراف عقد العمل على اساس أن العامل يضره العمل المتواصل ويضعف مقاومته البدنية والفكرية . وكقاعدة عامة تحدد ثمان ساعات **الراحة** **اليومية** تتراوح من نصف ساعة الى ساعة بشرط ان لاتزيد مدة العمل المتواصل 5 ساعات وفي الاعمال ذات الدواميين تتراوح بين 1 ساعة و 4 ساعات وفي المشاريع التي لاتتوقف العمل لايقل عن 20 دقيقة.و للعامل التمتع بالراحة **الاسبوعية** لمدة يوم واحد باجر تام وفي موعد ثابت ,ولايجوز تجزئة هذه الفترة,وفي حالة تشغيله في يوم الراحة , يعويضه بيوم اخر .  لصاحب العمل **زيادة** **ساعات** **العمل** في احدى حالات وهي:لمواجهة ضغط غيراعتيادي او اصلاح او صيانة الاجهزة والادوات التي قد يؤدي توقفها الى تعطيل العمل او تفادي تعرض المواد او المنتجات للتلف وفي حالة الجرد السنوي و اعداد الموازنة او تصفية الموسم وفي حالة وقف العمل لسبب طارئ او قوة قاهرة او بسبب صاحب العمل : وجب على صاحب العمل دفع اجور العامل عن هذه الفترة بما لايزيد على ثلاثين يوما وتكليفه بعمل اخراوعمل اضافي بدون اجر لاتزيد على ثلاثين يوما في سنة.اما **العمل** **الاضافي** وهو ساعات زائدة عن العمل اليومي و العمل في اوقات الراحة اليومية او الاسبوعية فان اجره ضعف الاجر في العمل الليلي او الشاقة او الضارة , زيادة 50% للعمل النهاري.  و**الاجازة** **السنوية** تمنح للعامل مراعاة لمصلحة العامل في رعاية شخصه ومصلحة صاحب العمل في تجديد نشاط عماله ومصلحة الجماعة في صيانة الثروة القومية .وتعتبر مدة الاجازة(20) يوما عن كل سنة العمل ,على ان تكون في الاعمال المرهقة او الضارة 30 يوما باجر.ولاتعتبر من الاجازة ,ايام العطلات الرسمية ,كما لايجوز ممارسة العمل المأجورخلال هذه المدة . وتمنح دفعة واحدة لايجوز تجزئتها الا اذا كان هناك :وجود اسباب جدية تتعلق بطبيعة او ظروف العمل,تستدعى تأخير منح الاجازة ويمتنع منحه ما زاد على 6 ايام وان يعوض بكامل اجره عن المدة المتبقية من اجازة .  وفيما يتعلق **بالاجازة** **المرضية** يستحق العامل اجازة المرضية لمدة (30) يوما عن كل سنة العمل ويجوز تراكم الاجازة غيرالمستنفذة لحد (180) يوما والاستفادة منها على ان تطبق احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي في حالة استنفاذ رصيده من الاجازات المرضية باجر كاملة ويصرف للعامل اجوره في الحالات السابقة وماتزيد عن الحد الاقصى يعتبر مجازا دون اجر,اما عامل غيرالمشمول بقانون الضمان لايتقاضي الاجر عن الفترة الزائدة . وتمنح الاجازة استنادا الى تقرير طبي صادر من جهة طبية رسمية و للعامل الحق في اجازة مدفوعة الاجر في جميع ايام **عطلات رسمية** ( الاعياد الدينية والوطنية ) بموجب القانون ,بغض النظرعن مدة العمل الفعلية .  ***الهدف من المحاضرة:*** نهدف من هذه المحاضرة معرفة كيفية معالجة القانون لاوقات العمل والراحة والاجازات والاعياد وفقا لفقرات المحاضرة .  ***مصادر المحاضرة:***  1-د.محمد حسين منصور,قانون العمل,دار الجامعة الجديدة,2007.  2- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  3. د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف ,2002.  **اسئلة المحاضرة :**  *1*-ما المقصود *بوقت العمل وماهي القواعد المنظمة لها في قانون النافذ ؟*  ***2-***  هل يعوض العامل في حالة تشغيله في يوم الراحة اسبوعية له؟  *2- هل يجوز لصاحب العمل زيادة ساعات العمل ومتى؟*   1. *بين موقف القانون عن الاجازات السنوية؟*   **القيود الواردة على حرية العمل (تنظيم عمل النساء والأحداث)**  استاذ المادة : سومان عزيز اليوم والتاريخ:  **فقرات المحاضرة:**  **1-حماية العاملة**   * **الاعمال المحظورة** * **اجازة الحمل والوضع** * **مجالات اخرى لرعاية العاملة** * **الاستثناء من احكام تشغيل النساء**   **2- تنظيم عمل الاحداث :**   * **الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث** * **جزاء مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث**   **ملخص** **المحاضرة** :قانون العمل أضفى على **العاملة** حماية متميزة وفقاً للأحكام الآتية:حظرالعمل الليلي وذلك لإرهاقه ولأسباب إجتماعية(مابين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً)،واستثناءا يجوز العمل في هذه الفترة إذا كان متعلقاً بمواد أولية أو إنتاج يكون عرضة للتلف السريع واستمرار في الليل ضرورياً وكذلك فيما يتعلق بالعاملات في أعمال إدارية والخدمات الصحية والترفيهية والنقل والإتصالات.في حين لايجوز تشغيلهم في الأعمال المرهقة أوالضارة بالصحة.و تستحق العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة (72) يوماً ولا يجوز لها خلال هذه الفترة ممارسة عملاً مأجوراً أو الضارة لها.ويسمح لها إرضاع طفلها أثناء يوم العمل لمدة لا تزيد على ساعة واحدة. ويجوز تمديد إجازتها إستناداً الى تقرير طبي,كما يجوز إعفائها عن العمل واعطاها اجازة بدون راتب كلما إحتاج طفلها المريض ذلك,على ان لاتزيد على ثلاثة أيام.ويجوز منحها إجازة لمدة لاتزيد على سنة (إجازة الأمومة) بدون اجر.  وفيما يتعلق بالأحكام الخاصة بعمل **الأحداث** هي: أولاً- **تحديد سن العمل**، أجاز القانون تشغيل الأحداث الذين بلغوا **(15)** بشروط محددة، في مقدمتها التثبيت من **لياقة الحدث** وقدرته **الصحية** بموجب شهادة طبية رسمية و**موافقة** **ولي أمر** أو **الوصي** على تشغيله، لأن عقد العمل من عقود الدائرة بين النفع والضرر، وساعات العمل لا يجوز أن تزيد على **سبع ساعات** في اليوم مع فترات **الراحة** المناسبة بحيث لا تقل عن **ساعة**. في حين **لايجوز** تشغيلهم في الأعمال التي تسبب **أمراضاً مهنية أو معدية أو تسممات او الخطرة على أخلاقهم وصحتهم والأعمال الجارية على ظهر السفينة.** ويستثنى من أحكام قانون العمل العاملين في وسط عائلي. من جانب آخر، يتمتع الحدث **بإجازة سنوية** تزيد عما هو مقرر للعمال الإعتياديين وهي مدة لا تقل عن **30 يوماً**.  يترتب على **مخالفة** الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث نوعين من الجزاءات: **الجزاء الجنائي:** وهو الحبس أو الغرامة، وا**لجزاء المدني**: المتمثل في بطلان عقد العمل والزام صاحب العمل بدفع أجور الحدث المتفق عليها وبتعويضه في حالة إصابته أثناء العمل أو من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ.  **هدف** **المحاضرة** :نهدف من هذه المحاضرة بيان الحماية القانونية لفئات خاصة من العمال ,من خلال بيان كيفية التنظيم القانوني لهم كالاتي:  1-حماية المرأة العاملة 2- تنظيم عمل الاحداث  **مصادر** **المحاضرة**:  1-د.محمد حسين منصور,قانون العمل,دار الجامعة الجديدة,2007.  2- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  3. د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف ,2002.  4- د.عدنان العابد, د,يوسف الياس,قانون العمل,المكتبة القانونية,بغداد.  **اسئلة** **المحاضرة**:   1. هل يجوز تشغيل النساء في العمل الليلي؟ 2. ماهي الجزاءات المترتبة على مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث؟   **القيود الواردة على حرية العمل ( تشغيل الأجانب)**  استاذ المادة : سومان عزيز اليوم والتاريخ:  **فقرات المحاضرة :**  **تنظيم تشيغل العمال الاجانب**   * **شروط منح اجازة العمل** * **واجبات العامل الاجنبي وصاحب العمل** * **مدة الاجازة** * **الغاء الاجازة**   نصت المادة (23) من ق.ع على أنه لايجوز تشغيل أي عامل أجنبي ما لم يكن قد حصل على **إجازة عمل** وفقاً للشروط والإجراءات التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الإجتماعية. والإجازة تمنحها وزير أو من يخوله وفقاً للشروط الآتية والمتمثلة بتقديم الطلب التحريري الى الوزارة ويجب أن يتضمن الطلب جميع المعلومات المتعلقة بمؤهلاته موثقاً بالشهادات والمستندات وتقوم دائرة العمل والتدريب المهني حصول للعمل في العراق. وعلى الأجنبي مراجعة هذه الدائرة خلال مدة سبعة أيام من تاريخ دخوله العراق. وإذا كان الموجود داخل العراق لا حاجة لهذا الإجرا الأخير. ويتوجب على العامل الأجنبي التخلي عن العمل عند إنتهاء مدة نفاذ الإجازة ما لم تجدد ويسلم الإجازة الى صاحب العمل عند إنتهاء العقد وأن يقدم تعهداً خطياً بتدريب عدد كافٍ من عمال المشروع.  وعلى صاحب العمل إخبار دائرة العمل عند ترك العامل الأجنبي أو إنتهاء خدمته أو إجازته أو مغادرته العراق. وأن يمسك سجلاً تدون فيه المعلومات اللازمة عن العمال الأجانب. وأن يخصص عمالاً عراقيين لهم تتناسب مؤهلاتهم. ومدة الإجازة هي سنة واحدة وتجدد **وفق متطلبات الحاجة،** وتلغى إجازة العمل في حالة تثبيت عدم صحة المعلومات والمستندات أو كون وجود العامل الأجنبي **مضراً بالمصلحة العامة**، أو في حالة ما لو كان تشغيل الأجنبي محل عامل عراقي بنفس الكفاءة وشروط العمل.  ويستثنى في شرط الحصول على إجازة العمل العاملون لدى الهيئات الدولية والذين تسمح لهم القوانين والإتفاقيات الدولية التي يكون الاعراق طرفاً فيها والمشتغلون لدى الحكومة.  **هدف المحاضرة:** الهدف من هذه المحاضرة هو التعرف على القيود القانونية المتعلقة بتشغيل الاجانب وفقا لقانون العراقي وذلك من خلال الفقرات الاتية:   * **شروط منح اجازة العمل** * **واجبات العامل الاجنبي وصاحب العمل** * **مدة الاجازة والغاءها**   **مصادر المحاضرة:**  1- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  2- د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف ,2002.  3-د.عدنان العابد, د,يوسف الياس,قانون العمل,المكتبة القانونية,بغداد  4-د.سيد محمود رمضان ,الوسيط في شرح قانون العمل,دارالثقافة للتشر والتوزيع,عمان ,2004.    **اسئلة المحاضرة:**   1. ماهي حالات الغاء اجازة العمل الممنوحة للاجنبي؟ 2. يستثنى من شرط الحصول على اجازة العمل فئات معينة من الاجانب,من هم؟   **ماهية عقد العمل الفردي**  استاذ المادة : سومان عزيز اليوم والتاريخ:  **فقرات المحاضرة:**   1. **مفهوم** **عقد العمل الفردي**  * تعريف عقد العمل وخصائصه * عناصر عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود. * شروط إنعقاد عقد العمل * التراضي على المسائل الجوهرية في العقد   2.**مفهوم عقد العمل قيد الإختبار.**  **3. بطلان عقد العمل الفردي .**  **ملخص المحاضرة:** عقد العمل هو إتفاق بين العامل وصاحب العمل، يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وإدارته ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل.يعد عقد العمل عقدا رضائيا وملزما للجانبين وينعقد بإلتقاء الإيجاب بالقبول دون إشتراط شكلية معينة وكذلك يعد من عقود المعاوضة وعقود المدة .وفيما يتعلق بعناصره فهي:**العمل** (كل جهد إنساني يبذل مقابل الأجر),و**الأجر**(يتقاضاه العامل مقابل العمل),و**التبعية القانونية** والتي تتحقق بالتبعية الادارية .و المعيار المتبع لتمييز عقد العمل عن كل من عقود **المقاولة** و **الشركة** و **الوكالة**،هي وجود التبعية القانونية في عقد العمل بخلاف العقود السابقة.  وفيما يتعلق بانعقاد,فان عقد العمل يخضع لما يخضع له العقود الاخرى من الاحكام من حيث وجوب توافر الاركان والشروط التي يتطلبها القانون المدني . كما يجب أن يتحقق التراضي على المسائل الجوهرية في العقد بين الطرفين وهي العمل والأجر والمدة وما عداها من الشروط يجوز عدم الإتفاق عليها وفي هذه الحالة يطبق عليها حكم القانون.اي يجب أن يكون العمل ممكناً ومشروعاً ويعيين تعييناً نافياً للجهالة الفاحشة. و أن يتفق الطرفان على مقدار الاجر مع مراعاة القواعد القانونية الآمرة للأجور. وطبيعة العمل محل العقد فهي التي تحدد ما إذا كان بالإمكان إنعقاد العقد لمدة محددة أم لا؟ ويقع باطلا الشرط الذي يحدد مدة العقد بوقت أقصر من المدة اللازمة لتنفيذ العمل.  الاحكام الخاصة بعقد العمل **قيد الإختبار**:يجوز الإتفاق على إخضاع العامل للإختبار فترة من الزمن للتاكد من كفاءة العامل المهنية والسلوكية لمدة لا تزيد على 3 أشهر.اختلف الفقه حول التكييف القانوني لهذا العقد وكونها معلقا على شرط الواقف او الفاسخ،وفي الغالب ينتهي العقد تطبيقا لاحكام الخاصة بالعقد المعلق على شرط الفاسخ ,بإعلان صاحب العمل عدم رضاه عن الإختبار بشرط أن لا يكون متعسفاً في إستعمال حقه.  من جانب اخر لم يتضمن القانون نصاً حول ***بطلان*** العقد وآثاره، بل أورد معالجة خاصة للأحداث الذين يعملون دون السن القانونية والتي تتضمن دفع الأجر المتفق عليه وتعويض الحدث في حالة تعرضه لإصابة عمل أثناء فترة تنفيذ العقد الباطل.  **هدف** **المحاضرة**: نهدف من هذه المحاضرة التعرف على عقد العمل وخصائصه وعناصره وتمييزه عن العقود المشابهة به,وكذلك شروط انعقاد العقد و التعرف على عقد العمل قيد الاختبار,بالاضافة الى بطلان العقد وآثاره في قانون العمل النافذ.  **مصادر المحاضرة:**  1- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  2- د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف ,2002.  3- د.عدنان العابد, د,يوسف الياس,قانون العمل,المكتبة القانونية,بغداد**,2009.**  **أسئلة المحاضرة:**  1- عرف عقد العمل وبين عناصره؟  2- ما المقصود بالتبعية في عقد العمل؟وكيف يمكن التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة؟  3- بيّن التراضي في عقد العمل؟  4-عرف عقد العمل قيد الإختبار، وما هو التكييف القانوني لهذا العقد؟  5-بيّن موقف المشرع العراقي من العقد الباطل؟  **عنوان المحاضرة :اثار عقد العمل (التزامات العامل)**  استاذ المادة : سومان عزيز اليوم والتاريخ:  ***فقرات المحاضرة:***   * **أداء العمل :** * **إطاعة أوامر صاحب العمل.** * **المحافظة على الأموال التي في عهدته.** * **الإلتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية.** * **لإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل.** * **إختراعات العامل**   **ملخص المحاضرة :**وفقا لعقد العمل يلتزم العامل بالتزامات عديدة كالاتي:يلتزم **شخصيا بأداء العمل** المتفق عليه في عقد العمل وكقاعدة عامة يجب ان يبذل في تأديته عناية الشخص الإعتيادي وذلك في مكان أداء العمل .  وكذلك يلتزم العامل **باطاعة أوامر** صاحب العمل وتوجيهاته المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه ضمن الحدود التي لاتعرضه للخطر ولاتخالف احكام القوانين المعمول بها او الاداب العامة وغير مخالفة للعقد .  على العامل **محافظة وصيانة الأموال** التي يملكها صاحب العمل أو تكون تحت إدارته لأغراض تنفيذ العمل ومنها الأدوات و...القاعدة ان الحرص المطلوب يتناسب طردياً مع درجة مهارته الفنية .  من جانب اخر نظراً لطبيعة علاقة العمل وأهمية شخصية العامل وثقته بالنسبة لصاحب العمل. وقد اورد قانون العمل محظورات يجب على العامل إجتنابها وذلك تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقد منها: عدم الإقتراض من الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل, -يلتزم العامل كقاعدة عامة **بالمحافظة** على **اسرار** العمل وعدم إفشاءها حتى بعد تركه العمل. ويلتزم العامل وفقا لشرط محدد في عقد العمل **بعدم** **منافسة** صاحب العمل لان المنافسة تتعارض مع حسن النية في تنفيذ العقد, ولما كان هذا الاتفاق يتضمن قيدا على حرية العامل فقد تقرر القانون لصحته هذا الاتفاق قيودا عديدة .واما الأحكام الخاصة **بإختراعات العامل** ومايترتب عليه من حقوق المادية والادبية فقد تختلف باختلاف نوع الاختراع فيما اذا كان الإختراع حرا اوإختراع الخدمة اوإختراعا عرضيا .  ***الهدف من المحاضرة*** : معرفة التزامات العامل وبيان الاحكام المنظمة لها في قانون العمل .وذلك من خلال بيان هذه التزامات وفقا لفقرات المحاضرة:   * أداء العمل : - إطاعة أوامر صاحب العمل. * المحافظة على الأموال التي في عهدته. - الإلتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية. * لإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل - إختراعات العامل   **مصادر المحاضرة:**  1- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  2- د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف ,2002.  3- د.عدنان العابد, د,يوسف الياس,قانون العمل,المكتبة القانونية,بغداد**.**  4-د.غالب علي الداوودي ,شرح قانون العمل,دراسة مقارنة,دار وائل للنشر,عمان,2001.  **اسئلة المحاضرة:**  1-ما هي الاثار المترتبة على الطابع الشخصي لالتزام العامل باداء العمل ؟  2- متى يلزم العامل باطاعة اوامر صاحب العمل ؟  3-بين مضمون التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل؟  **عنوان المحاضرة :اثار عقد العمل ( *التزامات صاحب العمل )***  استاذ المادة : سومان عزيز اليوم والتاريخ:  ***فقرات المحاضرة:***  1- الالتزامات التي يقتضيها مضمون العقد.  \* تمكين العامل من أداء العمل. \* الالتزام الخاص بوثائق العامل وشهاداته.  2- وقاية العامل من مخاطر العمل.  1-**التزام بالاجر :** \*الاجر وانواعه \* تمييزه عما يتشابه متممات \*كيفية تقديرالاجر  2- **النظام القانوني لدين الاجر**  **ملخص المحاضرة:**  فيما يتعلق بالتزامات التي يقتضيها مضمون العقد وإستناداً على مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، يلتزم صاحب العمل بما ياتي :- تمكين العامل من اداء عمله وتهيئة المستلزمات المقتضاءة لذلك والتزام هنا هو التزام بتحقيق الغاية.- توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل من خلال توفير وسائل الحماية والإسعافات الطبية الاولية و... على أن يتحمل صاحب العمل الاعباء المالية لهذا الغرض ويخضع تنفيذ هذا الإلتزام لرقابة لجان تفتيش العمل.تسليم العامل, عند مباشرته العمل, وصلا بما سلمه له من وثائق ومستندات, واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبة العامل بها اثناء قيام علاقة العمل، - اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل, يبين فيها معلومات المتعلة بالعمل و شهادة - براءة ذمة (في حالة براءته من التزامات).  كما ان التزام الجوهري على صاحب العمل هو التزامه باداء الاجر ,وهو كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال ايا كانت طريقة حسابه, لقاء عمله, ويستحقه من تاريخ مباشرته العمل.فقد الزم المشرع صاحب العمل بان يدفع اجر العامل وفق الاحكام المقررة منها:ان تدفع الاجور الى العامل او الى وكيله بالعملة العراقية مرة واحدة في الشهر في الاقل, في احد ايام العمل وفي مكانه او في مركز دفع مجاورله. يدفع اجر العامل, في حالة انتهاء خدمته, خلال سبعة ايام من تاريخ انتهائها. لا يجوز تقييد حرية العمل في التصرف باجره او الزامه بالشراء من محلات معينة,والقاعدة العامة لا يجوز الحجز على الاجر المستحق للعامل.  لقد اعتبر المشرع المنح والمكافآت من متممات الاجر : اذا نص القانون او عقد العمل اوالنظام الداخلي للعمل, على دفعها ,او اذا اتقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات ,كما تعتبر النسبة من المبيعات والنسبة من الارباح المتفق عليها في عقد العمل من متممات الاجر.  ***الهدف من المحاضرة***:معرفة التزامات صاحب العمل وبيان الاحكام المنظمة لها في قانون العمل, من خلال بيان :  1- الالتزامات التي يقتضيها مضمون العقد 2 - وقاية العامل من مخاطر العمل.  3-التزام بالاجر و النظام القانوني لدين الاجر  ***مصادر المحاضرة:***   1. د.غالب علي الداوودي ,شرح قانون العمل,دراسة مقارنة,دار وائل للنشر,عمان,2000. 2. د.محمد حسين منصور,قانون العمل,دار الجامعة الجديدة,2007. 3. د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007   ***اسئلة المحاضرة:***  1-من التزامات صاحب العمل التي يقتضيها مضمون العقد هي تمكين العامل من اداء العمل,وضح ذلك؟  2-يجب ان يتعامل العامل مع صاحب العمل لضمان وقايتهم من مخاطر العمل ,وضح ذلك؟  3-تعتبر ديون العامل ديونا ممتازة وفقا للقانون ,وضح ذلك؟  4-كيف يمييز بين المنحة والاجر؟  **عنوان المحاضرة :*السلطة الانضباطية لصاحب العمل في المشروع***  استاذ المادة :سومان عزيز اليوم والتاريخ:  **فقرات المحاضرة:**   1. **سلطات صاحب العمل داخل المشروع**   **2-** **مفهوم الخطأ التأديبي و قواعد الانضباط**  **3- العقوبات الانضباطية و الاجراءات الانضباطية**  ***ملخص المحاضرة:*** تتكونعناصر المشروع من عمل قيد التنفيذ و ادارة تشرف على تنفيذه واشخاص يقومون بانجازه تحت اشرافها.ولصاحب العمل سلطتان داخل المشروع:1- سلطة ادارية في توجيهه نشاط العمال والاشراف عليه .2- سلطة انضباطية في فرض العقوبات على العمال المخالفين لاوامره.والزام صاحب العمل بوضع لائحة للجزاءات التاديبية تتضمن المخالفات والجزاءات والاجراءات المتبعة .  ان الخطأ التأديبي يتحقق نتيجة الاخلال بالتزام بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل في المنشأ والامتناع عن كل ما من شأنه الحاق الشرر بنظامها.ولمواجهة هذا الخطأ يقع على صاحب العمل وضع قواعد لانضباط العمال وفقا للاتي: ***القواعد******النموذجية***: يصدر وزير العمل قواعد انضباط نموذجية يسترشد بها اصحاب العمل ويلزم القانون صاحب العمل الذي يستخدم تسعة عمال فاكثر بوضع هذه القواعد المتضمنة المخالفات التي يعاقب على ارتكابها وكذلك العقوبات .  **الاجراءات** **وضع** **القواعد**: يعرض مشروع قواعد الانضباطية الموضعة على مكتب العمل وقد خول القانون المكتب سلطة تعديل المشروع وفقا لقواعد النموذجية ومقتضيات العملوهناك التناقض(من جهة صاحب العمل غير ملزم بقواعد النموذجية ومن جهة اخرى تتولى المكتب تقدير مقتضيات العمل ؟) ويكون نافذا بعد(15)يوما من اعلانها في لوحة الاعلانات بعد المصادقة عليها  وحدد القانون **العقوبات** الانضباطية بالاتي :**لفت** **النظر** وهي عقوبة تحذيرية ,و **قطع** **الراتب** المتمثل بمبلغ من المال يقتطع من اجر العامل المخالف حداعلى للمبلغ او لفترة محددة. **وتأجيل** منح العامل **الزيادة** **السنوية** لمدة لاتزيد على ستة اشهر,**وحجب** الزيادة السنوية ,والفصل عن العمل .وذلك باتخاذ الا**جراءات الانضباطية** المتمثلة بالاتهام و التحقيق وفقا للاتي:لايجوز اتهام عن مخالفة مرت على كشفها اكثر من(15) يوما ويجب تحقيق مع العامل واستماع الى دفاعه بحضور ممثل النقابة و صدورالقرار بنتيجة التحقيق خلال(15)يوما وكتابة القراروامكانية الاعتراض عليه خلال (15) يوما من تاريخ التبليغ امام محكمة العمل المختصة وقرارها يكون باتا ,باستثناء قرار الفصل الذي يجوز الطعن به تمييزا.  ***الهدف من المحاضرة:*** نهدف من هذه المحاضرة معرفة السلطة الانضباطية لصاحب العمل داخل المشروع ,وذلك من خلال بيان الاتي: 1- **سلطات صاحب العمل داخل المشروع**  2-**مفهوم الخطأ التأديبي و قواعد الانضباط**  **3-العقوبات الانضباطية و الاجراءات الانضباطية**  ***مصادر المحاضرة:***  1- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  2- د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف ,2002.  3- د.عدنان العابد, د,يوسف الياس,قانون العمل,المكتبة القانونية,بغداد  ***اسئلة المحاضرة:***   1. ***ما المقصود بخطأ التأديبي وما هو التزام صاحب العمل تجائه؟*** 2. ***عرف عقوبة قطع الراتب ؟*** 3. ***هل ان سلطة صاحب العمل في اصدار الاوامر سلطة مطلقة؟*** 4. ***لماذا يعتبر الجزاء التأديبي جزاءا خطيرا؟***   **عنوان المحاضرة : منازعات العمل وطرق تسويتها**  استاذ المادة : سومان عزيز اليوم والتاريخ:  **فقرات المحاضرة:**  1-مفهوم نزاع العمل الجماعي  2- طرق تسوية منازعات العمل \*التوفيق \*التحكيم  3- الاضراب وانواعه واثاره  4- مفهوم الاغلاق  ***ملخص المحاضرة:***  يعتبر النزاع جماعياً عندما تكون أحد طرفيه جماعة من العمال وكذلك عندما يكون موضوعه ذا تأثير على المصلحة المشتركة للعمال وقد لا يهم أن يكون فرد واحد هو الذي أثار النزاع بخصوصه انما الذي يهم هو مساس الحق الذي يدعي به مجموع العمال, كما لو كان سبب حرية الرأي أو الأحزاب.  يتم تسوية النزاع من خلال التوفيق والتحكيم, ففي العراق نظام التوفيق يكون اختيارياً وذلك في حالة إبلاغ الوزير من قبل الطرفين أو إجبارياً في حالة تدخل الوزير بناءً على إبلاغ أحد الطرفين أو عدم إبلاغ الوزير. والتحكيم الاختياري هو الذي أخذ به المشرع العراقي وذلك بالرجوع اليه في حالة عدم تسوية النزاع بالتوفيق وقرارات هيئة التحكيم نهائية.  وفيما يتعلق بالإضراب والإغلاق وأحكامهما، نلاحظ بأن الإضراب هو توقف العمال الجماعي المؤقت بسبب نزاع جماعي يتعلق بمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل وللإضراب أنواع عديدة منها:الإضراب المهني والتضامني والسياسي والإضراب الجزئي غير الصريح، ويترتب على ممارسة الإضراب وقف عقد العمل،غير أن العمال غير المضربين يستحقون الأجر ما داموا مستعدين لأداء العمل إستناداً الى م (33). وأجاز القانون النافذ الإضراب في حالة إمتناع صاحب العمل عن تنفيذ قرار محكمة التمييز (المتعلق بنزاع بين طرفي العقد) بعد ثلاثة ايام من تبليغه بالقرار وذلك بشرط إبلاغ الوزير ورئيس الإتحاد العام لنقابات العمال معاً.  وفيما يتعلق بالإغلاق والذي يعتبر إجراءاً مقابلاً للإضراب يقوم به صاحب العمل وأثره أنه يوقف العقد ولاينهيه ولم يتضمن القانون النافذ نصوصاً بشأن الإغلاق المؤقت لذلك يعتبر أجراً غيرمشروع في حالة قيام صاحب العمل به.  ***الهدف من المحاضرة*** :نهدف من هذه المحاضرة التعرف على كيفية معالجة القانون النافذ لمنازعات العمل وطرق تسويتها. 1وذلك من خلال التطرق الى كل من :   * -مفهوم نزاع العمل الجماعي * طرق تسوية منازعات العمل * الاضراب وانواعه واثاره * مفهوم الاغلاق   ***مصادر المحاضرة :***  1- د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007  2- د. عصام انور سليم ,قانون العمل ,منشأة المعارف ,2002.  3- د.عدنان العابد, د,يوسف الياس,قانون العمل,المكتبة القانونية,بغداد  ***اسئلة المحاضرة:***   1. ما المقصود بالنزاع العمل الجماعي في نطاق قانون العمل ؟ 2. عرف الاضراب وبين انواعه؟ 3. ما هي اثار المترتبة على الاضراب ؟   **عنوان المحاضرة : *وقف عقد العمل***  استاذ المادة : سومان عزيز اليوم والتاريخ:  ***فقرات المحاضرة:***   1. ***وقف عقد العمل وخصائصه*** 2. ***تطبيقات القانونية لوقف عقد العمل***  * ***الوقف الاتفاقي للعقد*** * ***وقف العقد لاستحالة تنفيذ الالتزام***   ***\* حالات وقف العقد الراجعة الى العامل***  ***\* استحالة التنفيذ المؤقتة من جانب صاحب العمل***  **ملخص المحاضرة**:  يعتبر وقف عقد العمل حالة مألوفة، ذلك لأن القانون بالذات تتوسع من الاخذ به لإعتبارات عملية كثيرة، لوقف العقد في نطاق ق.عم خصائص مميزة تمتد الى شروط الوقف وآثاره: الشروط، لم يعد وقف العقد يرتبط بالإستحالة وإنما أمتد الى حالات لا ترتبط بالإستحالة. واما من حيث الاثار فان وقف العقد لايوقف جميع اثاره بل بعضها وعلى ذلك فان مدة الوقف في الغالب تدخل ضمن المدة المقررة لإستحقاق الاقدمية والإجازات المأجورة.وقد يقرر القانون في العديد من الحالات استحقاق العامل اجره الكامل.  وفيما يتعلق بالتطبيقات القانونية لوقف عقد العمل, لابد ان نذكر بأن وقف العقد يتحقق لأحد السببين: 1- الوقف الإتفاقي للعقد وذلك وفقاً لإتفاق الطرفين و غالباً يتم مراعاة لظروف أحد الطرفين, على سبيل المثال الأجازة بدون أجر أما 2- إستحالة تنفيذ الالتزام مؤقتاً وهذه الحالات قد تكون راجعة للعامل وهي المرض وولادة العاملة والخدمة العسكرية وأداء الخدمات العامة والإضراب والإلتزامات الاجتماعية والأسرية.  أما حين يكون سبب الإستحالة راجعاً الى صاحب العمل، فالتزام هذا الاخير لا يتعلق بشخصه وإنما يرتبط بذمته المالية لذلك يحمل صاحب العمل أحياناً عبء القوة القاهرة، لأن العوارض التي تصيب شخصه لا توقف العقد، في حين إذا أصيبت منشأته بعطل مؤقت لقوة قاهرة، فإن هذا يكون سبباً في وقف العقد.  ***الهدف من المحاضرة*** : معرفة حالات وقف عقد العمل وبيان الاحكام المنظمة لها في قانون العمل .وذلك من خلال بيان :   * ***مفهوم وقف عقد العمل وخصائصه المييزة في قانون العمل .*** * ***اهم التطبيقات القانونية وحالات العملية لوقف عقد العمل.***   ***مصادر المحاضرة:***   1. د.غالب علي الداوودي ,شرح قانون العمل,دراسة مقارنة,دار وائل للنشر,عمان,2000. 2. د.محمد حسين منصور,قانون العمل,دار الجامعة الجديدة,2007. 3. د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007   ***اسئلة المحاضرة***   1. ماهي حالات وقف عقد العمل بسبب استحالة التنفيذ مؤقتا من جانب العامل؟ 2. هل يجوز لصاحب العمل ان يوقف عقد العمل ؟     **عنوان المحاضرة :إنتهاء عقد العمل**  استاذ المادة : سومان عزيز اليوم والتاريخ:  **فقرات المحاضرة:**  **1**-انفساخ العقد بسبب استحالة التنفيذ نهائيا  2-انهاء العقد بارادة احد طرفيه او كليهما  3-حالات انتهاء العقد بسبب الفصل *التأديبي*  *4-انتهاء عقد العمل محدد المدة*  5- اثار انتهاء عقد العمل(تصفية حقوق العامل- شهادات ووثائق العامل-ترحيل العامل-مكافأة نهاية الخدمة)  **ملخص المحاضرة:** لمعرفة الاحكام القانونية الخاصة بإنتهاء العقد يجب أن نميز بين الأسباب المشتركة التي تنتهي بها عقود العمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة وتلك التي تختص بها العقود محددة المدة.  فيما يتعلق بأحكام متعلقة بإنفساخ العقد:هناك اسباب إستحالة التنفيذ نهائياً من جانب العامل وهي وفاة العامل, وحالة اصابته بمرض تقعده من العمل.أما إستحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل فقد يرجع الى: وفاته،إذا كانت شخصيته محل إعتبار.اوإغلاق المنشأة بسبب قوة قاهرة.وقد تنتهي عقد العمل بإتفاق الإرادتين اتفاقا مكتوبا وذلك بأن يطلب صاحب العمل ويوافق عليه العامل, أو حالة استقالة العامل.  ويجوز للعامل إنهاء العقد بإرادته المنفردة بشرط أن يوجه إنذاراً مكتوباً الى صاحب العمل ,و يجوز إنهاءه دون توجيه إنذارفي حالات محددة .وفي المقابل يجوز لصاحب العمل وبإرادته المنفردة إنهاء العقد في حالة تقليص المشروع او تصفيته.ويجوز توقيع عقوبة الفصل على العامل وبالتالي إنهاء عقد العمل في الحالات المحددة استنادا الى سلطته بفرض عقوبات انضباطية , كما لو أفشى سراً من أسرار العمل أدى الى إلحاق ضرر بصاحب العمل , أو...  أما الأحكام المتعلقة بإنتهاء عقد العمل **محددة المدة**:فقد ينتهي بما ينتهي به العقد غيرمحدد المدة من اسباب,او ينتهي لسبب خاص هو إنتهاء مدته دون أي إجراء شكلي أو دون توجيه إنذار بذلك.  يترتب على إنتهاء عقد العمل جملة **آثار** قانونية كالآتي: تصفية حقوق العامل ومن أهمها إستحقاقه من اجور والحقوق والتعويضات التي قد يستحقها لأسباب قانونية كاجور العمل الأاضافي و...، خلال فترة معقولة تتناسب مع ما يقتضيه إحتساب هذه الحقوق.وإعطاء العامل شهادة براءة ذمة والوثائق التي استلمها من العامل.والاصل يتحمل صاحب العمل مصاريف ترحيل العمال وفقا لقواعد محددة في ق.العمل .وفيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة، فقد أخذ المشرع العراقي بنظام إعطاء إعانات أو مرتبات للعمال أو خلفهم عن طريق الضمان الإجتماعي  **هدف المحاضرة:** معرفة كيفية انتهاء عقد العمل وبيان الاحكام المنظمة لها في قانون العمل .وذلك من خلال بيان  1-انفساخ العقد بسبب استحالة التنفيذ نهائيا 2- انهاء العقد بارادة احد طرفيه او كليهما  3-حالات انتهاء العقد بسبب الفصل *التأديبي*  4- *انتهاء عقد العمل محدد المدة*  5- الاثار المترتبة على انتهاء عقد العمل  **مصادر المحاضرة:**   1. د.غالب علي الداوودي ,شرح قانون العمل,دراسة مقارنة,دار وائل للنشر,عمان,2000. 2. د.محمد حسين منصور,قانون العمل,دار الجامعة الجديدة,2007. 3. د. احمد السعيد الزقود,قانون العمل ,المكتبة المصرية,2007   **اسئلة المحاضرة:**  1-هل ان وفاة صاحب العمل تؤدي الى انفساخ العقد؟  2-كيف ينتهي العقد بالارادة المنفردة للعامل؟  3-هل يحق لصاحب العمل انهاء العقد بارادته المنفردة؟  4-ما هي اسباب توقيع عقوبة الفصل على العامل وبالتالي انتهاء العقد ؟  ***عنوان المحاضرة : تطورنظام الضمان الاجتماعي ومفهومه ومصادره***  *استاذ المادة :* سومان عزيز *اليوم والتأريخ:*  ***فقرات المحاضرة :***   1. **مراحل تطور الضمان الاجتماعي في الدول الصناعية**   - وسائل الضمان الاجتماعي  - عوامل نشأة نظام الضمان الاجتماعي المعاصر  2-**مفهوم قانون الضمان الاجتماعي في العراق ومصادره**   * تحديد المقصود بقانون الضمان الاجتماعي * مصادر القانون   ***ملخص المحاضرة :*** تطورت وسائل الضمان الاجتماعي على اساس فكرتين :التضامن الاجتماعي والمتمثلة بالمساعدة الفردية والتعاون العائلي والجماعي ,بينما الوسائل القائمة على الادخار تتراوح بين ماهو فرديا يعتمد على قدرة الفرد او تبادليا تتمثل في مساهمة اعضاء الجمعية في تكوين رصيد لتغطية الاخطار ,او ربما هو تامين تجاري يقوم به شركة التأمين .كما هو المعروف فان هذه الوسائل غير كفوئة لكونها اختيارية ومواردها غير ثابتة.وانهيار هذه الاشكال من التضامن هي احدى عوامل التي ادت الى ظهور نظام الضمان الاجتماعي المعاصر,اضافة الى عوامل اخرى منها فقدان العمال القدرة على الادخار لقلة اجورهم وازدياد المخاطر التي يتعرض لها وعجز النظام القانوني عن حمايتهم والنضال التي قامت بها العمال .  لتحديد مفهوم قانون الضمان الاجتماعي(التأمينات الاجتماعية) يجب التمييزه عن التأمين الاجتماعي وهو نظام الزامي للتأمين ضد المخاطر الاجتماعية .والامان الاجتماعي المتمثل بالغاية المحققة في مواجهة المخاطر الاجتماعية (المهنية او الفسيولوجية ) ,غير ان ق .الضمان الاجتماعي هو مجموعة الوسائل القانونية التي تهدف الى تحقيق الامان الاجتماعي .وتتميز هذا القانون بانه نظام الزامي ويحصل على منافعها المؤمن عليهم في مقابل اشتراكات يدفعونها وتتولى الدولة ادارة مرفقه العام .واستنادا الى ذلك يمكن القول بان قانون التامينات الاجتماعية هي التسمية الاكثر دقة للقانون المذكور .  كما ان مصادر هذا القانون هي الاتي : الدستور و التشريع و الانظمة والتعليمات والقضاء و الفقه ,بالاضافة الى مصادر دولية خاصة معاهدات واتفاقيات التي تصدر من منظمة العمل الدولية في هذا المجال .  ***هدف المحاضرة*** :  نهدف من هذه المحاضرة التعرفعلى تطور وسائل الضمان الاجتماعي و العوامل التي ساهمت في تكوين نظام الضمان الاجتماعي المعاصر .وكذلك تحديد مفهوم قانون الضمان الاجتماعي في العراق ومصادره .  ***مصادر المحاضرة:***   1. د. عدنان عابد ود.يوسف الياس ,قانون الضمان الاجتماعي ,المكتبة القانونية بغداد ,2009. 2. اسامة احمد شتات ,قانون التأمينات الاجتماعية, مصر ,2005. 3. د.محمد حسن قاسم ,قانون التأمين الاجتماعي,دار الجامعة الجديدة ,اسكندرية, 2003. 4. د,سمير عبدالسميع الاودن,الموسوعة الشاملة لاصابات العمل والامن الصناعي, الفتح للطباعة,2003   ***اسئلة المحاضرة*** :   1. بين وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي القائمة على فكرة التضامن الاجتماعي ؟ 2. ما مدى صلاحية الوسائل القائمة على الادخار لتحقيق الامان الاجتماعي ؟ 3. ما هي العوامل التي ادت الى نشأة الضمان الاجتماعي المعاص؟ 4. مييز بين التامين الاجتماعي والضمان الاجتماعي والامان الاجتماعي ؟   ***عنوان المحاضرة : النظام المالي للضمان الاجتماعي في العراق***  *استاذ المادة:* سومان عزيز *اليوم والتأريخ:*  ***فقرات المحاضرة :***   1. **اساليب ادارة التأمينات الاجتماعية( الادارة الحكومية والادارة النقابية** ) 2. **وسائل التمويل** ( الاشتراكات –الميزانية العامة – الضرائب الخاصة- عوائد استثمار فائض التأمينات الاجتماعية) 3. **الاشتراك و اسس تحديد مقداره**   ***ملخص المحاضرة :***  يتم تنفيذ احكام الانظمة الخاصة بالتأمينات الاجتماعية باسلوبين:اما ان يتم ادارتها بواسطة مؤسسة عامة(حكومة),او يتم من خلال نقابات مستقلة عن الحكومة .والاسلوب الاول هو المعمول بها في العراق مع عدم اهمالها لمشاركة التنظيم النقابي .  وفيما يتعلق بوسائل تمويل(تدبير الموارد المالية لمواجهة تكاليف التأمينات الاجتماعية ) فهي كالاتي: الاشتراكات وهي ان تتحمل المستفيد التمويل الكلي او العبء الاكبر منها ,في حين ان المساهمة من خلال الميزانية العامة هي ان تخصص الدولة جزء من حصيلة الضرائب العامة للتمويل ,اوقد تخصص عوائد ضرائب خاصة للتمويل بحيث لاتخلط مع ايرادات الميزانية العامة ,وتوجد وسيلة اخرى للتمويل هي عوائد استثمار فائض التأمينات الاجتماعية .  في العراق يتم تمويل صندوق تقاعد وضمان الاجتماعي من الاشتراكات وحصة الصندوق من الارباح وعائد استثمار فائض اموال الصندوق والغرامات القضائية المفروضة على المخالفين لاحكام القانون .  اما عن الاحكام القانونية المتعلقة بتحديد مقدار وحالات استحقاق الاشتراكات فهي كالاتي :تختلف نظم التأمينات الاجتماعية في اساليب تحديد مقدار الاشتراك –فقد تكون على اساس الاجر او المخاطر او قد تكون نظام الاشتراك موحد القيمة .و يأخذ القانون العراقي بمبدأ فرض الاشتراك الاجباري على ان يلزم الادارات واصحاب العمل بتمويل ضمان جميع المخاطر المقررة في القانون ,ويلزم العمال بالمساهمة في تمويل التقاعد فقط , ويحدد مقدار الاشتراك على اساس الاجر (نسبة مئوية منه) .وفقا لمادة (26) تسدد الاشتراكات خلال سنة ميلادية واحدة على اساس الاجور المدفوعة في شهر كانون الثاني من تلك السنة .  ***هدف المحاضرة*** :  نهدف من هذه المحاضرة التعرف على اساليب ادارة التأمينات الاجتماعية و وسائل تمويل بشكل عام ومن ثم الاسلوب المتبع في القانون العراقي وكيفية تنظيم احكام الاشتراك واسس تحديد مقداره .  ***مصادر المحاضرة:***   1. د. عدنان عابد ود.يوسف الياس ,قانون الضمان الاجتماعي ,المكتبة القانونية بغداد ,2009. 2. اسامة احمد شتات ,قانون التأمينات الاجتماعية, مصر ,2005. 3. د.محمد حسن قاسم ,قانون التأمين الاجتماعي,دار الجامعة الجديدة ,اسكندرية, 2003. 4. د,سمير عبدالسميع الاودن,الموسوعة الشاملة لاصابات العمل والامن الصناعي, الفتح للطباعة,2003   ***اسئلة المحاضرة*** :   1. ماهي وسائل تدبير الموارد المالية لمواجهة تكاليف التأمينات الاجتماعية ؟ 2. ماهي مصادر تمويل الضمان الاجتماعي في العراق ؟ 3. عرف الاشتراك و بين موقف المشرع العراقي منه ؟ 4. ما المقصود بنظام الاشتراكات على اساس المخاطر؟   ***الكورس بوك***  ***عنوان المحاضرة : المخاطر المضمونة في قانون الضمان الاجتماعي***  *استاذ المادة:* سومان عزيز *اليوم والتأريخ:*  ***فقرات المحاضرة :***   1. **الضمان الصحي في حالتي المرض والولادة** 2. **ضمان اصابات العمل** 3. **ضمان التقاعد** 4. **مكافأة نهاية الخدمة وضمان الخدمات الاجتماعية**   ***ملخص المحاضرة :*** يهدف قانون الضمان الاجتماعي الى مواجهة **المخاطر الاجتماعية** التي يتعرض لها العامل حيث ان كثيرا من هذه المخاطر يصيب جسم العامل كالمرض والعجز والشيخوخة واصابات العمل..الخ,ويرجع بعضها الى ظروف العمل والمهنة التي يمارسها العامل كاصابات العمل والامراض المهنية ,ويؤدي هذه المخاطر الى المساس بمركز الاقتصادي للعامل الذي يتعرض لها و فقدان الاجر الضروري لمعيشته,لذلك يهدف القانون الى توفير الضمان الاقتصادي للعامل,وذلك بالمحافظة على حدادنى من المستوى الاقتصادي له بما يقرره من اعانات ورواتب الى جانب الرعاية الطبية.بالاضافة الى توفير الخدمات بمختلف انواعها وتقديم المساعدات.  ان شروط استحقاق **الضمان الصحي** مع مراعات خصوصية كل من المرض والولادة هي الاتي: شمول العامل اوالعاملة بالضمان الصحي وثبوت واقعة المرض اوالحمل واتباع تعليمات دائرة الضمان والجهة الطبية المشرفة على معالجته,وعدم جوازاشتغاله فترة شموله بالضمان,والمطالبة بالمزايا العيني والنقدي خلال ثلاث سنوات من استحقاقها.ويشمل ضمان العجز عن العمل الناشئ عن المرض وهي كل من العجز الجزئي والكلي والمعتبر,  اما الاحكام الخاصة **بضمانات اصابات العمل** ,فقد لاتقتصر على الاصابات التي تقع في محل العمل بل تمتد الى الاصابات التي تقع في الطريق الى العمل او العودة منه وكذلك الامراض المهنية( العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة )التي تعتبر بحكم اصابات العمل ,وتعرف الاصابة بانها ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية مباغتة وعنيفة ويشترط في اصابة العمل وقوعه اثناء العمل ولو لم يكن بسبب العمل ,و وقوعه بسبب العمل ولو انها وقعت في غير مكان العمل او زمانه.  وضمان **التقاعد(الراتب التقاعدي)** هو اثر يترتب على ترك العمل او القعود عنه نهائيا لاسباب معينة. وفي سبيل تمكين العامل على راتب تقاعدي او زيادته ,اجاز القانون اضافة خدمات سابقة اداها قبل التحاقه بالخدمة المضمونة واحتسابها لاغراض التقاعد.وحالات التقاعد يشمل تقاعد الشيخوخة وتقاعد الخدمة وتقاعد الخلف (الوفاة) وفقا للشروط,وفي حالة عدم توافر الشروط فيستحق العامل **مكافأة نهاية الخدمة** لو توافر شروطها القانونية .**وضمان الخدمات الاجتماعية** المتمثلة بجوانب عديدة اهمها صحية وثقافية وسكنية .  **نهدف من هذه المحاضرة :**التعرف على المخاطر المضمونة للعمال في قانون العراقي من خلال التعرف بهذه المخاطر وانواعها والشروط القانونية لاستحقاقها والمزايا المستحقة ,وفقا لفقرات المحاضرة الاعلاه.  ***مصادر المحاضرة:***  1-د. عدنان عابد ود.يوسف الياس ,قانون الضمان الاجتماعي ,المكتبة القانونية بغداد ,2009.  2-اسامة احمد شتات ,قانون التأمينات الاجتماعية, مصر ,2005.  3-د.محمد حسن قاسم ,قانون التأمين الاجتماعي,دار الجامعة الجديدة ,اسكندرية, 2003.  4-د,سمير عبدالسميع الاودن,الموسوعة الشاملة لاصابات العمل والامن الصناعي, الفتح للطباعة,2003  ***اسئلة المحاضرة*** :  1-متى ينهض التزام صندوق الضمان الاجتماعي تجاه العامل المريض المضمون وكيف؟  2-بين مزايا الضمان الصحي في حالة الولادة؟  3-بين حالات حرمان العامل المصاب من التعريض والمكافأة؟  4-ما المقصود بالراتب التقاعدي واذكر حالات التقاعد ؟ | |
|  | ١٨.المواضيع التطبيقية (إن وجدت) | |
|  | لا يوجد | |
| **١٩. الاختبارات**  **س- عرف قانون الضمان الاجتماعي، ثم بيين اهم خصائصه.**  **الجواب/ يعرف قانون الضمان الاجتماعي بانه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم بها الدولة وسيلة الزامية لتحقيق الامان الاجتماعي للافراد في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يحددها القانون من خلال حصولهم على اعانات نقدية او عينية في مقابل اشتراكات يدفعها اصحاب الاعمال والعمال.**  **وهذا يعني ان قانون الضمان الاجتماعي يتميز بثلاث خصائص وهي:**  **1-انه نظام الزامي: وتظهر الزامية النظام من خلال الزام المؤمن عليه بالاشتراك فيه ودفع الاشتراكات وتحديدها والمخاطر المؤمن ضدها قانونا دون دخل لارادة الافراد في ذلك. وبذلك يختلف عن التامين التجاري الخاص حيث يكون الاشتراك فيه اختياريا.**  **2-ان المؤمن يحصل على مزايا النظام في مقابل اشتراكات يدفعها كما يمكن ان تدفع تلك الاشتراكات من قبل مستخدميهم (اصحاب العمل) نيابة عنهم.**  **3- ان الدولة تتولى ادارة المرفق الذي يشرف على نظام التامينات الاجتماعية.**  **س- ما المقصود بالخطر الاجتماعي بمعناه الضييق، وما هي الوسائل التي يتم بها درء مثل هذا الخطر، واي من الوسائل تقع في نطاق الضمان الاجتماعي.**  **الجواب/ يقصد بالخطر الاجتماعي بالمعنى الضيق المخاطر التي تؤدي الى انقطاع مورد رزق المؤمن عليه او نقص دخله عن مستواه الاعتيادي.وهذا المعنى للخطر الاجتماعي هو الادق لانه يضع لفكرة الخطر الاجتماعي معنى ً واضحا ويؤطرها باطار واضح الدلالة.**  **ان الوسائل التي يتم بها درء الاخطار الاجتماعية تتخذ اكثر من صورة وعلى الشكل التالي :**  **فهو من ناحية قد يتخذ صورة الوقاية: وذلك باتخاذ الوسائل اللازمة لمنع قيام الخطر، كاتخاذ الوسائل اللازمة لمنع حوادث العمل او الاصابة بالامراض المهنية، او كاتخاذ سياسة اقتصادية تحقق التشغيل الكامل فتتيح لكل راغب في العمل الفرصة لان يجد عملا وبذلك يمنع قيام خطر البطالة.**  **وقد يتخذ شكل وسائل انشائية وتشمل تدريب العمال وتشغيلهم وتأهيل العامل المعرض للخطر واعادته الى العمل.**  **واخيرا قد يتخذ صورة التعويض عن الخطر المتحقق فعلا أصاب المؤمن عليه باضرار مادية.**  **اما عن الوسائل التي تقع في دائرة التامين الاجتماعي فان الفقه والتشريع يقصران فكرة التامين الاجتماعي على الوسيلة او الصورة الاخيرة (التعويض عن الاضرار المادية) لان القول بخلاف ذلك يؤدي الى تدخل الكثير من قواعد القانون في نطاق التامينات الاجتماعية بشكل يفقد هذا القانون معناه المحدد.**  **س- ما المقصود بالاضراب المهني واضراب التضامن والاضراب الجزئي غير الصريح؟ وما مدى مشروعية كل منها؟ ولماذا؟**  **الجواب/**  **ان العمال يلجأون الى الاضراب للمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل وهذا ما يطلق عليه ((الاضراب المهني))، فالسبب المهني هو من اهم بواعث الاضراب، فالمطالبة بزيادة الاجر او تحسين ظروف العمل تعتبر من اكثر اسباب الاضراب شيوعا.**  **وقد يتخذ الاضراب شكل التضامن عندما يعلن العمال الاضراب تضامنا مع عمال كانوا قد اعلنوا الاضراب لاسباب مهنية سيما في نطاق مهنة واحدة.**  **ويتساءل بعض الفقهاء فيما اذا كان يجب اعتبار اضراب التضامن اضرابا تعسفيا فيرون بانه يجب عدم الاعتراف اصلا باضراب التضامن اذا كان لاسباب غير مهنية كان يكون لاسباب سياسية، حيث يعتبر هذا الاضراب غير مشروع. الا انهم يقرون اضراب التضامن اذا كان لاسباب مهنية اذ ان هذا الاضراب يعتبر مشروعا حيث يسبغ عليه طابع النبل.**  **ولكن من جهة اخرى يرى البعض ان هذا النوع من الاضراب غير مشروع حتى وان كان لاسباب مهنية لانه يضع حق الاضراب في خدمة مصالح مهنية للغير، كما انه يوسع نطاق المنازعات الاجتماعية، فهو ينم عن جهل العامل لالتزاماته تجاه المشروع الذي يعمل فيه ما دام يتوقف عن تنفيذ عمله لاسباب اجنبية عن علاقاته مع صاحب العمل.**  **اما بالنسبة للاضراب الجزئي غير الصريح في هذه الحالة يتفق العمال على الاضراب ولكن بدل تنفيذه بشكله الاعتيادي وهو التوقف عن العمل فانهم يستمرون في العمل الا ان الاداء يكون بطيئا او بشكل سيء ويسمى هذا الاضراب ((بالاضراب بالقطارة))،**  **ان الاضراب بالقطارة يتعارض مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد كما انه يعتبر خطأ وتغيرا مقصودا في شروط العمل واخلالا بالتزام جوهري من التزامات العامل وهو الالتزام ببذل عناية الشخص المعتاد.** | | |
| **٢٠. ملاحظات اضافية:** | | |
| **٢١. مراجعة الكراسة من قبل النظراء** | | |