

تعويض إصابات العمل (دراسة مقارنة)

م.م.رنا مجيد صالح البياتي

جامعة بابل -كلية الفنون الجميلة

خلاصة البحث

تعد بيئة العمل بيئة مليئة بالمخاطر خاصة بعد مجيء الثورة الصناعية حيث اعتمد العمال في عملهم على الآلات والمكينات والمعدات التي تعد جزءاً من إصابات العمل كما وقد وجدت امراض حديثة لم يكن للانسان علم بها. فالعامل محاط بالآخطار منذ خروجه من المنزل متوجها الى العمل ودخوله مقر العمل والعودة الى المنزل حيث يعد صاحب العمل المسؤول الوحيد عن سلامة العامل وصحته. لذا عمدت تشريعات العمل على وضع قواعد وقوانين تحد من اصابات العمل واتباع وسائل الصحة والسلامة المهنية داخل مقر العمل والتي هي من مسؤوليات صاحب العمل. ان الهدف الرئيسي من هذا البحث هو المحافظة على صحة وسلامة العامل من اخطار اصاباته العمل وتقديم تعويض مناسب لهم يتناسب مع مقدار الضرر الحاصل.

COMPENSATION OF WORK INJURIES

RANA MAJEED SALIH ALBAYATI

Abstract : Environment of work is very dangerous place especially after the industrial revolution that workers depends upon instruments, machines and equipment in doing their works, plus to new diseases were explored recently human didn't knew them before . The worker is subjected to dangerousness starting from leaving his house till reaching his workshop in his factory and then back to his home at the end of his work . The employer is the most responsible person of the worker safety and his health .There for legislative laws of work are applied according to founding rules and laws that diminish injuries of work and applying functional safety and health means inside the employer Main goal of this search is to maintain worker's safety and health against work injuries and submitting anadequate compensation coincide with the level of damage .

أهمية البحث

تبرز أهمية البحث في تعويض إصابات العمل ما تحدثه من اضرار جسيمة في المجتمع من جهة والعمال المصاب من جهة أخرى . فعند إصابة العامل بعطل ما أو عجز يقعه عن العمل فان ذلك يؤثر على صحته عائلته اذ لا بد من صاحب العمل تحمل أعباء ذلك . حيث يتعرض العامل اثناء عمله إلى العديد من المخاطر منذ خروجه من المنزل وذهابه إلى العمل والعودة منه حيث يتحمل صاحب العمل عبء ذلك ان كانت الإصابة اثناء العمل وبسببه حيث حدد القانون ذلك . كذلك عمل القانون على اتخاذ وسائل الحيطة والحذر واتباع وسائل السلامة والصحة المهنية داخل مقر العمل من اجل الحد من إصابات العمل او التخفيف منها . حيث يترتب على ذلك تحمل صاحب العمل نفقات علاج العامل بالإضافة إلى دفعه تعويض يتناسب مع مقدار الإصابة وذلك حسب نص القانون .

خطة البحث

بدأت البدء عند التعرف إلى اي موضوع لا بد من التعرف إلى ماهيته فقد نص قانون العمل العراقي على تعريف إصابات العمل وتميزها عن الامراض المهنية التي تصيب العامل اثناء قيامه بعمله حيث توجد في بعض الأحيان إصابات تصيب العامل اثناء العمل أو بسببه . كما وقد نص قانون العمل والضمان الاجتماعي على حقوق العامل المصاب وحالات الحرمان منها اذ توجد بعض الحالات تستدعي من صاحب العمل حرمان العامل من التعويض ان اثبت انه تعمد إصابة نفسه او سلك سلوكاً فاحشاً ومقصود . وفي نهاية البحث لا بد من معرفة النتائج والمقترحات التي تخدم المسيرة العمالية من خلال ما يطرح في هذا البحث اذ لا بد من الاهتمام بشريحة العمال خاصة عمال البناء الذين يعملون في الاعمال الحرة حيث بسبب ظروف العراق الحالية وعدم توفر فرص العمل يلجأ العديد من الأشخاص إلى مهنة عمال البناء غير ان هذه المهنة مليئة بالمخاطر التي يجب توخي الحذر منها حيث يتعرض العامل إلى إصابات عمل قد تفقده حياته او تعرضه إلى عجز ما حيث يتحمل صاحب العمل عبء تعويض العامل اذ لا بد من وجود نصوص قانونية تنص على تعويض تلك الشريحة لأنهم يقومون بأعمال حرة .

هدف البحث

يتحدد مفهوم إصابات العمل والهدف منه بتعويض العامل او الموظف عما يتعرض له من إصابة سواء كانت تلك الإصابة بسبب العمل او اثناء العمل وسواء أكانت تلك الإصابة بسبب العمل او اثناء العمل وسواء أكانت الإصابة نتج عنها عجز كلي او جزئي للعامل غير ان هنالك حالات تمنع العامل من الحصول على التعويض سواء صدر منه سلوك فاحش او تعمد إصابة نفسه. كما يهدف مفهوم إصابات العمل بتحديد اي نوع من الإصابة ومكان الإصابة فقد حدد مكان الإصابة بمقر العمل سواء كان ذلك المقر المعمل او المصنع او في البناء حيث يتعرض شريحة عمال البناء إلى الكثير من الإصابات تجدر الإشارة إليها والاهتمام بهذه الشريحة وتعويضهم وبناء مصدر رزق لهم ان تعرضوا إلى إصابة تقدهم عن القيام بعمل معين. حيث اننا نرى لا بد من الاهتمام بالعمال الذين تعرضوا لإصابات عمل حيث يعد العمل لهم المصدر الوحيد لرزقهم ولعيالهم وتعويضهم بتعويض مناسب والنص على ذلك في تشريعات قانون العمل.

المقدمة

تعد إصابات العمل من أهم المخاطر التي عمل الإنسان المتحضر على التوخي منها او تفاديها او الحد من آثارها المؤلمة ولعل من أبرزها مظاهر التحول الصناعي والتقدم التقني الذي شهده العالم ومن ضمنها العراق ومجىء الثورة الصناعية التي حملت في طياتها آمال مع الألام لما تحمله من مخاطر صناعية وجسدية للعامل من حيث المعدات والمكينات والآلات التي تعد عامل مساعد وفي الوقت ذاته تحمل في طياتها مخاطر جمة كما وقد ينتج عنها العديد من الامراض الحديثة التي لم يكن للانسان علم بها . لذا فان بيئة العمل وظروفها بيئة معقدة والعامل فيها محاط بالآخطار منذ خروجه من المنزل وحتى دخوله إلى مقر العمل لما لها الأثر البالغ

في صحة العامل . والتي ادت في النهاية إلى زيادة حوادث إصابات العمل بالإضافة إلى ذلك الخسائر المادية التي يتحملها صاحب العمل . فإذا استعرضنا هذه الخسائر المادية التي تنتج عن إصابات العمل نراها خسائر فادحة تتضمن المصاريف الخاصة بالعلاج الطبي . ومبالغ التعويضات والإعانات التي تقدمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كذلك الخسائر التي يتحملها صاحب العمل من خلال زيادة او نقصان ساعات العمل حسب جسامه الإصابة كما وهناك جانب آخر مهم التي لا يمكن لاي تعويض ان يقوم مقامه عند فقدان شخص عزيز حيث لا يمكن تعويضه بالنسبة لأسرته او عند اصابته تؤدي به إلى عجز كلي او جزئي . تجسيدا لما تقدم ونظرا للخسائر المطروحة امامنا ولكون شريحة العمال شريحة مهمة في بناء المجتمع وتطوره عملت القوانين على تشريع أنظمة وقواعد تحد من إصابات العمل كذلك برزت الحاجة الملحة هنا إلى اتخاذ وسائل الحيطه والحذر واتباع وسائل السلامة المهنية داخل مقر العمل للحد من إصابات العمل او التخفيف منها . وبما ان (العمل حق لكل مواطن (العراقيين) بما يضمن لهم حياة كريمة(1) فقد نصت الشريعة الإسلامية السمحاء على حق العمل وجعله بمصاف العبادات والواجبات الدينية الأساسية كذلك نصت الدساتير والقوانين على العمل حيث اعتبرته واجب مقدس يمليه الشرف وتستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع وتطويره وازدهاره (2) . كذلك اعتبرت العمل حق من الحقوق الإنسانية والاجتماعية حيث يشترط لضمان هذا الحق توفير فرص العمل أولا ومن ثم حماية العامل من مخاطر العمل ثانيا . مما تقدم نجد ان السبب الرئيسي في اختيار هذا البحث وبالأخص هذا العنوان لما له من الأهمية الكبيرة بالنسبة للحفاظ على حياة العامل وضمان حقوقه حيث نجد ان بعض أصحاب العمل لا يؤمنون للعامل مبلغ التعويض جراء الإصابة وينهون خدماته دون مقابل وهو ما يحصل في وقتنا الراهن . كذلك نجد ان دور نقابات العمال قد اضمحل ويمكن القول انه تلاشى نظرا لما يمر به البلد من ظروف . فعليه العمل على الحفاظ على شريحة العمال وضمان حقوقهم وتقديم تعويض مناسب له عند ثبوت أي عجز لدى العامل من اجل توفير مصدر رزق له ولأسرته . لذا جرت طريقة البحث هنا بأسلوب المقارنة حيث رجعنا بالدرجة الأولى إلى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم 39 لسنة 1971 وبعض القوانين الملغية للاستدلال بها وبعض قوانين الدول العربية منها القانون المصري والبحريني والسوداني للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بين هذه القوانين . فمن اجل الإلمام بهذا الموضوع (تعويض إصابات العمل) يجب البحث في ماهية إصابات العمل وذلك في المبحث الأول كذلك تناولنا المطلب الأول الامراض المهنية وتمييزها عن إصابات العمل وفي المطلب الثاني الإصابة اثناء العمل او بسببه وفي المطلب الثالث إصابة الطريق وفي المبحث الثالث بينا حقوق العامل المصاب وحالات الحرمان منها .

المبحث الأول- ماهية إصابات العمل

لقد أولت التشريعات العمالية المتقدمة الأهمية البالغة في تعريف إصابات العمل لما لها من الدور البارز في تشخيص الإصابة سواء كانت هذه الإصابة ناتجة عن قيام العامل بعمل ما او تعرض للإصابة في الطريق او كانت الإصابة ناتجة عن تعرض العامل لأحد الامراض المهنية المنصوص عليها في القانون . عليه فقد أوردت التشريعات القانونية العديد من التعريفات المتضمنة مفهوم إصابة العمل سواء كان ذلك في التشريعات العمالية الملغية او النافذة . فقد عرفت المادة (164) من قانون العمل إصابة العمل حيث نصت : (إذا أصيب العامل او المستخدم اثناء تأدية العمل او من جرائه بحادث او مرض أدى إلى وفاته او اصابته بعطل مؤقت او جزئي او كلي(1) كما عرفت المادة الأولى (ف15) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي إصابة العمل بأنها : (الإصابة التي تقع للشخص المضمون نتيجة حادث اثناء تأدية العمل او بسببه او الإصابة بأحد الامراض المهنية المدرجة في الجدول الملحق بهذا القانون واذا تعرض الشخص المضمون بحادث اثناء ذهابه إلى محل عمله واثاء عودته منه اعتبر ذلك كإصابة عمل لاغراض هذا القانون بشرط ان يسلك طريقا مباشرا في الذهاب والإياب دون توقف او انحراف عن الطريق الطبيعي(2) . اما في ظل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ فقد عرفت إصابة العمل على انها : (الإصابة بمرض مهني او الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل او بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر إلى العمل واثاء عودته المباشرة منه) (3) . وفي ظل القوانين المقارنة فنجد ان قانون التأمينات الاجتماعية المصري عرف إصابة العمل على انها : (الإصابة بأحد الامراض المهنية المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون او الإصابة نتيجة حادث اثناء تأدية العمل او بسببه(4) . لذا نجد ان مفهوم إصابة العمل مفهوما واسعا حيث شمل العديد من المخاطر والإصابات التي يتعرض لها العامل منذ خروجه من المنزل متوجها للعمل سالكا طريقه الطبيعي للعمل وكذلك اثناء دخوله إلى محيط العمل . كذلك شمل القانون العديد من الامراض التي يتعرض لها العامل اثناء العمل او بسببه غير ان هذه المخاطر التي تعترض سبيل العامل يجب ان تشترك في نقطتين رئيسيتين لكي يستحق العامل بموجبها التعويض وهما الوقوع اللارادي المفاجئ وحدث الإصابة الجسدية للعامل(5) . كذلك نجد ان إصابة العمل تصيب شخص العامل او أشخاص آخرين او الممتلكات او المعدات باضرار دون سابق توقع . كما وتحدثت اضرارا مادية ومعنوية للعامل ولصاحب العمل في الوقت نفسه مما تقدم نجد ان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وغيره من القوانين أعطى مفهوما عاما لإصابة العمل كذلك ترك المجال واسعا ليغطي كافة المخاطر التي تصيب العامل منذ توجهه إلى العمل وفي اثناء العمل او بسببه إضافة إلى ذلك أعطى المشرع لقاضي الموضوع السلطة التقديرية في تحديد مفهوم إصابة العمل بمساعدة اللجان الطبية يشمل المخاطر التي يتعرض لها العامل في مجال العمل . كما ونلاحظ ان العامل لكي يستحق التعويض التام عن اصابته يجب ان تكون هذه الإصابة اثناء العمل او بسببه او قد تكون ناتجة عن احد الامراض المهنية حيث شمل التعريف لإصابة العمل العديد من الاخطار التي يمكن ان تحدث للعامل(6) . اما في ظل القوانين المقارنة نجد انها تتفق حول مفهوم إصابة العمل التي تصيب العامل اثناء تأدية العمل لعمله او بسببه كما واعتبر الإصابة

(1) المادة (22 /اولا) من دستور العراق لعام 2005 .

(2) المادة (3) من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 .

(1) قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1985 الملغي .

(2) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (112) لسنة 1969 الملغي .

(3) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (39) لسنة 1971 النافذ

(4) المادة الأولى (ف د) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (79) لسنة 1975 .

(5) د . فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، القاهرة، مكتبة الخانجي، 1979، ص22 .

(6) د . محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية (دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية) - كلية الحقوق /جامعة الإسكندرية، منشأة المعارف بالإسكندرية، بلا سنة طبع، ص 211 .

الناجمة عن ممارسة مهنة معينة من الأمراض المهنية والتي تعد من إصابات العمل كذلك فإن أي حادث يقع للعامل أثناء توجّهه المباشر للعمل أو أثناء عودته منه أو أثناء تناوله للطعام داخل محل العمل إصابة عمل وهذا على خلاف ما يشترطه القانون البحريني حيث اشترط الطريق الطبيعي للعمل دون توقف أو تخلف كذلك فإن التقلبات التي يقوم بها العامل لصاحب العمل بتكليف مباشر منه أو السفر لحساب صاحب العمل فإن الإصابة التي تنجم للعامل هنا تعد إصابة عمل⁽¹⁾.

لذا فمن أجل الإلمام بماهية إصابة العمل يجب التعرض إلى الأمراض المهنية وتمييزها عن إصابات العمل وذلك في المطلب الأول والإصابة الواقعة للعامل أثناء العمل أو بسببه (الإجهاد والإرهاق) في المطلب الثاني وإصابة الطريق في المطلب الثالث.

المطلب الأول : الأمراض المهنية وتمييزها عن إصابات العمل

لقد أجمعت قوانين الدول العربية الخاصة بالتأمينات الاجتماعية على أن إصابات العمل هي تلك الإصابة الناجمة عن الأمراض المهنية أو بسبب العمل أو بسبب يتعلق به وكذلك الإصابة بالأمراض القلبية أو الدفاعية الناتجة عن الجهد الوظيفي .

كما وقد عرف قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في العراق الأمراض المهنية على أنها (العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة)⁽²⁾ . فالمرض المهني قد ينشأ تدريجياً وبيبطة شديد داخل جسم الإنسان نتيجة لممارسته لمهنة معينة وقد يكون نتيجة المحيط المتعلق بالعمل وظروفه كالتعرض للحرارة أو الرطوبة الشديتين أو ملامسة المواد الكيميائية كل هذه الظروف تؤدي إلى إصابة العامل بمرض مهني⁽³⁾ . فقد حدد القانون ووفق جدول معين الأمراض المهنية شأنه شأن القوانين الأخرى خاصة العربية منها .

كما وقد أعطى القانون للخبرة الطبية دور في تحديد الأمراض المهنية التي لم يقوم الجدول بتحديدتها والتي يصاب بها العامل نتيجة ممارسة مهنة معينة والسبب يعود إلى تقدم وتطور الصناعة التي تؤدي بدورها إلى ظهور العديد من الأمراض المهنية التي لم تكن معروفة سابقاً⁽⁴⁾ . كذلك نلاحظ أن نص المادة (61) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال نص على أنه (تظل المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ احكام الفصل المتعلق بالأمراض المهنية خلال سنة كاملة من انتهاء خدمة العامل المضمون ان ظهرت عليه اعراض مرض مهني سواء كان أثناء ظهور المرض وهو بلا عمل او يشتغل في مهنته او صناعته لا ينشأ عنها المرض او كان خارج نطاق الخدمة المضمونة). يتضح من النص المتقدم أعلاه بان المؤسسة العامة تبقى ضامنة للعامل خلال مدة سنة ان ظهر لديه اعراض مرض منه سواء كان هذا العامل لديه عمل ام لا . كذلك عُد القانون نشوء المرض المهني أثناء خدمة العامل او خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة العامل قرينة قانونية على وجود العلاقة السببية بين المرض والمهنة⁽⁵⁾.

ولأجل معرفة التمييز بين الأمراض المهنية وإصابات العمل نرى بان القانون نص على الأمراض المهنية وذلك بجدول ملحق بالقانون غير ان هنالك بعض الأمراض تظهر بتطور الصناعات فان الخبرة الطبية هي التي تحدد تلك الأمراض في حين ان إصابات العمل لم ينص عليها القانون فهي تحدث للعامل أي كان نوعها . كذلك ان القانون يعوض كل حوادث العمل أي كان نوعها وطبيعتها في حين نجد ان القانون لا يعوض الحوادث الناتجة عن الأمراض المهنية الا اذا كانت واردة بالجدول المرافق للقانون⁽⁶⁾.

كذلك نجد ان إصابات العمل تظهر آثار الإصابة فور حدوثها في حين نجد ان آثار الأمراض المهنية بطيئة وتظهر في المستقبل قديكون بعد فترة طويلة أي يمكن ان يكون بعد انتهاء العمل . إن الأمراض المهنية ترتبط بعلاقة سببية بين المرض والمهنة في حين نجد ان إصابات العمل لا توجد مثل هذه الرابطة إلا إذا كانت الإصابة بسبب العمل⁽⁷⁾ . أما في ظل القوانين المقارنة نجد ان قانون التأمينات الاجتماعية في مصر حدد الأمراض المهنية بجدول ملحق بهذا القانون . كذلك قانون تعويض إصابات العمل السوداني لسنة 1981 قسم الأمراض المهنية وذلك حسب خطورة الصناعة ومهمة العامل⁽⁸⁾ . كذلك نجد ان قانون التأمين البحريني نص على الأمراض المهنية بجدول ملحق بهذا القانون كي يستحق العامل تعويض⁽⁹⁾.

المطلب الثاني : الإصابة أثناء العمل أو بسببه

أورد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 في مادته الأولى مفهوم إصابة العمل على أنها : (الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه) . فالعطل العضوي هو عجز عضو أو أكثر من أعضاء جسم الإنسان بصورة مؤقتة او دائمية بحيث تضعف من قابليته على العمل او تجعله غير قادر على مواصلة العمل نهائياً⁽¹⁰⁾ . لذا نجد ان المشرع العراقي نص على ان الإصابة تحدث نتيجة حادث يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه غير انه لم يعط مفهوما واضحا للحوادث حيث ترك الامر مفتوحا بحيث يشمل كافة الإصابات التي تحدث للعامل أثناء العمل والتي لها علاقة بالعمل⁽¹¹⁾ . عليه يمكن اعطاء تعريفا موجزا للحوادث يتلخص بانه كل فعل يقع دون سابق توقع بفعل قوة مفاجئة خارجية تؤدي إلى احداث اضرار جسمانية تصيب شخص العامل أثناء العمل أو بسببه⁽¹²⁾.

(1) قانون التأمين الاجتماعي البحريني رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي ومستخدمي الحكومة .

(2) المادة (1) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .

(3) د . حكمت جميل، الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها، بغداد، 1981، ص 20 .

(4) لقد حدد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 الأمراض المهنية بالجدول رقم (1) الملحق بالقانون منها 1-الامراض المعدية والطفيلية المهنية 2- الاورام الخبيثة المهنية . 3- امراض الدم المهنية غير الخبيثة . 4- الربو المهني وامراض الحساسية التنفسية . 5-

امراض الكبد المهنية وامراض العيون المهنية وغيرها من الامراض التي ذكرها القانون .

(5) المادة (67) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (79) لسنة 1975 .

(6) د . محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية (دراسة عملية التشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية)، مصدر سابق، ص 227 .

(7) د . جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة العاني، 1960، ص 112 .

(8) المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، تشريع التأمينات الاجتماعية السوداني، الخرطوم، مطبعة دار شهيرة للطباعة والنشر، 1984، ص 101 .

102 -

(9) قانون التأمين الاجتماعي البحريني رقم (13) لسنة 1975 .

(10) د . عدنان العابد و د . يوسف الياس " قانون العمل " الطبعة الاولى، بغداد، دار المعرفة، 1980، ص 323 .

(11) د . فرج عبدالقادر طه، سيكولوجية الحوادث واصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، مصدر سابق، ص 22 .

(12) د . جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مصدر سابق، ص 93 .

يتضح مما تقدم لا اعتبار الفعل حادثه عمل توفر ثلاث عناصر :

1. الفعل الخارجي .
2. الفعل المفاجئ .
3. الضرر الذي يصيب العامل اثناء العمل او بسببه .

أولاً : الفعل الخارجي :

يعد من قبيل الفعل الخارجي الذي يقع دون سابق انذار او توقع ويحدث اضراراً سواء كان ذلك بفعل قوة الطبيعة او بفعل آلة معينة او بفعل انسان . فالحوادث بفعل قوى خارجية كثيرة وعديدة منها الحريق والانفجار وقد تكون الحرارة العالية للشمس اثناء العمل خارج مقر العمل وقد تكون اعتداء من شخص لأخر اثر مشاجرة معينة اثناء العمل وقد تكون الإصابات بقتل نتيجة قيام العامل برفع ثقل معين كل هذه الاسباب تكون خارجة عن المألوف وبفعل قوى خارجية⁽¹⁾ . غير ان هنالك استغراب يثار حول ما اذا كان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال يغطي بعض المخاطر التي يتعرض لها عمال البناء اثناء عملهم اليومي حيث لا يوجد لديهم عمل آخر يقومون به في ظل البطالة المتوقعة التي يشهدها البلاد في الوقت الحاضر وهل يستحقون مبلغ التعويض ان حدثت إصابة عمل بفعل قوى خارجية اذ لا بد من وجود وقفة من قبل القانون ومن قبل مجلس النواب لضم هذه الشريحة كأحداث انسانية⁽²⁾ . يتضح مما تقدم انه يشترط لا اعتبار الحادثه إصابة عمل يستحق في المقابل العامل التعويض ان تكون بسبب فعل قوى خارجية اثناء قيامه بالعمل المنوط به .

ثانياً : الفعل المفاجئ :

يشترط القانون لا اعتبار الإصابة حادثه عمل توفر عنصر المفاجئة وذلك بغض النظر عن الفترة الزمنية منذ بداية الإصابة ولحد نهايتها . فعلى سبيل المثال ان موت العامل نتيجة نفاذ قنينة الاوكسجين بصورة مفاجئة على الرغم من حدوث الامتلاء في الصباح وقبل البدء بالعمل والسبب في ذلك يعود إلى حدوث ثقب في القنينة عد حادثه عمل ولو ان الوفاة حدثت بعد عدة أيام . نستنتج مما تقدم ان عنصر المفاجئة والاثر هما الفيصلان اللذان يفصلان الإصابة الناتجة عن حادثه العمل والامراض المهنية فنذكر على سبيل المثال ان إصابة العامل بلدغة حشرة معينة اثناء العمل بصورة مفاجئة يعد حادثه عمل ولو انها تعد بلغة الطب مرضاً مهنيًا⁽³⁾ . فالمرض المهني اثاره بطيئة كالتسمم البيئي الذي يصيب العامل عند مزاولته لمهنة معينة في معمل كيميائي فاثارة بطيئة تختلف عن التسمم المفاجئ الذي يعد حادثه عمل . فعنصر المفاجئة له الأثر في تمييز الإصابة بحادثه عمل عن الامراض المهنية والذي نص عليه العديد من القوانين العربية .

ثالثاً : الضرر الجسماني الذي يصيب العامل اثناء العمل أو بسببه :

تعد الإصابة حادثه عمل ان توافر فيها عنصر الضرر الذي يصيب جسم العامل ويضعف من قدرة العامل على العمل او انعدام قدرة العامل نهائياً على العمل . غير ان هذه الإصابة تختلف فهناك إصابات خارجية تصيب جسم العامل اثناء العمل او بسببه كالكسور والجروح والحروق والإصابات الداخلية كالامراض النفسية والعقلية والعصبية . فلا تعد من قبل الإصابة بالاضرار الادبية التي تصيب شرف او كرامة العامل او الاضرار المالية كسرقة المال او تلف حاجات العامل إصابة عمل . ان هذه الشروط الثلاثة ان توافرت تعد الإصابة حادثه عمل يستحق بموجبها العامل التعويض⁽⁴⁾ . كذلك لا بد من اعتبار الإصابة إصابة عمل يستحق العامل بموجبها التعويض ان تكون الإصابة اثناء العمل او بسبب العمل (الإجهاد والإرهاق) وهذا ما سوف نتناوله في أولاً : الإصابة اثناء العمل .

ثانياً: الإصابة بسبب العمل (الإجهاد والإرهاق) .

أولاً : الإصابة اثناء العمل :

نص المشرع العراقي على اعتبار الإصابة حادثه عمل ان تقع اثناء العمل غير انه لم يحدد المقصود بالإصابة اثناء العمل حيث ترك الامر إلى اجتهاد الفقه والقضاء . ويعتبر من قبل الإصابة التي تحدث اثناء العمل أي خلال الفترة الزمنية المحددة للعمل أي في اوقات الدوام العادي وفي مكان العمل لكي يستحق العامل بناءً على تلك الإصابة التعويض .

كما ونلاحظ ان القانون لا يشترط وجود العلاقة السببية بين العمل والإصابة وان حدثت الإصابة نتيجة قوة القاهرة او لم يكن للعمل سبباً في حدوثها لاستحقاق التعويض كالأصابة التي تحدث نتيجة مشاجرة بين العامل وزميل له لاسباب لا تتعلق بالعمل كالاسباب العائلية⁽⁵⁾ . كذلك نجد ان مكان العمل لا ينحصر في مقر العمل الاصلي كالمعمل او المصنع بل يمكن ان يشمل الاماكن التي يرتادها العامل كملحقات العمل او الاماكن المعدة للاكل او الشرب والراحة والاعتسال كذلك الاماكن القريبة من مكان العمل في حالة عدم توافرها في مقر العمل السالفة ذكرها لكن شريطة ان تكون بأذن صاحب العمل .

فعلى هذا الاساس قضت محكمة العمل العليا بان ورثة العامل يستحقون التعويض عن إصابة العمل ان حدث وغرق العامل في بركة الماء التي ذهب للاغتسال فيها اثناء فترة الراحة⁽⁶⁾ .

غير ان مجرد الإصابة التي يستحق من خلالها العامل التعويض لا تشترط فيها فقط وقوعها في مكان العمل بل في فترة العمل ايضاً حيث ان إصابة العامل اثناء عودته من مكان العمل إلى محل اقامته عند انتهاء فترة العمل وحدثت الإصابة لأسباب شخصية نتيجة اعتداء عليه لا تعتبر إصابة عمل لانها حدثت بعد انتهاء الزمن المحدد للعمل ولاسباب لا تتعلق بالعمل⁽⁷⁾ .

(1) د . احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التامينات الاجتماعية السوري، الطبعة الاولى، دمشق، 1969، ص39 .

(2) د . سهيل حسين الفتلاوي، موسوعة القانون الدولي (حقوق الانسان)، الطبعة الاولى، عمان، دار الثقافة للطباعة والنشر، 2009، ص278 .

(3) د . عبدالرحمن محمد داود، شرح قانون التامينات الاجتماعية المصري، القاهرة، 1974، ص104 .

(4) د . عدنان العابد و د . يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص324 .

(5) د . احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التامينات الاجتماعية السوري، مصدر سابق، ص52 .

(6) قرار محكمة العمل العليا الملغاة رقم (898/ثالثة/1978) المنشور في مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثاني لسنة 1978، ص357 .

(7) د . محمد حسين منصور، التامينات الاجتماعية، (دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية)، مصدر سابق، ص216 -

مما تقدم نجد ان القانون العراقي اخذ بالمدلول الواسع لمكان وزمان العمل وذلك تماشياً منه لظروف العامل والحالات الإنسانية للعامل كذلك حماية منه للطبقة العاملة حيث شمل ليس فقط فترة اداء العمل الفعلية بل شمل فترة تنفيذ عقد العمل حماية منه للعامل وشمل ايضا الحادث الذي يقع اثناء اوقات الراحة طالما ان العامل لم يغادر مكان العمل . ويعتبر من قبيل فترات العمل الاوقات التي يقوم بها العامل بالتهيؤ لارتداء ملابس العمل او تبديلها عند الانصراف او عند انتظاره للحصول على ادوات او الالات العمل او تسليمها عند الانصراف او اوقات استلام الاجور مادام ان العامل خاضع لاشراف وسلطة صاحب العمل فعلية ان حدثت الإصابة فانها إصابة عمل يستحق في المقابل العامل التعويض . نستدل مما تقدم انه يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل ان تحدث اثناء العمل في زمان ومكان العمل بغض النظر عن وجود العلاقة السببية بين الإصابة والعمل لذلك نجد ان المشرع وسع من مفهوم زمان ومكان العمل ليشمل كافة الاماكن التي يتردد عليها العامل اثناء العمل وبأذن صاحب العمل .

ثانياً : الإصابة بسبب العمل (الإجهاد والإرهاق) :

ان الإصابة بسبب العمل هنا تشترط وجود العلاقة السببية بين الإصابة والعمل على عكس الإصابة اثناء العمل حيث انها تشترط وجود العلاقة السببية بل يجب ان تحدث الإصابة اثناء العمل ونتيجة اداء العمل كذلك لا يشترط مكان وزمان العمل فنذكر على سبيل المثال الإصابة التي تحدث للعامل نتيجة اعتداء من زميل له خارج مكان العمل وذلك بسبب التنافس على زيادة الانتاج (1) . كما لا تشترط في العلاقة السببية ان يكون سببه الإصابة مباشرة وله صلة وثيقة بالعمل فيمكن اعتبار الإصابة إصابة عمل ولو كانت الإصابة غير مباشرة أي مجرد كون ظروف الإصابة مرتبطة بالعمل او لها صلة ولو من بعيد كما لو كان العامل مصاب بمرض ما وادت الإصابة إلى حدوث مضاعفات في مرضه السابق . كذلك يعتبر من قبيل الإصابة بسبب العمل اذا توفي العامل بسبب انقلاب السيارة التي استقلها العامل للذهاب إلى المدينة بغية المعالجة من الصداع الذي احس به اثناء العمل لعدم وجود طبيب معالج في مقر العمل(2) . نستنتج مما تقدم ان الإصابة لكي تعد إصابة عمل يجب ان ترتبط بعلاقة سببية بين الإصابة والعمل وان حدثت في غير مكان وزمان العمل .

لقد قسم القانون الإصابة إلى الإصابة بالأمراض المهنية والإصابة اثناء العمل والإصابة بسبب العمل (الإجهاد والإرهاق) وإصابة الطريق .

غير ان القانون العراقي لم ينص صراحة على الإصابة بسبب الارهاق والاجهاد لكنه عُد الإصابة التي تحدث نتيجة الارهاق او الاجهاد إصابة عمل متى ما توافرت العلاقة السببية بين الإصابة والاجهاد والارهاق أي ان الإصابة ناتجة عن الجهد الذي قام به العامل سواء كان هذا الجهد نتيجة مجهود اضافي او مجهود غير عادي بذله العامل لاداء العمل . كذلك الظروف غير الاعتيادية للعمل لها الدور البارز في حدوث الإصابة كالحرارة الشديدة والضوضاء المستمر والرطوبة المرتفعة(3) .

ان إصابة العامل باصابة عمل نتيجة الإجهاد والإرهاق تؤدي إلى امراض عديدة ومختلفة كالامراض النفسية والعصبية والقلبية غير ان تلك الإصابة من الذي يقرر ذلك(4) . ان اعتبار الإصابة إصابة عمل ترجع إلى تقدير اللجان الطبية والتي يجب ان تكون على اطلاع بنوع العمل الذي يقوم به العامل والجهد المبذول بالإضافة إلى ذلك يظهر دور المحقق الذي ينقل الحقائق عن نوع العمل والجهد المبذول إلى اللجان الطبية من اجل تكييف الإصابة على انها إصابة عمل ام لا(5) .

المطلب الثالث : إصابة الطريق

نص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (39) لسنة 1971 على الإصابة التي تحدث للعامل اثناء ذهابه المباشر للعمل او اثناء عودته مباشرة من العمل على انها إصابة طريق(6) ولكي تعد هذه الإصابة إصابة طريق يستحق بالمقابل العامل على التعويض توافر شرطين اساسيين هما :

1. ان تقع الإصابة في الطريق المباشر لمقر العمل .
2. ان تقع الإصابة في الوقت الطبيعي للذهاب إلى العمل والعودة منه .

أولاً : الطريق المباشر للعمل

لقد اشترط نص القانون لاعتبار الإصابة إصابة طريق ان يتعرض العامل لحادث عمل في الطريق المباشر لمقر العمل والعودة مباشرة منه حيث يمكن ان نعرف الطريق المباشر بالطريق الطبيعي المألوف الذي يسلكه العامل إلى مقر العمل والعودة منه والذي يكون عادة اقرب الطرق وأيسرها وأقلها خطورة(7) .

غير ان العامل يمكن ان يسلك طريقاً آخر طبيعياً إلى مقر العمل والعودة منه كذلك يمكن للعامل ان لا يلتزم بوسيلة نقل معينة حيث يمكن ان تكون سيارة او دراجة او قد تكون وسيلة المشي سواء كان العامل هو من يمتلك هذه الوسيلة او صاحب العمل فاذا تعرض العامل لحادث اثناء قيادته لدراجة هوائية عُدت هذه الإصابة إصابة عمل .

(1) احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التأمينات الاجتماعية السوري، مصدر سابق، ص 65 .
(2) قرار محكمة العمل العليا رقم (970) /اولى/1978، المنشور في مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثالث، 1978، ص 331 .
(3) د . حكمت جميل، الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها، بغداد، 1981، ص 46 .
(4) الأستاذ صبحي إبراهيم العبدالله، كيفية التحقيق عن إصابات العمل، (سلسلة محاضرات تصدرها مؤسسة الثقافة العمالية)، الجزء الثالث، 1979، ص 11
(5) د . عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، مصر، دار المعارف، 1971 .
(6) المادة الاولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .
(7) قرار محكمة التمييز المرقم 539/الثانية/1984 المنشور في مجموعة الاحكام العدلية لسنة 1984، ص 68 .

اما اذا سلك العامل طريقا أكثر خطورة بالنسبة للطرق الأخرى بمحض ارادته أي انه متعمد فلا يستفيد من احكام إصابات العمل ان تعرض لحادث ما اما اذا كان هنالك تصليحات معينة في الطريق او كان هنالك ازدحام وسلك العامل طريقا آخر وتعرض لحادث فانه يستحق التعويض .

وفي ظل القوانين المقارنة نجد ان القانون المصري حدد إصابة الطريق بتعرض العامل لحادث عمل ما اثناء فترة الذهاب والعودة من العمل أي ان يكون متجها إلى مقر العمل بغض النظر عن مكان العامل سواء كان منزله او منزل صديق او فندق ما . عليه يستحق العامل التعويض⁽¹⁾.

ثانيا : أن تقع الإصابة في الوقت الطبيعي للذهاب للعمل والعودة منه

لقد نص القانون على ان يقع الحادث في الطريق المباشر للذهاب إلى العمل بالإضافة إلى ذلك ولكي تعد الإصابة إصابة طريق اشترط القانون ايضا ان يقع الحادث بالوقت الطبيعي للذهاب إلى العمل والعودة منه⁽²⁾.
بعبارة أخرى بالفترة الزمنية المعقولة المستغرقة من انطلاق العامل من مكان سكناه ذهابا إلى مقر العمل والعودة منه فالإصابة خلال هذه الفترة تعد إصابة طريق.

غير ان قياس هذه الفترة الزمنية لم يحددها القانون بل ترك الامر إلى تقدير القاضي حسب ظروف كل حالة حيث ان هذه المسافة قد تطول وقد تقصر تبعا إلى وسيلة المواصلات المتبعة وحالة الطقس كما وقد يحرص بعض العمال على الوصول باكرا إلى مكان العمل .

مما تقدم نلاحظ بان المشرع العراقي نص على ان الإصابة لكي تعد إصابة طريق لا بد ان تحدث اثناء ذهاب العامل المباشر إلى العمل والعودة منه .

حيث حدد الطرف الأول وهو الذهاب المباشر إلى مقر العمل دون ان يحدد الطرف الثاني وهو العودة منه فقد يكون المنزل او احد اقربائه او السينما او مقهى فبذلك وسع من نطاق حماية العامل حيث لا بد من ذكر الطرف الآخر⁽³⁾.

كذلك نستشف من النص العراقي بانه لم يشترط صراحة بان الإصابة لا تحدث اذا توقف او تخلف او انحرف العامل عن الطريق على غرار القانون المصري حيث اشترط ان تقع الإصابة اثناء ذهابه إلى العمل والعودة منه دون توقف او تخلف او انحرف عن الطريق الطبيعي .

فنذكر على سبيل المثال ان كان التوقف لفترة قصيرة لشراء بعض الحاجات او لشرب الماء بسبب الحرارة الشديدة او دخوله لاداء الصلاة وقد يكون التوقف لفترة غير قصيرة لظروف انسانية كاسعاف شخص ما تعرض لحادث معين فان الإصابة التي تحدث ضمن اطار القانون العراقي تعد إصابة طريق يستحق العامل التعويض على خلاف القانون المصري حيث لا تعد إصابة طريق⁽⁴⁾.

غير ان هنالك بعض الحالات التي لم ينص القانون المصري على ذلك صراحة يستحق العامل عليها تعويضا إن حدثت وتوقف العامل لاداء الصلاة ولشراء بعض الحاجات الضرورية فانها تعد إصابة طريق .

اما عند عودة العامل من العمل نلاحظ ان القانون لم ينص على انه في حالة توقف او تخلف او انحرف العامل عن الطريق حيث عُدها العودة من العمل نهاية الطريق الطبيعي المباشر فان الإصابة التي تحدث اثناء ذلك لا تعد إصابة طريق .

المبحث الثاني

حقوق العامل المصاب وحالات الحرمان منها

رتب القانون للعامل الذي يتعرض لإصابة عمل حماية من الحقوق المنصوص عليها حسب حماية الفرد الذي يصيبه كما وحدد التعويض المناسب عما فاتته من كسب وما اصابه من عطل وعدم القدرة على العمل لتأمين معيشته وافراد أسرته⁽⁵⁾. غير انه لا يستحق هذه الحقوق في جميع الاحوال اذ هنالك حالات يحرم فيها العامل من التعويض او المكافأة .
لذا سوف نتناول هذه الحقوق وذلك في المطلب الأول وفي المطلب الثاني حالات الحرمان منها .

المطلب الأول : الحقوق المقررة للعامل المصاب

نص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال جملة من الحقوق والتي تعد هذه الحقوق طبيعية بالنسبة للعامل المصاب والسبب يعود بان العامل كرس معظم وقته وجهده وحياته من اجل هذا العمل غير ان الحياة لاتخلو من المخاطر لذا يجب ان يكون هنالك تعويض وحق مناسب لهذا العامل باعتباره عامل انتاجي ومفيد للمجتمع عامة ولصاحب العمل خاصة ومن جملة هذه الحقوق الحق في الرعاية والعلاج الطبي أولا والحق في التعويض النقدي المتمثل بتعويض اجازة الإصابة عن مدة انقطاعه عن العمل والمكافأة التعويضية عن مايتخلف جراء الإصابة من عجز جزئي بنسبة معينة ثانيا والحقوق التقاعدية عند عدم قدرته على العمل كليا او جزئيا ثالثا .

أولا : الرعاية والعلاج الطبي

نظم قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وخاصة المصابين منهم باصابة عمل جملة من الحقوق من ضمنها حق الرعاية والعلاج الطبي حيث الزم هذا القانون كل من أصحاب العمل والمؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال القيام بالتزامات معينة رعاية منهم للعامل المصاب ومعالجته طبيا خلال مدة اصابته والتي يحتاجها للشفاء .

(1) د . محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، القاهرة، 1969، ص 674 .

(2) المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .

(3) د . صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الفردية بين العمال وأصحاب العمل في العراق وحقوقهم وواجباتهم المتبادلة في العمل والضمان الاجتماعي، بغداد، مطبعة المؤسسة الثقافية العمالية، 1975، 1976، ص 255 .

(4) عبدالعزيز الهلالي، تأمين إصابات العمل (علما وعملا)، القاهرة، 1967، ص 30 .

(5) د . عبد المجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني العراقي (مصادر الالتزام)، الجزء الاول، الطبعة الاولى، بغداد، شركة الطبع والنشر الاهلية، 1960، ص 365 .

- عليه سوف نتناول التزامات كل من صاحب العمل من جهة والمؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي من جهة أخرى .
- أ- التزامات صاحب العمل :**
- الزم القانون صاحب العمل بإداء التزامات أولية بسيطة لانقاذ العامل المصاب منذ ابتداء اصابته وتجهيته لتلقي العلاج الطبي اللائق للإصابة تدريجيا إلى حين الشفاء التام .
وهذه الالتزامات هي :⁽¹⁾
1. يترتب على صاحب العمل تقديم المساعدة والعناية اللازمة للعامل المصاب وذلك في المكان الذي وقعت فيه الإصابة منعا منه لحدوث أي مضاعفات جانبية له وتقديم الإسعافات الطبية الأولية له كأن يتعرض العامل لنزيف فيقوم صاحب العمل بإيقاف النزيف الناتج عن اصابته بجروح وذلك حفاظا منه على حياة العامل .
 2. إن هذه الاعمال التي يقوم بها صاحب العمل بالإضافة إلى انها جزء من حقوق العامل التي يتمتع بها وفق القانون إلا ان الدواعي الإنسانية تستدعي ذلك وخاصة ما يتعرض له عمال البناء في الوقت الراهن حيث لا يوجد ما يضمن سلامتهم عند تعرضهم لأي خطر من الاخطار لذلك يلتزم صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى اقرب مركز صحي طبي معتمد من قبل المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي في حالة حصول اغماء على العامل او عند عجزه على التنفس او إصابة احد أعضاء جسمه غير اننا نقترح هنا انه ليس فقط التزام صاحب العمل بنقل العامل لمركز طبي معتمد لدى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي حيث يوجد في بعض الأحيان حالات مرضية خطيرة وفي نفس الوقت يكون هذا المركز بعيد عن مكان العمل فقد يؤدي هذا الأمر إلى وفاة العامل مالم يسعف سريعا . شريطة إثبات عدم توافر المركز الطبي مع العامل المصاب إذ يوجد هذا الأمر في بعض الأحيان .
 3. يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر الكامل للمصاب⁽²⁾ عن اليوم الذي وقعت فيه الإصابة اذا ماتم نقله في نفس يوم الإصابة . كذلك يلتزم برفع الاجر للعامل المصاب اذا تأخر في نقله في نفس يوم الإصابة⁽³⁾ .
 4. على صاحب العمل القيام بتبليغ قسم الشرطة وقسم التفتيش في المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي فور وقوع الإصابة وذلك للتأكد من اسباب الإصابة وملابساتها لتحديد مسؤولية الإصابة على من تقع على صاحب العمل او العامل المصاب او شخص ثالث⁽⁴⁾ .
- مما تقدم يظهر لنا انه لا بد على صاحب العمل تنفيذ هذه الالتزامات فور وقوع الإصابة تجنباً منه للمسائلة القانونية اما اذا لم يتم صاحب العمل بهذه الالتزامات تتحقق هنا المسؤولية المدنية والجزائية ويحق للعامل المصاب المطالبة بالتعويض عن الاضرار التي نتجت عن هذه الإصابة وعدم تنفيذ الالتزامات⁽⁵⁾ .

ب- التزامات المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي :

- تعتمد المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي مراكز صحية يلجأ إليها صاحب العمل عند إصابة احد عماله عليها فيجب تقديم العلاج المناسب له ورعايته بصورة كاملة ولمدة غير محددة بغض النظر عن مقدار النفقات إلى حين اتمام العلاج بالشفاء التام او اثبات العجز الدائم او الجزئي او الوفاة بغض النظر عن انتهاء عقد العمل خلال هذه الفترة⁽⁶⁾ . تتضمن المعالجة التي تقوم بها الجهات الطبية من معاينة طبية في العيادة او المستشفى وقد يتطلب في بعض الأحيان حالة العامل المصاب ان يتم معاينته في المنزل كذلك قد يتطلب الامر اجراء عمليات جراحية لهذا العامل واخذ الاشعة والتحليل اللازمة له كما وقد يتطلب احضار ادوية معينة له حيث تقوم المؤسسة بالتعاقد مع بعض الصيدليات لتوفر هذه الادوية⁽⁷⁾ .
- بالإضافة إلى ذلك تلتزم المؤسسة العامة بتوفير اجهزة معينة قد يحتاج إليها العامل المصاب كالأعضاء الاصطناعية او سماعة الأذن او النظارات الطبية والمقاعد المتحركة غير ان ذلك يرجع إلى تقرير اللجنة الطبية من اجل توفيرها له .
- كذلك قد يتطلب علاج العامل ايفاده إلى خارج الدولة غير ان هذا الامر يجب ان يرجع إلى قرار اللجنة الطبية كما نلاحظ ان هذا الامر كان في الماضي ولا وجود له في الوقت الحاضر حيث ان العامل المصاب هنا لا أهمية له فعلى الدولة ان تراعي هذا الامر والعودة إلى العمل فيه⁽⁸⁾ .
- مما تقدم نجد ان المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي تلتزم بتوفير العلاج للعامل المصاب بالإضافة إلى ذلك توفير كافة المستلزمات الصحية له .

كما ونلاحظ انه لا بد للعامل المصاب بالالتزام بالتعليمات المنصوص عليها والتي تحددها المؤسسة العامة وهو مانصت عليه المادة (46) من قانون التقاعد والضمان على انه على المصاب بالالتزام بالتعليمات التي تحددها المؤسسة او الجهة الطبية التي يعالج لديها فان رفض المصاب تنفيذ هذه التعليمات فان المؤسسة لا تلتزم بإداء نفقات العلاج والتعويض الا اذا تراجع واتباع هذه التعليمات .

نستشف من هذا النص انه على العامل المصاب بالالتزام بالتعليمات التي تنص عليها المؤسسة العامة الصادرة من الهيئة الطبية اما اذا وجد العامل المصاب ان هذه التعليمات تتعارض مع مصلحته وحفاظه على حياته فان ذلك لا يحرمه من التعويض ودفع تكاليف علاجه كأن تقرر اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة العامة بتر ساق العامل المصاب في حين انه يلجأ إلى جهة طبية أخرى على نفقته الخاصة وتساهم في علاجه دون الحاجة إلى بتر ساقه ففي هذه الحالة مخالفته لهذه التعليمات جاء مع مصلحته الخاصة في الشفاء

(1) المادة (54) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .

(2) المادة (1 / أ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .

(3) قرار محكمة التمييز المرقم (12/ح/1959)، مجلة القضاء، العدد الثالث، 1959، ص309.

(4) المادة (62) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .

(5) . عبدالمجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني (مصادر الالتزام)، مصدر سابق، ص370.

(6) د . كامل محمد بدوي، المرجع في قانون عقد العمل الفردي المبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، الطبعة الثانية، القاهرة،

مطبعة دار التأليف، 1955، ص430 .

(7) المادة (45 / ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971.

(8) المادة (51 / ج) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971.

فالمؤسسة هنا ملزمة بدفع نفقات العلاج أما إن حصلت مضاعفات في صحة العامل نتيجة مخالفته لهذه التعليمات فإنها غير ملزمة بدفع نفقات العلاج⁽¹⁾.

مما تقدم نجد انه على المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي الالتزام بتوفير العلاج الملائم للعامل المصاب بمساعدة اللجان الطبية المكلفة بهذا الأمر وتوفير الأدوية المناسبة له بالتعاون مع الهيئات والمراكز الطبية والصيدليات التابعة لها والسبب في ذلك يعود إلى عدم ائصال كاهل هذه المؤسسة بتكاليف غير حقيقية فهي من جهة تراعى مصلحة العامل المصاب بدفع نفقات العلاج من أجل اتمام الشفاء ومن جهة أخرى عدم تحملها لتكاليف ونفقات غير حقيقية وغير ضرورية⁽²⁾.

ثانيا : التعويض النقدي

قد يبأشر العامل المصاب عمله ان كانت الإصابة بسيطة لا تمنعه من العمل الا انه قد تكون الإصابة جسيمة يضطر فيها العامل إلى الانقطاع عن العمل اما للراحة واما للعلاج إلى ان يكتسب الشفاء الا انه قد توجد بعض الإصابات على درجة من الخطورة بحيث تصيب العامل بعجز جزئي ينقص معها قدرته على العمل نتيجة لهذه الإصابة او اصابته بعطل عضوي نتيجة تعرضه لحادث أثناء قيامه بمهامه المعتادة في العمل⁽³⁾.

لذلك رتب القانون له تعويضا نقديا يستحقه عن فترة انقطاعه وعن اصابته بعجز جزئي نتيجة تعرض لحادث ما وان تقدير نسبة التعويض النقدي حسب الاجر الذي يتقاضاه العامل المصاب ونسبة العجز الذي تقدره اللجنة الطبية .

عليه سوف نبحت تعويض اجازة الإصابة من جهة والمكافأة التعويضية عن العجز الجزئي من جهة أخرى .

أ- تعويض اجازة الإصابة :

نصت الفقرة (ب) من المادة (55) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 على انه (يعتبر العامل من تاريخ اصابته وحتى شفاؤه التام او ثبوت عجزه بحالة اجازة بدون اجر ويمنح العامل تعويض اجازة الإصابة خلال فترة معالجته يساوي كامل اجره الذي دفع عند الاشتراك الاخير) .

يلاحظ من النص المتقدم بان العامل المصاب يعتبر باجازة اصابته لحين تمام شفاؤه ويستحق تعويض اجازة الإصابة . كذلك تلتزم المؤسسة طوال فترة العلاج منذ اليوم الأول لاصابته او من تاريخ ايصاله لمركز العلاج الطبي بان تدفع للعامل المصاب اجره الكامل الذي دفع عند الاشتراك الاخير قبل اصابته إلى ان يكتسب الشفاء التام او ثبوت العجز الدائمى او الوفاة . الا ان التعويض المقدم هنا لا يعد اجر للعامل حيث انه لا يقوم بعمل ما كذلك يعد عقد العمل هنا موقوف لحين قيام العامل بواجباته وبصورة اعتيادية⁽⁴⁾.

ان الغرض الاساسي من التعويض هنا هو ضمان عيش العامل وافراد أسرته خلال فترة انقطاعه عن العمل حيث لا يستطيع العامل المصاب هنا القيام بواجباته المعيشية تجاه نفسه واسرته بسبب الإصابة بالإضافة إلى ذلك لا يحق للعامل ان تثبت اصابته وتقديمه للعلاج ان يقوم بالانتقال إلى عمل آخر حيث تلتزم المؤسسة هنا بأنذار العامل بقطع التعويض في حالة عدم تراجعه لان ذلك يعد اثراء على حساب الغير وهو صاحب العمل⁽⁵⁾.

ان نص المادة (55) اعتبر العامل المصاب مجاز وبدون اجر من تاريخ اصابته فيمنح تعويض اجازة الإصابة طيلة فترة علاجه في حين نجد ان نص المادة (54) الزم صاحب العمل بدفع الاجرة كاملة إلى العامل المصاب منذ اليوم الذي وقعت فيه الإصابة او حتى نهاية اليوم الذي وصل فيه إلى المركز الطبي للعلاج حيث اعتبر يوم الإصابة والايام التي تسبق وصول العامل إلى المركز الطبي يوم عمل له يجب دفع الاجرة من قبل صاحب العمل عليه لا يمكن للعامل الامتناع عن استلام الاجرة منذ اصابته من قبل صاحب العمل بالإضافة إلى التعويض .

ومن أجل رفع هذا التناقض بين المادتين يجب الاخذ بانه على صاحب العمل الامتناع عن دفع اجرة العامل المصاب عن اليوم الذي وقعت فيه الإصابة او في نهايته حيث كان نص المادة (55) صريحا بدفع تعويض اجازة الإصابة للعامل خلال فترة علاجه منذ اليوم الأول لاصابته ولغاية تمام شفاؤه .

ب- المكافأة التعويضية عن العجز الجزئي :

إن المصاب بعجز مؤقت يمنعه من مباشرة عمله يستحق بالمقابل العلاج وتعويض اجازة الإصابة مهما طالبت فترة العلاج أو قصرت إلى أن تستقر حالته بالشفاء التام ويعود لعمله . أما إذا استقرت حالته نهائيا بالعجز الجزئي بنسبة اقل من 35% من العجز الكامل فانه يستحق مكافأة تعويضية بدفعة واحدة مقابل ما يؤدي ذلك من هبوط في مقدرة العامل على العمل ومستوى كفاءته وانخفاض مستوى أجره الذي يتقاضاه قبل الإصابة⁽⁶⁾ . غير ان واقع الحال لا يكفي للعامل المصاب الذي لديه اسرة واطفال والمستقبل امامه مع غلاء المعيشة وزيادة طلباتهم ومدارسهم حيث اننا نتعامل هنا مع واقع مرير للعامل المصاب هنا لا يمكنه فيما بعد من مزاوله العمل فكيف له ان يحقق رغبات أسرته . لذا نقترح هنا بان تقوم وزارة العمل والضمان الاجتماعي بالتعاون مع صاحب العمل ونقابة العمال بتوفير مورد ورزق للعامل المصاب كأن يكون فتح متجر معين أو توفير راتب شهري له ولأولاده يتناسب مع الحياة المعيشية .

(1) د . عبدالعزيز الهلالي، تأمين إصابات العمل، مصدر سابق، ص 83 .

(2) طعن رقم 202 جلسة 1974/6/22 أوردها د . عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الثاني (الطبعة الأولى)، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1964، ص 591 – 592 .

(3) المادة (1 / أ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .

(4) المادة (31) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

(5) د . صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وصاحب العمل، مصدر سابق، ص 257 .

(6) المادة (56/ج) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي .

ثالثاً : الحقوق التقاعدية من الإصابة

إن استقرت حالة العامل المصاب بعد المعالجة وخلفت الإصابة عجزاً عن العمل بنسبة 35% من العجز الكلي أو أكثر فإنه يستحق الراتب التقاعدي الجزئي أما إذا انتهت الإصابة إلى العجز الكلي بنسبة 100% فإنه يستحق الراتب التقاعدي الكامل ويستحق خلف العامل المصاب الحقوق التقاعدية عندما تؤدي الإصابة إلى وفاة العامل⁽¹⁾. وفي ما يلي بيان ذلك :

أ- تقاعد الإصابة الجزئي :

نص القانون على استحقاق العام المصاب إن نشأت عن الإصابة عجز جزئي بنسبة 35% فأكثر من العجز الكلي راتباً تقاعدياً جزئياً وذلك على أساس نسبة عجزه الجزئي مضروباً براتب تقاعد الإصابة الكامل . ويحق بناءً على ذلك للعامل المصاب في حالة ثبوت درجة عجزه الجزئي الذي ينقص من قدرته على العمل الاستمرار في العمل مع تخفيض أجره غير أن ذلك يطرح منه الراتب التقاعدي من الأجر الذي يستلمه من صاحب العمل .

ب- تقاعد الإصابة الكامل :

يستحق العامل المصاب راتب تقاعد الإصابة الكامل إن أدت الإصابة إلى عجز كامل بنسبة 100% أي تتعدم لدى العامل القدرة على ممارسة العمل بصورة نهائية وأي عمل آخر لذا لا يوجد له أي عمل يؤمن فيه عيشه وأفراد أسرته⁽²⁾. يحسب الراتب على أساس 80% من متوسط الأجر الشهري خلال السنة الأخيرة من عمله أو خلال مدة عمله إن كانت تقل عن سنة . عليه لا يجوز أن يقل راتب تقاعد الإصابة الكامل عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه ولا عن الحد الأدنى للأجر المقرر في مهنته . فان ظهر وكان احتساب الراتب التقاعدي للإصابة أقل من الراتب التقاعدي العادي عن مدة خدمته فإنه يستحق الراتب التقاعدي العادي أو ظهر أنه يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر لمهنته فإن الراتب يعدل إلى ذلك الحد . إلى أنه يجدر الانتباه هنا إلى أنه إذا كان العامل المصاب له خدمة تؤهله لنيل الراتب التقاعدي العادي أكثر من راتب تقاعد الإصابة فإنه يعدل ويأخذ راتب التقاعد العادي وهو ما يستحقه أصلاً للحفاظ على حقوقه وفقاً للقانون⁽³⁾. فلو فرضنا أن عاملاً ما حدثت له إصابة عمل وقدر درجة عجزه أقل من 35% وفي نفس الوقت يستحق الراتب التقاعدي العادي عن خدمته التي قضاها في العمل فإنه يستحق المكافأة التعويضية عن ذلك العجز إضافة إلى الراتب التقاعدي العادي . في حين نجد أن العامل المصاب بعجز بنسبة 35% فأكثر أو العجز الكامل لا يستحق هنا المكافأة التعويضية عند استحقاقه الراتب التقاعدي العادي رغم أن درجة عجزه بهذه النسبة حيث كان لا بد من المساواة في هذه المسألة لأنه قد أفنى حياته في خدمة هذا العمل .

ج- تقاعد الخلف عن الإصابة :

إن الإصابة في بعض الأحيان تؤدي إلى وفاة العامل فعليه يستحق الخلف راتب تقاعدي يعادل تقاعد الإصابة الكامل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية⁽⁴⁾. أما إذا كان العامل المصاب يستحق راتب تقاعدي عن الإصابة بعجز جزئي فإن راتبه التقاعدي لا يتحول إلى الخلف في حالة استحقاقهم تقاعد الوفاة إنما يتيح لهم تعويضاً يساوي راتب تقاعد الإصابة الجزئي وذلك لمدة أربع سنوات بدفعة واحدة. يتضح مما تقدم أن العامل المصاب بعجز جزئي واستحق راتب تقاعدي جزئي ولم يستمر بالعمل فإن هذا الراتب لا ينتقل إلى الخلف إلا إذا استمر بالعمل لدى صاحب العمل فإنه يستحق راتب تقاعدي عن الخدمة التي أداها له بعد إصابته وليس عن الإصابة بعجز جزئي الذي استحق عنها راتب تقاعد الإصابة بعجز جزئي.

المطلب الثاني : حالات الحرمان من التعويض

نصت المادة (58) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على أنه (لا يستحق العامل المصاب تعويضاً ولا مكافأة في إحدى الحالتين الآتيتين :-

1. إذا ثبت أنه تعمد إصابة نفسه .
2. إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك الإصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات أو الإصابة التي تحدث بسبب مخالفة بشكل صريح متعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل أو تسبب خطأ فادح منه أو بسبب اعتدائه على الغير⁽⁵⁾. يتضح مما تقدم أن الإصابة بسبب خطأ العامل لا يعد سبباً لحرمانه من التعويض أو المكافأة لكن حددت حالات الحرمان إن كانت الإصابة بسبب صدور فعل متعمد من قبل العامل أو بسبب سلوك فاحش ومقصود أي الخطأ الجسيم . كذلك إن حالات الحرمان من التعويض لا تشمل الحالات التي يؤدي فيها لحادث المتعمد أو الخطأ الجسيم إلى وفاة العامل أو إصابته بعجز جزئي بنسبة 35% من العجز الكامل أو أكثر إنما جاء في النص بحرمان العامل المصاب من التعويض والمكافأة⁽⁶⁾. كذلك نلاحظ أن التعويض شمل تعويض إجازة إصابة العامل والمكافأة التعويضية التي تدفع للعامل المصاب دفعة واحدة إذا كانت درجة العجز أقل من 35% من العجز الكامل أو أكثر أو العجز الكلي أو إذا أدت الإصابة إلى وفاة العامل فإنه وأفراد أسرته لا يحرمون من الحقوق المقررة في القانون⁽⁷⁾. عليه نجد أن المشرع نظر نظرة رحيمة إلى أفراد أسرة العامل المصاب

(1) المادة (60) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل .

(2) د . عدنان العابد و د . يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص325 .

(3) د . محمد حسين منصور، التامينات الاجتماعية (دراسة عملية للتشريعات خلال التطبيقات القضائية)، مصدر سابق، ص244 - 245 .

(4) د.توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام)، الجزء الأول، القاهرة، 1978، ص45.

(5) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (39) لسنة 1971 .

(6) د . عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1987، ص304 .

(7) د . محمد جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983، ص513 .

حيث لم يرغب ان تمتد آثار الخطأ إلى العامل و افراد اسرته عند جسامته الإصابة على اساس انه لم يكن يُقدر نتيجة التصرف الذي قام به كما وان حق التقاعد ليس مقصود على العامل انما يمتد اثاره لعياله كما ونجد ان الدوافع الإنسانية وراء عدم حرمان العامل من العلاج والرعاية الطبية⁽¹⁾.

لذا سوف نتناول حالات حرمان العامل من التعويض والمكافأة وهي كالآتي:-

1.
2.

تعهد العامل إصابة نفسه .

سوء السلوك الفاحش والمقصود .

أولاً : تعهد العامل إصابة نفسه : أشار المشرع العراقي ان العامل لا يستحق التعويض او المكافأة ان تعمد إصابة نفسه ويقصد هنا بالتعويض هو كل ما تدفعه المؤسسات للمضمون اثناء سريان مدة خدمة المضمون وفقاً لاحكام هذا القانون اما فيما يتعلق بالمكافأة فيقصد بها هنا المبلغ الذي تدفعه المؤسسة للمضمون عند انتهاء خدمته المضمونة في حالة عدم توفر شروط استحقاقه الراتب التقاعدي او في الحالات التي ينص عليها القانون⁽²⁾ . فالفعل العمدي هنا هو توجيه العامل بارادته نحو ارتكاب فعل مع علمه بنتيجة ذلك الفعل الارادي بقصد تحقيق الغرض الذي يروم الوصول اليه . عليه فاذا وجه العامل ارادته نحو القيام بفعل بقصد إصابة نفسه سواء كان ذلك بالانتحار او احداث جرح في جسمه بقصد الحصول على التعويض فنذكر على سبيل المثال كأن يقوم بلمس سلك كهربائي لاحداث إصابة بنفسه بقصد الحصول على تعويض ما . وعليه نص القانون على حرمانه من أي تعويض سواء كان يتوقع ما يترتب على فعله او لم يتوقع كأن يقصد جرح احد أعضاء جسمه بغية الحصول على تعويض لكن أدى حصول هذا الفعل إلى حصول مضاعفات حيث تعتبر هذه النتيجة احتمالية لفعله العمدي⁽³⁾ . بالإضافة إلى ذلك ان الفعل العمدي للعامل يتطلب وجود ارادة كاملة لاحداث الإصابة غير ان فقدان الارادة او الادراك والوعي لدى العامل نتيجة وجود اضطرابات ذهنية او عقلية واقدم العامل على إصابة نفسه فان فعله هذا لا يحرمه من التعويض غير انه لايد من إثبات وجود هذه الاضطرابات بتقرير اللجنة الطبية⁽⁴⁾ . وقد يضطر العامل في بعض الأحيان إلى إصابة نفسه وذلك من اجل إنقاذ نفسه او غيره كحالة رمي العامل نفسه من مكان مرتفع وذلك بسبب حريق شب في موقع العمل فان ذلك لا يعد تعمد إصابة نفسه وفي المقابل يستحق التعويض .

ثانياً : سوء السلوك الفاحش والمقصود :

سوء السلوك الفاحش والمقصود هو خطأ غير عمدي تتصرف فيه ارادة العامل إلى ارتكاب الفعل دون ان يقصد به احداث النتيجة أي انه لا يبالي بما قد يترتب على فعله من نتائج . حيث ان هذا السلوك يثير الاستغراب والاستنكار لدى الشخص العادي لذا لايد من ان يكون هذا السلوك الذي يقوم به مقصودا بعلم صاحبه مبين فيه وجه الانحراف في تصرفه ومقداره ومدى الخطورة المترتبة عليه لكي يستحق العامل الحرمان من التعويض . إن مسألة تكييف الخطأ الفاحش المقصود مسألة موضوعية ترجع إلى تقدير القاضي وتستنتج من وقائع القضية المطروحة . فنذكر على سبيل المثال انه إذا تعرض العامل لإصابة عمل عندما كان يقوم بإيصال المشرف الفني للشركة إلى محل سكنه بعد انتهاء الدوام الرسمي واصطدمت سيارته المخول بقيادتها بصورة رسمية بسيارة أخرى عندما وقفت الاخيرة التي كانت امامه فان هذا الخطأ يعد خطأ فادحاً يحرم العامل من التعويض لذا نرى بان الخطأ ليس خطأ فادحاً بل خطأ ناتج عن عدم الانتباه والذي يحدث يومياً نتيجة متاعب الحياة عليه لا يجب ان يحرم من التعويض وان يراعى في هذه الحادثة أحكام قوانين المرور ليرى من المخطأ هنا .

مما تقدم نجد أن القانون يحرم العامل من التعويض أو المكافأة إن ثبت تعمد إصابة نفسه أو كان هنالك سوء سلوك الفاحش والمقصود ويعد من قبيل سوء السلوك الفاحش المقصود التي أوردها القانون على سبيل المثال وهي كالآتي :-

1. الإصابة تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات .
2. المخالفة الصريحة المتعمدة لتعليمات الوقاية المعلنة .
3. الخطأ الفادح .
4. الاعتداء على الغير .

1. الإصابة تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات :

ان ارتكاب العامل لخطأ ما وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات وادى ذلك الخطأ لاصابته يعتبر خطأ فاحشاً مهما كانت درجة الخطأ سواء كان مقصوداً ام لا وبالتالي حرمانه من التعويض او المكافأة .

ولا يشترط هنا ان يفقد المصاب وعيه بل يكفي ان يضعف المسكر قوة تمييزه اما اذا كان السكر لا يؤثر على تمييزه فان النص هنا لا ينطبق عليه⁽⁵⁾.

2. مخالفة أنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل : يشترط لحرمان العامل من التعويض مخالفته أنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل والتي يجب ان تكون معلنة بصورة صريحة ومتعمدة في مقر العمل ولا تحتاج إلى أي تأويل وتفسير بالإضافة إلى ذلك لا يحق للعامل ان يحتج بعدم فهمه للأنظمة او جهله لهذه التعليمات ما دام انها معلنة وظاهرة ولا يكتنفها الغموض⁽⁶⁾ . اما اذا كانت غامضة او تحتاج لاكثر من تفسير واتبع العامل تفسيراً معيناً لا يعتبر سلوكه فاحشاً لذلك ان لا تكون العادة قد جرت بين العمال على اهمال التعليمات او وسائل الوقاية والا كان صاحب العمل اما راضياً بالمخالفة او مقصراً بالاشراف على العمال ومتابعتهم . كذلك إن كانت هذه التعليمات غير معلنة في مقر العمل بل صدرت بصورة شفوية من صاحب العمل فانها لا تأخذ حكم التعليمات المعلنة ولا

(1) د. سهيل حسين الفتلاوي، موسوعة القانون الدولي (حقوق الانسان)، مصدر سابق، ص 277.

(2) المادة الاولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .

(3) د. سمير عبد السيد تناغو، نظام التامينات الاجتماعية، الاسكندرية، بلا سنة طبع، ص 221 .

(4) د. محمد حسين منصور، التامينات الاجتماعية (دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية)، مصدر سابق، ص 240 .

(5) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مصدر سابق، ص 531 .

(6) د. زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، القاهرة، دار الفكر العربي، 1953، ص 99.

يعتبر مخالفتها سلوكاً فاحشاً ومقصوداً كما ولا بد ان تكون هنالك علاقة مباشرة بين المخالفة والإصابة أي ان مخالفة العامل لهذه التعليمات ادت وبصورة مباشرة إلى حدوث الإصابة⁽¹⁾.

3. الخطأ الفادح : إن حدوث الإصابة وما يترتب عليها من جزاء سواء كان يلغي التعويض او الحرمان منه ارتبط بارتكاب العامل سلوكاً فاحشاً ومقصوداً ويعد من قبيل هذا السلوك ارتكاب العامل خطأ فادحاً يؤدي إلى حرمانه من التعويض والذي قصد به المشرع هنا شمول جميع التصرفات والافعال التي تعد خروجاً عن دائرة الخطأ البسيط او الخطأ التافه .

4. الاعتداء على الغير : اعتبر القانون اعتداء العامل المصاب على الغير والرد المقابل من الغير لهذا الاعتداء وإصابة المعتدي نتيجة هذا الرد موجبا للحرمان من التعويض او المكافأة . حيث نجد ان هذا النص جاء مطلقاً دون ان يورد مانوع او مقدار جسامته الاعتداء الصادر من العامل المصاب . فاي صورة من صور الاعتداء تعتبر بحكم السلوك الفاحش والمقصود الموجب بالحرمان من التعويض . عليه فان التعدي يعد سلوكاً يقصد به ايذاء الغير سواء كان بالقول او الفعل لان المطلق يجري على إطلاقه⁽²⁾.

الخاتمة

بعد ان انتهينا من دراسة موضوع (تعويض إصابات العمل) حيث نجد ان القوانين توسعت وتشعبت في فهم هذا الموضوع حيث فُمننا بمقارنة قانوننا العراقي بالقوانين العربية الأخرى نجد ان القوانين اهتمت بشريحة العمال وضمان حقوقهم وبيان واجباتهم كما الزم القانون لاصحاب العمل توفير سبل الوقاية والصحة والسلامة المهنية وتقديم الخدمات الصحية داخل مقرات العمل وبيان كيفية احتساب التعويض المناسب للعامل جراء الإصابة .

واخيراً لا بد لنا ان نشير إلى اهم ما توصلنا اليه من نتائج ومقترحات من جزء هذا البحث المتواضع عسى ان يكون في ذات يوم ذا نفع في مجال اختصاص العمل والعمال .

النتائج

1. إن الهدف الأساسي من هذا البحث هو توفير ضمان اكيد للعمال من جراء الإصابة التي يتعرضون لها متمثل هذا الضمان بالتعويض .
2. كذلك اوضح هذا البحث مفهوم ماذا نعني باصابات العمل حيث نجد ان هذا المفهوم قد نعني به الإصابة من جراء الامراض المهنية وقد نعني به إصابة العامل اثناء العمل حيث لم يشترط القانون وجود العلاقة السببية بين الإصابة والعمل على خلاف الإصابة بسبب العمل حيث اشترط العلاقة السببية كذلك قد يتعرض العامل لإصابة في الطريق اثناء توجهه إلى العمل .
3. رتب القانون جملة من الحقوق التي لا بد لاصحاب العمل ان يوفرها للعامل المصاب متمثلة بالعلاج الطبي والتعويض النقدي والحقوق التقاعدية للعامل المصاب .
- كذلك هنالك حالات يحرم العامل من التعويض وهي ان تعمد العامل إصابة نفسه واتباعه سلوكاً فاحشاً ومتعمداً قاصداً به إصابة نفسه او تعرضه للإصابة .
- المقترحات والتوصيات
1. عالجنا المادة (61) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (39) لسنة 1971 المرض المهني حيث نصت على انه (تظل المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ احكام هذا الفصل خلال سنة كاملة من تاريخ انتهاء خدمة العامل) كان من الاجدر على المشرع العراقي عدم تحديد فترة زمنية لان المرض المهني ينشأ تدريجياً وببطيء شديد فقد لا تظهر اعراضه خلال هذه الفترة كما وترك الامر إلى اللجان الطبية فنقترح هنا عند تحديد هذه الفترة بثلاث سنوات بدل السنة الواحدة عند ذلك يكون أكثر ضماناً للعامل .
2. نوصي بتشكيل صندوق لاعانة العمال بالتعاون بين وزارة العمل والضمان الاجتماعي واصحاب العمل من اجل توفير مورد رزق لهم كذلك يمكن ان يوفر لهم راتب شهري يتناسب مع الحياة الاجتماعية او قد يكون بتوفير متجر او شراء سيارة مناسبة للعامل المصاب .
3. توفير حماية اكبر لعمال البناء حيث انهم يعملون لدى اصحاب عمل متعددون او ذوات مهن حرة فقد يمكن ان يتعرضوا لإصابة عمل بفعل قوة خارجية حيث ان البلاد تتعرض لتفشي البطالة وعدم توفير فرص عمل مناسبة لهم فانهم يلجئون لهذه الاعمال اذ لا بد من تعويض مناسب لهم يتناسب مع مقدار الضرر .
4. كذلك نقترح على المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي عند إصابة العامل إصابة خطيرة وكان المركز الطبي المعتمد بعيد وحالة العامل المصاب حرجة تنقله إلى اقرب مركز طبي قريب غير انه لا بد من اثبات عدم تواطؤ العامل المصاب مع هذا المركز حين يوجد هذا الامر في بعض الأحيان .
- نرجو ان نكون قد وفقنا في هذا البحث وان تأخذ هذه المقترحات محل اعتبار لانها تخدم الصالح العام الدولة من جهة وتخدم العامل من جهة أخرى .

أولاً : القرآن الكريم

ثانياً : الكتب والدراسات

1. المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، تشريع التأمينات الاجتماعية السوداني، الخرطوم، مطبعة دار شهيرة للطباعة والنشر، 1984 .
2. د. احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التأمينات الاجتماعية السوري، الطبعة الأولى، دمشق، 1969 .
3. د. توفيق حسن فرج، النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية (مصادر الالتزام)، الجزء الأول، القاهرة، 1978 .

(1) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص 304 .

(2) د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل، مصدر سابق، ص 258 .

4. د . جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة العاني، 1960 .
5. د . حكمت جميل، الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها، بغداد، 1981.
6. د . زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، القاهرة، دار الفكر العربي، 1953 .
7. د . سهيل حسين الفتلاوي، موسوعة القانون العربي (حقوق الإنسان)، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للطباعة والنشر، 2009 .
8. د . سمير عبد السيد تتاغو، نظم التأمينات الاجتماعية، الاسكندرية، بلا سنة طبع .
9. الأستاذ صبحي إبراهيم العبد الله، كيفية التحقيق عن إصابات العمل، سلسلة محاضرات تصدرها مؤسسة الثقافة العمالية، الجزء الثالث، 1979 .
10. د . صادق مهدي سعيد، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل في العراق وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة في العمل والضمان الاجتماعي، بغداد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 1975، 1976 .
11. د . عبدالرحمن داود، شرح قانون التأمينات الاجتماعية المصري، القاهرة، 1974 .
12. عبدالعزيز الهلالي، تامين إصابات العمل (علما و عملا)، القاهرة، 1967 .
13. د . عبدالمجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني العراقي (مصادر الالتزام)، الجزء الأول، الطبعة الأولى، بغداد، شركة الطبع والنشر الاهلية، 1960 .
14. د . عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1964 .
15. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1987 .
16. د . عدنان العابد و د . يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، بغداد، دار المعرفة، 1980 .
17. د . عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، مصر، دار المعارف، 1971 .
18. د . فرج عبدالقادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، القاهرة، مكتبة الخانجي، 1979 .
19. د . كامل محمد بدوي، المرجع في قانون عقد العمل الفردي والمبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، الطبعة الثانية، القاهرة، مطبعة دار التأليف، 1955 .
20. د . محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983 .
21. د . محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية (دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية)، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مطبعة التقدم، بلا سنة طبع .
22. د . محمد لبيب شنب، مدى تغطية تامين إصابات العمل لحوادث الطريق، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، القاهرة، 1969 .

ثالثا : القوانين :

أ- القوانين العراقية :

1. دستور العراق لعام 2005 .
 2. قانون العمل العراقي النافذ رقم (71) لسنة 1987 .
 3. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي النافذ رقم (39) لسنة 1971 .
 4. قانون العمل العراقي الملغي رقم (1) لسنة 1958 .
 5. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الملغي رقم (112) لسنة 1969 .
- ب- القوانين العربية :
1. قانون التأمينات الاجتماعي المصري رقم (79) لسنة 1975 .
 2. قانون علاقات العمل الفردية السوداني لسنة 1981 .
 3. قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1980 .
 4. قانون التامين الاجتماعي البحريني رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي

ومستخدمي الحكومة .

رابعا : القرارات القضائية :

أ- القرارات القضائية العراقية :

1. قرارات محكمة العمل العليا المنشورة في مجموعة الأحكام العدلية، العدد الثاني والثالث لسنة 1978 .
2. قرارات محكمة التمييز الموقرة المنشورة في مجلة القضاء، العدد الثالث، 1959 .
3. قرارات محكمة التمييز الموقرة المنشورة في مجموعة الأحكام العدلية لسنة 1984 .

ب-القرارات القضائية العربية :

1. د . كامل محمد بدوي، المرجع في قانون عقد العمل والمبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، الطبعة الثانية، مطبعة دار التأليف، القاهرة، 1955 .
2. د . عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1964 .