

## التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل الجسدية

أ.د. شروق عباس فاضل

كلية الحقوق / جامعة النهدين / العراق

م. براق عبدالله مطر

كلية القانون / جامعة الفلوجة / العراق

### المخلص:

إن هنالك التزاماً أساسياً يقع على عاتق صاحب العمل يتعين عليه الوفاء به، وهو حماية سلامة العامل لديه، فصاحب العمل هو المسؤول الأول عن كفالة ظروف العمل الصحية والمأمونة. فإذا ما تحققت إصابة العمل بأي من صورها التي حددها القانون ترتب للعامل المصاب تعويضاً حدد أنواعه وكيفية احتسابه قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي. فالحماية في القانون المذكور لا تقتصر على الإصابات التي تقع في محل العمل، بل تمتد الى الإصابات التي تقع في الطريق الى العمل أو العودة منه، كما تشمل الأمراض المهنية التي تعد بحكم إصابات العمل. فالعامل يستطيع أن يحصل على تعويض عن إصابته أياً كان سبب الإصابة، حتى لو نتجت عن قوة قاهرة أو كانت وليدة خطأ العامل نفسه (باستثناء ما تقرر قانوناً)، بل حتى لو كان سبب الإصابة مجهولاً.

**الكلمات المفتاحية:** العامل - رب العمل - إصابة عمل - الإلتزام - السلامة - المسؤولية

## The Employer's Obligation to Ensure the Worker's Physical Safety

**Prof.Dr.Shoroq Abbas Fadel**  
College of Law/ Nahrain University / Iraq

**Lect.Buraq Abdullah Mutar**  
College of Law/ Fallujah University/ Iraq

### Abstract:

There is a principal obligation that the employer has to fulfill which is to ensure the safety of his worker. The employer is primarily responsible for ensuring healthy and safe working conditions. If a worker got injured by any forms specified by the law, then a compensation will be arranged for the injured worker in according with the law of pension and social security in Iraq. The legal protection is not limited to injuries that occur in the workplace, but it covers also all injuries that may occur on the way to or from work, and professional diseases that are considered as work injuries. The worker can obtain a compensation for his injury regardless of the cause of the injury.

**KeyWords:** worker- employer- work injury- obligation- safety- responsibility

## مقدمة

### أولاً: موضوع البحث

في كل عام في الثامن والعشرين من ابريل، يحل اليوم العالمي لتعزيز بيئة عمل لائقة وصحية وأمنة، فيما يُعرف باليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، إذ تحتفل به منظمة العمل الدولية منذ العام 2003.

ذلك أن القوى العاملة هي دعامة كل مجتمع يهدف الى التقدم والرقي، ولهذا تحرص المجتمعات على ضمان سلامة العامل وتعمل على حمايته وتأمينه في حاضرة ومستقبله. وأولى السبل لتحقيق ذلك هو الحفاظ على صحة العامل المهنية وسلامته الجسدية. فقد زادت حوادث العمل بشكل كبير بعد الثورة الصناعية في اوروبا، في الوقت الذي لم تكن فيه قواعد القانون المدني تكفي لحماية العمال في مواجهة هذه الحوادث، لأن هذه القواعد كانت تبني مسؤولية صاحب العمل على اساس الخطأ الذي كان يجابه صعوبة كبيرة لاثباته من قبل العامل. وكان هذا بطبيعة الحال يؤدي الى حرمان العامل المصاب من الحصول على التعويض. لذلك بدأ العمل على تنظيم قوانين وتشريعات تُلزم اصحاب العمل بتعويض المصابين عن الحوادث حتى لو لم يكن هناك خطأ من جانبهم تسبب في حدوثها، وحينها اخذ اصحاب العمل بتحسين ظروف العمل تقليلاً للتعويضات التي يدفعونها للمصابين مما قلل من الاصابات. وتجسد هذا الامر تشريعياً بالزام صاحب العمل بحماية سلامة العامل الجسدية من اخطار بيئة العمل وظروفها وقد ظهر اول قانون لحماية العاملين في انكلترا سنة 1802، وفي سنة 1830 انشئت اول هيئة للفتيش على المصانع، ثم ظهرت تشريعات الصحة والسلامة المهنية سنة 1840 في سويسرا

والدنمارك، وفي سنة 1877 في الولايات المتحدة، وتلا ذلك سن قوانين مشابهة في كثير من الدول الاخرى.

عليه فاننا نجد اليوم أن هناك التزاماً اساسياً يقع على عاتق صاحب العمل يتعين عليه الوفاء به، وهو حماية سلامة العامل لديه، فصاحب العمل هو المسؤول الأول عن كفالة ظروف العمل الصحية والأمنية، ولهذا فإن قوانين العمل قد اوجبت عليه شروطاً مختلفة لتحقيق التزامه هذا، وتدور هذه الشروط حول محورين اساسيين:

**الأول:** يتمثل في مجموعة الاحكام التي تهدف الى تأمين بيئة العمل ضد المخاطر الخاصة بالعمل، مهما كان نوعها او مصدرها.

**الثاني:** يتمثل في مجموعة الاحكام التي تهدف الى تقديم الرعاية الصحية والطبية للعاملين. بناء على ذلك فاننا نجد في التشريع العراقي احكاماً تفصيلية لتدابير الصحة و السلامة المهنية، حيث الزم قانون العمل صاحب العمل باتخاذها وحدد جزاءً جنائياً في حال مخالفتها.

فإذا ما تحققت اصابة العمل بأي من صورها التي حددها القانون ترتب للعامل المصاب تعويضٌ حدد انواعه وكيفية احتسابه قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

### ثانياً: اهمية الموضوع

تتبدى اهمية البحث في موضوع الالتزام بضمان سلامة العامل الجسدية لما تحدثه هذه اصابات العمل من اضرار جسيمة لا في العامل المصاب فحسب، بل في المجتمع كذلك. فعند اصابة العامل بعطل او بعجز يقعه عن العمل فإن ذلك يؤثر على صحته وعلى عائلته، حيث يعد العمل المصدر الوحيد لرزقهم ولعيالهم.

وهناك جانب آخر مهم لا يمكن لأي تعويض ان يقوم مقامه، وذلك عند فقدان الشخص، فلا يمكن تعويضه بالنسبة لأسرته.

مما تقدم فإن السبب الرئيسي في اختيار البحث في هذا الموضوع هو تسليط الضوء على التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل من الاضرار الجسدية التي قد تنجم عن اصابات العمل، لما لهذا الالتزام من اهمية كبيرة في الحفاظ على حياة العامل وسلامته الجسدية، وضمان حقوقه بتقدير تعويض مناسب له عند تعرضه للاصابة، من اجل توفير مصدر رزق له ولأسرته.

### ثالثاً: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في عدم النص بشكل صريح في قانون العمل العراقي - شأنه في ذلك شأن قوانين العديد من الدول الأخرى - على التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل الجسدية، وإنما يستفاد هذا الالتزام من جملة الالتزامات التي رتبها القانون المذكور على عاتق صاحب العمل.

و من اهم المشكلات التي تتور بصدد هذا الموضوع هو تحديد ما اذا كان التزام صاحب العمل هو التزام ببذل عناية أم بتحقيق نتيجة.

ومن المشكلات المهمة كذلك، ما هو نوع التعويض الذي يستحقه العامل المصاب بأضرار جسدية؟ وهل له الرجوع على صاحب العمل بالتعويض بالإضافة الى استحقاقه للمزايا المقررة في قانون الضمان الاجتماعي؟

كما واجهتنا ايضا مشكلة قلة الأحكام القضائية المنصبة على هذا الجانب

في العراق.

### ثالثاً: منهجية البحث

يعتمد بحثنا على المنهج التحليلي، وذلك بتحليل نصوص كل من قانون العمل العراقي النافذ وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ في العراق، لتوضيح مدى التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل في التشريع العراقي وتحديد نطاق مخاطر العمل التي يمكن ان تتحقق بوقوعها مسؤولية صاحب العمل عن اخلاله بالتزامه المذكور.

### رابعاً: خطة البحث

لغرض الإحاطة بموضوع (التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل الجسدية) فقد ارتأينا تقسيم البحث في هذا الموضوع على ثلاثة مباحث: نبين في المبحث الاول التعريف بالالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل. في حين سنعرض في المبحث الثاني شروط الالتزام المذكور وطبيعته القانونية. أما المبحث الثالث فسينصب على احكام الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل. وأخيراً نختم بحثنا بأهم ما توصلنا اليه من نتائج.

## المبحث الاول

### التعريف بالالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل

يقصد التعريف بالالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل بشكل متكامل، سنقسم هذا المبحث على ثلاثة مطالب، نعرض في الأول منها مفهوم الالتزام بضمان السلامة، ثم نعرّف في المطلب الثاني اصابة العمل، في حين سنخصص المطلب الثالث لبيان مفهوم الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل.

## المطلب الاول

### مفهوم الالتزام بضمان السلامة

يعرّف (الالتزام) قانوناً بأنه رابطة ما بين شخصين دائن ومدين يطالب بمقتضاها الدائن المدين بأن ينقل حقاً عينياً أو أن يقوم بعمل أو أن يمتنع عن عمل.<sup>(1)</sup>

أما (الضمان) فلم نجد له تعريفاً قانونياً، لذا رجعنا الى تعريفه لغة و هو: من (ضَمِنَ)، ضَمِنَ الشيء، كَفَلَهُ، وضمّنته الشيء تضميناً: غرّمته فالتزمته، فهو ضامنٌ وضمين.<sup>(2)</sup>

و(الضمان الاجتماعي) لغةً: قيام الدولة بمعونة المحتاجين.<sup>(3)</sup>

(1) المادة (1/69) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 النافذ.

(2) مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، القاموس المحيط، ط8، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2005، ص 1212.

(3) ابراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ج2، المكتبة الاسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، استانبول، بلا سنة، ص 544.

في حين أن (السلامة) لغةً: من (سَلِمَ)، سَلِمَ فلان من الآفات (سلامةً)،  
و(سَلِمَ) لَمَّةٌ الله منه \_\_\_\_\_<sup>(1)</sup>  
<sup>(1)</sup>، برئ ولم يصب بأذى، فهو سالم وسليم.<sup>(2)</sup>

ويلاحظ أن القوانين المدنية لمختلف الدول لم تعرّف الالتزام بضمان السلامة،  
ومنها القانون المدني العراقي، رغم النص على هذا الالتزام -صراحةً أو ضمناً- في  
بعض القوانين الخاصة.<sup>(3)</sup>

لذلك ذهب بعض الفقهاء الى تعريف الالتزام بضمان السلامة بالنظر الى عدة  
اعتبارات<sup>(4)</sup>:

فعرّفه بعض الفقه بالنظر إلى طبيعته بأنه: (التزام بتحقيق نتيجة ولا يستطيع المدين  
به التخلص من المسؤولية العقدية الناشئة عن الاخلال به إلا باثبات السبب  
الأجنبي).

في حين عرّفه فريق آخر بالنظر إلى شروطه بأنه: (ذلك الالتزام الذي  
يقضي توافر عدة شروط، منها أن يتجه أحد المتعاقدين إلى المتعاقد الآخر من  
أجل الحصول على خدمة معينة أو سلعة، وأن يوجد هناك خطر يهدد المتعاقد  
طالب الخدمة أو المنتج، وأخيراً أن يكون الملتزم بتقديم الخدمة محترفاً مهنياً).

<sup>(1)</sup> محمد بن ابي بكر عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، 1986، ص 131.

<sup>(2)</sup> ابراهيم مصطفى وآخرون، المرجع السابق، ص 446.

<sup>(3)</sup> قانون النقل العراقي رقم (80) لسنة 1983 النافذ في المادة العاشرة منه، وقانون العمل العراقي  
الجديد النافذ رقم (37) لسنة 2015 في المادة (41/ثانياً) منه.

<sup>(4)</sup> أ. د. شروق عباس فاضل، المسؤولية المدنية للمنتج عن الاضرار الجسدية، مجموعة  
محاضرات أُلقيت على طلبة الدكتوراه - قسم القانون الخاص في كلية الحقوق، جامعة النهرين،  
للعام الدراسي 2017-2018.



وذهب اتجاه آخر إلى تحديد المقصود بهذا الالتزام بالنظر إلى ذاتيته<sup>(1)</sup>، حيث عرفه بأنه: (ممارسة المدين "الملتزم" سيطرة فعلية على كل العناصر التي تسبب ضرراً للدائن، أو هو التزام يفترض سيطرة المدين على الأشياء والأشخاص التي تحدث الضرر الجسدي وتثيره بطريقة كاملة ويسيطر على تنفيذ الالتزام بصورة كاملة أيضاً وهو التزام بتحقيق نتيجة وليس ببذل عناية).

## المطلب الثاني

### تعريف إصابة العمل

إصابة العمل هي واقعة مادية تحدث فيرتب عليها القانون بشروط معينة آثاراً قانونية.<sup>(2)</sup>

وقد أولت التشريعات العمالية المتقدمة أهمية بالغة لتعريف إصابات العمل، مما لها من دور بارز في تشخيص الإصابة سواء كانت هذه الإصابة ناتجة عن قيام العامل بعمل ما أو تعرض للإصابة في الطريق أو كانت الإصابة ناتجة عن تعرض العامل لأحد الأمراض المهنية المنصوص عليها في القانون.<sup>(3)</sup>

عليه، فقد عرفت المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في العراق رقم (39) لسنة 1971 النافذ إصابة العمل بأنها: (الإصابة بمرض مهني

(1) د. عابد فايد عبد الفتاح فايد، الالتزام بضمان السلامة في عقود السياحة، دار الكتب القانونية، مصر 2010، ص 19.

(2) عبد العزيز الهلالي، تأمين إصابة العمل علماً وعملاً، مطبعة النهضة الجديدة، القاهرة، 1967، ص 7.

(3) م. م. رنا مجيد صالح البياتي، تعويض إصابات العمل، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية الصادرة عن جامعة بابل، المجلد 1، لسنة 2014، ص 62.

أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون أثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه).

وبمقتضى هذا النص فإن إصابات العمل في القانون العراقي تنقسم على: الإصابة المباشرة أو حادثة العمل الذي يقع في محل العمل، والاصابة او الحادث الذي يقع في الطريق إلى العمل أو أثناء العودة منه، وكذلك الامراض المهنية فهي تعتبر بحكم اصابات العمل.

وبما أن نطاق بحثنا يتركز على التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل الجسدية، وطالما أن هذا الالتزام يتجلى في صورة توفير الاحتياطات الوقائية والظروف الصحية ضمن بيئة العمل، لذا نرى أن نبين في هذا الاطار تعريف الاصابة التي تقع في محل العمل، وكذلك تعريف المرض المهني الذي يتعرض له العامل نتيجة مخاطر بيئة العمل، ونستبعد البحث في تعريف اصابة الطريق وشروطها كونها لا تدخل ضمن التزام صاحب العمل بتوفير السلامة للعامل، رغم كونها تعد بحكم اصابات العمل وتدخل ضمن المخاطر المشمولة بالضمان بمقتضى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في العراق.

بناءً على ذلك فإننا سنعرف الإصابة التي تقع في محل العمل في فرع أول، ثم نعرف المرض المهني في فرع ثانٍ.

## الفرع الأول

### تعريف الإصابة التي تقع في محل العمل

لم تعرّف اغلب التشريعات إصابة العمل وإنما تركت ذلك إلى الفقه والقضاء. وعند استقراء اتجاهات الفقه واحكام القضاء - لا سيما الفرنسي منها - يتضح أن

المقصود بالإصابة هو أنها<sup>(1)</sup>: (ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية عنيفة ومباغثة). ويتضح من هذا التعريف بأن عناصر الإصابة هي<sup>(2)</sup>:  
أولاً: وقوع ضرر جسماني: وهو كل اذى يلحق بجسم الإنسان، أيا كان نوع هذا الأذى، كالجروح وكسور العظام وفقد الاعضاء والاختلال العصبي والاضطرابات المخّية.

بناءً عليه فلا يعد من اصابات العمل الاضرار التي تحل بالعامل دون أن تمس جسمه، كالاكتداء على كرامته أو تلف ملبسه أو متعلقاته اللصيقة بجسمه كالنظارات الطبية أو الأيدي والأرجل الاصطناعية.

ثانياً: عنصر المفاجأة: يشترط أن تحدث الإصابة نتيجة حادث فجائي لا يستغرق عادة سوى وقت قصير، كالسقوط أو الانفجار أو الصدمة سواء كانت مادية كالاصطدام، أو معنوية كسماع صوت انفجار شديد.  
وعنصر المفاجأة هو الذي يميز بين اصابات العمل الناتجة عن الحوادث، وبين الامراض المهنية.

ثالثاً: أن تكون الإصابة ناشئة عن واقعة ذات أصل خارجي: ويُقصد بذلك أن يكون الضرر الجسماني ناشئاً عن سبب خارج الجهاز العضوي للإنسان، كأن ينجم عن آلة أو حيوان أو قوة طبيعية أو تصرف أو قول صادر من الغير يحدث له صدمة نفسية.

ولا يشترط في إصابة أو حادث العمل أن يكون فعلاً ايجابياً، بل يصح أن يكون امتناعاً أو تركاً، مثل عدم إرسال هواء للعمال داخل المنجم.

(1) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، ط2، بغداد، 1988 ، ص

11.

(2) عبد العزيز الهلالي، مرجع سابق، ص 19.

و يلاحظ أن المشرع في دول العالم المختلفة لم يبرز الخصائص التي يجب أن تتسم بها الواقعة مصدر إصابة العمل، وإنما اكتفى بتحديد طبيعة علاقة الارتباط بين تلك الواقعة والنشاط المهني الذي يزاوله العامل لحساب صاحب العمل.<sup>(1)</sup> و بذلك يشترط لاعتبار الحادث إصابة عمل أن يقع أثناء العمل أو بسببه.<sup>(2)</sup> و يعد الحادث قد وقع أثناء العمل إذا كان قد وقع اثناء المدة المحددة للقيام بالعمل، فيكفي إذن الارتباط الزمني وليس الارتباط السببي بين الحادث والقيام بالعمل.

كذلك يتحقق في الحادث وصف إصابة عمل إذا كانت تربطه بالعمل رابطة سببية ولو أنه وقع في غير مكان العمل أو زمانه، إذ يقتضي إثبات الارتباط بين العمل والحادث في هذه الحالة، أي إثبات أنه لولا العمل لما وقع الحادث. إلا أننا - وفي رأينا المتواضع - نرى أن الحادث الذي يعد إصابة عمل والذي يتحقق فيه اخلال صاحب العمل بالتزامه بضمان سلامة الجسدية العامل لا يكفي أن يتوافر فيه أحد الشرطين السابقين، بل لا بد من اجتماعهما معاً للقول بأن الإصابة الناشئة عن هذا الحادث كانت نتيجة لعدم التزام صاحب العمل بتوفير السلامة للعامل.

وبذلك نقول أنه لا بد أن تكون إصابة العمل قد وقعت اثناء العمل وبسببه لتقوم مسؤولية صاحب العمل عن إخلاله بالالتزام بضمان السلامة.

(1) د. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن اصابة العمل، ط1، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، بدون ذكر سنة النشر، ص 95.

(2) وهذا ما قضت به المادة (الاولى) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي النافذ، عند تعريفها لإصابة العمل.

## الفرع الثاني

### تعريف المرض المهني

عرف المشرع العراقي المرض المهني بأنه: العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة.<sup>(1)</sup>

ويتفق ذوي الاختصاص في التأمينات الاجتماعية على تعريف المرض المهني بأنه<sup>(2)</sup>: الإصابة التي تظهر على العامل الذي يعمل في ظروف عمل ما إثر تعرضه للأخطار الناجمة عن أداء مهام بعينها وتؤدي في المدى الطويل الى إصابة العامل بأمراض ذات منشأ مهني.

وإذا كان الحادث الذي يعد إصابة عمل يتصف بصفة المباغته والصفة الخارجية، فإن المرض المهني لا يتحقق بغتة بل بصورة تدريجية، ولهذا يصعب تحديد تاريخ بدء المرض.

فالمرض المهني يكون عادة نتيجة لسلسلة من الحوادث ذات التطور البطيء والتي لا يمكن أن يسند إليها أصل أو تاريخ محدد.<sup>(3)</sup>

وبهذا يمكن القول - على سبيل المثال - بأن تلف الإبصار يعتبر مرضاً مهنياً إذا ترتب على العمل مدة طويلة في إضاءة قوية أو خافتة أو في مكان مشع

(1) المادة (الأولى) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي النافذ.

(2) نقلاً عن: فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائلي، وظائف تفتيش العمل في القانون العراقي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة النهدين، 2008، ص 145.

(3) تعريف أ. د. حسام الاهواني، نقلاً عن: سمير عبد السميع الاودن، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، ط1، الفتح للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2003، ص 189.

بأخرة ضارة، بينما يعتبر إصابة عمل إذا حدث نتيجة انبثاق فجائي لضوء شديد او استعمال الاشعة فوق البنفسجية او تحت الحمراء.<sup>(1)</sup>

وقد نص المشرع العراقي في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ على تحديد الأمراض المهنية بجدول ملحقة به تصدر بقرار عن وزير العمل بعد استطلاع رأي وزارة الصحة، كما تحدد بالخبرة الطبية في الحالات غير الملحوظة بالجدول المذكورة.<sup>(2)</sup>

ويشترط لعدّ المرض من الأمراض المهنية الموجبة للضمان، الشروط الآتية:  
**أولاً:** أن يكون المرض وارداً بالجدول الخاص الملحق بالقانون، أو إذا توصلت الخبرة الطبية إلى تقرير أن المهنة التي يمارسها العامل ينجم عنها المرض الذي أصيب به العامل، ولو لم يكن وارداً في الجدول الملحق بالقانون.  
**ثانياً:** أن يثبت قيام العامل المصاب بالمرض بمزاولة إحدى الصناعات أو الأعمال المبينة قرين ذات المرض بالجدول المذكور، عليه فان مرض الدرن بالنسبة للمشتغلين في المستشفيات المخصصة لعلاج هذا المرض يعتبر مرضاً مهنيًا. ولا يعتبر كذلك بالنسبة لباقي الناس.

**ثالثاً:** العلاقة السببية بين المرض والمهنة، وقد أقام القانون قرينة قانونية قاطعة على وجود علاقة نسبية بين ظهور المرض وبين العمل او الصناعة التي تسببت في حدوثه بالنسبة للأعمال المذكورة في الجدول المشار اليه. أما في غيرها من

(1) سيد عجمي ونيازي طاهر، التأمينات الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، 1968، ص 69.

(2) وقد صدر جدول بالامراض المهنية ونشر بالوقائع العراقية العدد (2317) في 1/2/1974، ينظر الجدول في كتاب د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 205.

الأمراض فينبغي اثبات العلاقة بين طبيعة العمل وبين المرض، أي إثبات أن المواد التي تدخل في نطاق عمله هي التي أدت إلى حدوث المرض.  
رابعاً: ظهور أعراض المرض المهني خلال مدة خدمة العامل أو خلال سنة من انتهاء خدمته، سواء أكان اثناء ظهور المرض بلا عمل أم كان يشتغل في مهنة أو صناعة لا ينشأ عنها المرض<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثالث

#### مفهوم الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل

لا نجد في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 النافذ<sup>(2)</sup>، ولا في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 النافذ، تعريفاً للالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل، رغم النص في القانون الأول على التزام صاحب العمل بتوفير الاحتياطات اللازمة لوقاية العامل من اصابات العمل، وفي القانون الثاني على ضمان هذه الاصابات.

مع ذلك يمكننا استشراف المقصود بضمان السلامة في هذا الصدد من خلال ما ورد من نصوص بخصوص هذا الالتزام في القانونين المذكورين من جهة، وكذلك من خلال بيان معنى الصحة والسلامة المهنية من جهة ثانية، وايضا من خلال ما اورده بعض الفقهاء من تعريف للالتزام بضمان السلامة في عقد العمل من جهة ثالثة.

(1) ينظر في هذه الشروط: د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص 134. و عبد العزيز الهاللي، مرجع سابق، ص 10.

(2) قد أفرّد هذا القانون فرعاً خاصاً للصحة والسلامة المهنية، هو الفرع الأول من الفصل الثالث عشر منه المعنون (الصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل).

فقد نص قانون العمل النافذ في المادة (41/ثانيا/د) منه على التزام صاحب العمل ب: ((توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل في أثناء العمل)).

أما قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ فقد نص في المادة (2) منه على ان هذا القانون يهدف إلى: ((تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع أفراد الطبقة العاملة)) في جمهورية العراق.

ومن جهة أخرى فإن الصحة والسلامة المهنية تعني: (حماية العامل من التعرض لاصابات العمل والامراض المهنية وتحسين شروط بيئة العمل وظروفها)<sup>(1)</sup>.

في حين عرف بعض الفقه<sup>(2)</sup> الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل بأنه: (حماية العامل أثناء العمل من الاضرار الصحية واططار العمل والالات واتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع حصول الضرر للعامل).

وبذلك يتحقق ضمان السلامة في اطار عقد العمل باتباع الاسس الصحية والوقائية اللازمة والكافية بمنع انحراف صحة العامل في العمل، سواء كان نتيجة التعرض للمسببات المرضية داخل العمل أم ناتجا عن إصابات عمل<sup>(3)</sup>، ويتحقق كذلك من خلال ضمان الإصابات عند حدوثها.<sup>(4)</sup>

(1) فاطمة درو ملوح الطائي، احكام الصحة والسلامة المهنية في العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهدين، 2006، ص 4.

(2) د. يوسف الياس، نقلا عن: مرتضى جمعة عاشور، ضمان السلامة في المنتجات الصناعية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة النهدين، 2006، ص 35.

(3) د. صبا نعمان رشيد الويسي، دراسات في علاقات العمل، 2012، ص 213.

(4) وهذا ما يفهم من نص المادة (2/ج) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ.



من كل ما سبق نخلص إلى أن الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل يعني:

واجب صاحب العمل بحماية العامل اثناء العمل من التعرض لاصابات العمل والامراض المهنية، من خلال توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياجات الوقائية اللازمة لمنع وقوع الضرر الجسدي بالعامل، وتعويض الضرر في حالة حدوثه.

## المبحث الثاني

### شروط الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل وطبيعته القانونية

سنعرض في هذا المبحث الشروط الواجب توافرها في عقد العمل للقول بوجود التزام بضمان السلامة فيه، وذلك في مطلب أول، ثم سنبين في مطلب ثانٍ الطبيعة القانونية للالتزام المذكور.

## المطلب الاول

### شروط الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل

لقد اصبح الالتزام بضمان السلامة يوجد الآن في عقود لم يكن من المتصور وجوده فيها. ويرى الفقه أن القول بوجود هذا الالتزام في عقد من العقود يقتضي توافر عدد من الشروط في هذا العقد.<sup>(1)</sup>

ولا تختلف هذه الشروط باختلاف العقد، فهي ذاتها الشروط العامة للالتزام بضمان السلامة، والتي هي<sup>(1)</sup>: وجود خطر يهدد الدائن في سلامته الجسدية، وان

(1) د. عابد فايد عبد الفتاح فايد، مرجع سابق، ص 15 و 16.

يوكل احد المتعاقدين أمر المحافظة على نفسه للطرف الاخر، وأن يكون المدين بالالتزام مهنيًا محترفًا.

بناءً على ذلك فإن شروط الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل لا تخرج عن الشروط العامة المشار إليها، وسنتناول هذه الشروط بالإيضاح في الفروع الآتية.

## الفرع الأول

### وجود خطر يهدد سلامة العامل الجسدية

إن انطباق هذا الشرط يبدو واضحاً في نطاق عقد العمل، إذ يستلزم قيام الالتزام بضمان السلامة في هذا النطاق ان يكون هناك خطر يهدد العامل في جسده، أي أن يؤدي الخطر المذكور إلى الإصابة بضرر جسدي، فقد يقع الأخير على حق الإنسان في الحياة فيزهق روحه. أو قد يقع على مبدأ التكامل الجسدي أو الحق في السلامة الجسدية دون أن يؤدي إلى إزهاق الروح، وإنما يمس بدن الإنسان ليسبب له العجز الجسماني.<sup>(2)</sup>

ولا يمتد الخطر المذكور ليشمل ما يمس الاموال والاشياء الخاصة بالعامل، كما لا يغطي هذا الالتزام المخاطر التي تمس الحقوق الذهنية للعامل.

(1) ينظر: د. امل كاظم سعود و د. محمد علي صاحب، الالتزام بضمان السلامة في العقود السياحية، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 1، العدد 7، 2013، ص 100 وما بعدها.

(2) أ. د. شروق عباس فاضل، مرجع سابق.

ولم يحدد قانون العمل ماهية مخاطر العمل حصراً، لكنه أوجب على صاحب العمل وقاية العامل من هذه المخاطر واضرارها.<sup>(1)</sup>

إلا أنه يمكن إيراد بعض انواع المخاطر الجسمية التي يمكن ان تهدد سلامة العامل الجسدية ضمن بيئة العمل، وهي:

**أولاً: المخاطر الميكانيكية:** وهي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب، كمخاطر المباني والإنشاءات، ومخاطر الأجهزة والآلات، ومخاطر وسائل الانتقال والتداول، ويدخل في ذلك مخاطر الانهيار.

**ثانياً: المخاطر الطبيعية:** وهي كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة العوامل خطر أو ضرر طبيعي، كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الكهرباء أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي الذي يجري فيه العمل، ويدخل في ذلك مخاطر الانفجار.

**ثالثاً: المخاطر الكيماوية:** وهي ما تحدث من تأثير مواد كيميائية مستعملة، أو تسرب إلى جو العمل كالمخاطبات والأبخرة والأتربة وما قد يوجد في بيئة العمل، ويدخل في ذلك مخاطر الحريق.

**رابعاً: المخاطر السلبية:** وهي التي ينشأ الضرر من عدم توافرها، كوسائل الانقاذ والاسعاف، ووسائل النظافة والتغذية<sup>(2)</sup>.

(1) المادة (114/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(2) د. هاني دويدار، النظام القانوني للسلامة والصحة في مجال النقل، دار الجامعة الجديدة،

الاسكندرية، 1999، ص 21.

## الفرع الثاني

### التزام صاحب العمل بالحفاظ على سلامة العامل

لا يكفي تعرض الدائن المتعاقد (العامل) للخطر لكي تقوم مسؤولية المدين المتعاقد (صاحب العمل) عن ضمان السلامة، بل لا بد أن يكون أمر المحافظة على سلامة أحد العاقدين موكلاً للمتعاقد الآخر.

ولا يقصد بذلك أن يكون المتعاقد في حالة خضوع كلي بحيث يفقد سيطرته تماماً على سلامته الجسدية - كما هو الحال بالنسبة للمريض الذي يخضع للطبيب الذي يجري له عملية جراحية - بل يراد به أي نوع من الخضوع، يستوي في ذلك أن يكون من الناحية الحركية أو الفنية أو الاقتصادية.<sup>(1)</sup>

وإذا ما نظرنا إلى عقد العمل فإننا نجد خضوعاً بالنسبة للعامل إلى رب العمل من الناحية الفنية، ويبدو ذلك من جملة الالتزامات التي أوجبها القانون على عاتق العامل.<sup>(2)</sup>

كذلك يبدو في هذا العقد أن أمر سلامة العامل موكولٌ لصاحب العمل، ويتجسد ذلك بكون صاحب العمل ملتزماً قانوناً بالحفاظ على سلامة العامل، إذ جعل المشرع التزاماً على صاحب العمل - كما ذكرنا - بتوفير الظروف الصحية والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل<sup>(3)</sup>. ويخضع صاحب العمل في تنفيذه للالتزام المذكور لرقابة وتفتيش العمل<sup>(4)</sup>. إذ يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة

(1) هدى محمد شريف، المسؤولية العقدية عن فعل الاشياء المستخدمة في تنفيذ العقد، رسالة

ماجستير، كلية الحقوق - جامعة النهرين، 2008، ص 64.

(2) تنظر المادة (42/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(3) سبق وأشارنا إلى أن المادة (41/ثانياً/د) من قانون العمل النافذ قد نصت على هذا الالتزام.

(4) المادة (113) من قانون العمل النافذ.

المهنية إدارة وتخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل المختلفة مما يضمن سلامة وحماية العمال من الأمراض المهنية وإصابات العمل. ويقوم مفتشو العمل بإبداء الملاحظات على مستوى احتياطات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في تقريرهم عن الزيارة التفثيشية للمشروع.

وهذا ما قضت به المادة (122/ ثانياً) من قانون العمل النافذ.

كما أجاز البند (ثالثاً) من المادة ذاتها لوزارة العمل أن تقرر غلق مكان العمل أو إيقاف عمل آلة أو أكثر في حالة امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية، وحتى زوال سبب الغلق أو الإيقاف، وذلك بعد انذاره بإزالة المخالفة.

إلا أن مدى توافر شرط (أن يكون أحد المتعاقدين ملتزماً بالحفاظ على سلامة المتعاقد الآخر) في نطاق عقد العمل، لا يعني أن يكون دور العامل سلبياً في تحقيق سلامته الجسدية وسلامة بيئة العمل. إذ لا يتوقف تحقق الالتزام بالسلامة في عقد العمل على مجرد توفير رب العمل لوسائل الحماية المقررة قانوناً، بل يلزم أيضاً على العامل التقيد بما يؤدي الى تحقيق هذا الهدف، أي الوقاية من الاخطار الخاصة بالعمل.<sup>(1)</sup>

لذلك اوجب القانون على العامل استعمال وسائل الوقاية التي بعهدته وأن يُعنى بها<sup>(2)</sup>.

وأن يتقيد بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات السلامة المهنية، وبشكل عام أن يتعاون مع صاحب العمل لتمكينه من تحقيق الالتزامات الملقاة على عاتقه.

(1) د. هاني دويدار، مرجع سابق، ص 26.

(2) المادة (119) من قانون العمل العراقي النافذ.

ويترتب على اخلال العامل بهذا الالتزام جزاء مدني، وذلك بتعويض صاحب العمل عن الاضرار التي تلحق بوسائل الوقاية او باموال صاحب العمل الاخرى، كنتيجة لعدم اطاعة التعليمات الخاصة باحتياطات العمل<sup>(1)</sup>.

كما يترتب على إخلاله بهذا الالتزام أيضا جزاء انضباطي، قد يصل الى عقوبة الفصل من العمل التي اجازها البند (ثالثا) من المادة (141) من قانون العمل العراقي النافذ، في حال خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل اكثر من مرة.

### الفرع الثالث

#### كون صاحب العمل مهنيًا محترفًا

يقدم الناس عادةً على التعاقد مع المهني، لما يمتلك من خبرة ودراية بالاصول العلمية والخبرة الفنية لمهنته، والتي تمكنه من ممارسة نشاطه على الوجه الأكمل حتى يكون أهلا للثقة التي يمنحها له المتعاقدين معه.

فضلا عن ذلك فإن التزام المدين بضمان السلامة يرتب عليه اعباء مالية من الصعوبة القيام بها من دون التأمين. لذلك فإن من المنطقي ألا يُفرض هذا الالتزام إلا على المهنيين، فهم وحدهم الذين يملكون المقدرة المالية التي تمكنهم من تحمل اعباء مسؤوليتهم عن هذا الطريق<sup>(2)</sup>.

ورغم أن المشرع العراقي في قانون العمل النافذ لم يؤكد على توافر هذه الصفة في صاحب العمل عند تعريفه لهذا الأخير في البند ثامنا من المادة الأولى

(1) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، بغداد 2011، ص 284.

(2) ينظر: د. امل كاظم سعود و د. محمد علي صاحب، مرجع سابق، ص 107. ومرتضى جمعة

عاشور، مرجع سابق، ص 41.

من القانون المذكور. حيث عرف صاحب العمل بأنه: (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء اجر أيا كان نوعه)، ولم يشترط فيه أن يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفه له أو مهنة.

إلا أنه يمكن القول بتوافر هذا الشرط وذلك لكون المشرع قد ألزم صاحب العمل بتوفير السلامة للعامل، وهذا الأمر لا يتحقق ما لم تتوافر الاعتبارات التي ذكرناها أعلاه والتي تعني بالضرورة أن صاحب العمل هو شخص مهني محترف.

## المطلب الثاني

الطبيعة القانونية للالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل

إن الالتزام بضمان السلامة يمثل من حيث طبيعته مرتبة حدها الأعلى التزام بتحقيق نتيجة وحدها الأدنى التزام ببذل عناية.

فمن صورة وسطى بين نوعي الالتزام - بذل عناية وتحقيق نتيجة - ينحو القضاء من خلالها إلى تشديد مسؤولية المدين بضمان السلامة وإلى تخفيف عبء إثبات الضرر الحاصل على المضرور. وهذا يعني أن المدين بضمان السلامة لا يلتزم فقط ببذل عناية أو رعاية مادية، بل باتخاذ الاحتياطات الضرورية والمعقولة لمنع وقوع الضرر، بحيث لا تترتب مسؤولية إلا إذا قام الدليل على ان الضرر قد وقع لسبب أجنبي لا يد له فيه، كالقوة القاهرة أو خطأ المضرور نفسه<sup>(1)</sup>.

من جهة أخرى فإن التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل يجد أساسه في نص القانون، فهو التزام قانوني نص عليه مشروع قانون العمل النافذ ضمن التزامات صاحب العمل الجوهريّة في عقد العمل، كما أنه قد خصص في هذا

(1) د. امل كاظم سعد و د. محمد علي صاحب، مرجع سابق، ص 111.

القانون فرعاً لأحكام الصحة والسلامة المهنية - كما ذكرنا سابقاً - تناول فيه بالتنظيم كيفية اداء الالتزام المذكور بصورة فعالة.

وقد كان فقهاء القانون الفرنسي قبل صدور قانون العمل في فرنسا عام 1898 يتساءلون عما اذا كان عقد العمل - الذي لم يخصص له قانون نابليون غير مادتين اثنتين - ينطوي على التزام رب العمل بضمان سلامة العامل، أم أن هذا الالتزام لا صلة له بعقد العمل؟

وقد ذهب معظم الفقهاء إلى أن عقد العمل يخلق - من جانب رب العمل - التزاماً جوهرياً بضمان سلامة العامل، وإن الإخلال بهذا الالتزام يكون سبباً لمساءلة رب العمل مسؤولية عقدية.

كما ذهب الفقيه (سانككيت) إلى أن عقد العمل يلقي على عاتق رب العمل التزاماً محدداً (أي التزاماً بنتيجة) بأن يرد العامل بعد انتهاء عمله سليماً معافى. وقد استهدف الفقهاء من تبني هذا الرأي اعفاء العامل المذكور من إقامة الدليل على خطأ رب العمل، وهو عبء ثقيل قد يضيع على العامل حقه في كثير من الحالات.

ولم تعد لهذا البحث أهمية بعد صدور قوانين العمل، وبعد أن أصبح القانون يحمي جميع العمال مهما اختلفت حرفهم وصناعاتهم، وبعد أن أصبحت القوانين نفسها تلزم رب العمل صراحة بضمان سلامة العمال.<sup>(1)</sup>

(1) د. حسن علي الذنون، المبسوط في المسؤولية المدنية -1- الضرر، شركة التأمين للطبع والنشر، بغداد، 1991، ص 117.



## المبحث الثالث

### احكام الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل

سنقسم هذا المبحث على ثلاثة مطالب، نعرض في الاول منها صور تنفيذ الالتزام بضمان السلامة في اطار عقد العمل. وفي المطلب الثاني سنبين الأساس القانوني للتعويض عن إصابة العمل. وثم سنبحث في جزاء الإخلال بالالتزام بضمان سلامة العامل، وذلك في المطلب الثالث.

### المطلب الاول

#### صور تنفيذ الالتزام بضمان السلامة في اطار عقد العمل

ذكرنا في موضع سابق أن المشرع قد نص على عدد من الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل يتعين عليه الوفاء بها لتحقيق التزامه بحماية سلامة العمال لديه، فصاحب العمل هو المسؤول الاول عن كفالة ظروف العمل الصحية والمأمونة.

وفي هذا المطلب سنبين تلك الواجبات التي حملها قانون العمل لصاحب العمل، والتي تمثل صوراً لتنفيذ التزامه بضمان سلامة العمال، وذلك فيما يأتي من فروع.

### الفرع الاول

#### توفير احتياطات العمل

النزم المشرع صاحب العمل في المادة (114/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ بمراعاة عدة اجراءات لتقادي تعرض العمال اثناء عملهم للمخاطر التي

يكاد أغلبها أن يكون متوقعاً<sup>(1)</sup>، أي أن هذه الإجراءات يجب اتخاذها قبل وقوع الإصابة. ويتحمل صاحب العمل الاعباء المالية لتوفير الاحتياطات اللازمة في هذا الصدد، فلا يتحمل العامل تكاليف توفير بيئة العمل الصحية والأمن، وهذا ما قضت به المادة (120/ثالثاً) من قانون العمل النافذ.

وسنعرض تالياً صوراً لما أوجبه المشرع من إجراءات على صاحب العمل يتحقق من خلالها تنفيذ التزامه بالسلامة:

**أولاً:** على صاحب العمل إحاطة العامل كتابةً قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها.<sup>(2)</sup>

**ثانياً:** تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح مخاطرها ووسائل الوقاية منها.<sup>(3)</sup>

**ثالثاً:** اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتوفير الوقاية للعمال اثناء العمل<sup>(4)</sup> وذلك بالتأكد من سلامة الآلات والمعدات المضرة (كالمراجل والمصاعد والرافعات وغيرها) واجراء الفحص الدوري عليها.<sup>(5)</sup>

**رابعاً:** تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية<sup>(6)</sup>، والاشراف على تنظيم التعامل مع خطة الطوارئ.<sup>(7)</sup>

(1) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مرجع سابق، ص 281.

(2) المادة (117/اولاً) من قانون العمل النافذ.

(3) المادة (117/ثانياً) من قانون العمل النافذ.

(4) وهو ما قضت به المادة (118/اولاً أ) من قانون العمل النافذ.

(5) المادة (114/ ثانياً/ الفقرات ز، ط) من قانون العمل النافذ.

(6) المادة (114/ ثانياً/ ب) من قانون العمل النافذ.

(7) المادة (114/ ثانياً/ ك) من قانون العمل النافذ.

## الفرع الثاني

### التزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعمال

يلزم قانون العمل في المادة (121) منه صاحب العمل بأن يوفر الرعاية الطبية لعماله في موقع العمل على نحو متدرج يتناسب من حيث الكم والنوع مع عدد عمال المشروع، وذلك على النحو الآتي:

**أولاً:** إذا زاد عدد عمال المشروع على (50) خمسين عاملاً وجب على صاحب العمل أن يستخدم ممرضاً ملماً بشؤون الإسعافات الأولية، وأن يتعاقد مع طبيب لمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل.

**ثانياً:** وإذا زاد عدد العمال على (100) مائة عامل فيجب إضافة إلى ما تقدم أن يكون دوام الطبيب في مقر العمل بما لا يقل عن ساعتين في اليوم الواحد.

**ثالثاً:** أما إذا زاد عدد العمال على (500) خمسمائة عامل وجب على صاحب العمل تعيين طبيب مقيم في مقر العمل، وإنشاء مستوصف خاص لتوفير الرعاية الطبية.

**رابعاً:** يضاف إلى ما سبق أنه يقع على عاتق صاحب العمل واجب إبلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث وإصابات العمل في حال حصولها.<sup>(1)</sup>

(1) المادة (114/ ثانياً/ و) من قانون العمل النافذ.

## المطلب الثاني

### الاساس القانوني للتعويض عن اصابة العمل

يقصد بأساس المسؤولية هي الأسباب أو الاعتبارات التي تدفع المشرع الى القاء عبء التعويض عن الضرر سواء أكان مادياً أم جسدياً على عاتق شخص معين.

فقد ترجع هذه الاعتبارات إلى ما يمكن إسناده إلى مسبب الضرر من خطأ، فيكون اساس المسؤولية هنا هو الخطأ الذي يرتكبه هذا الشخص، وقد ترجع إلى رغبة المشرع في حماية المضرور، فلا يُعتد كلياً أو جزئياً بعنصر الخطأ ويقيم أساس المسؤولية على عنصر الضرر وحده<sup>(1)</sup>.

وقد اخذت قوانين العمل في دول العالم المختلفة تشير صراحةً أو ضمناً إلى فكرة المسؤولية المادية أو تحمل التبعة أساساً لهذه المسؤولية، فتقيم بذلك مسؤولية رب العمل عن سلامة العامل بمعزل عن فكرة الخطأ، وترتبطها إلى حد بعيد بفكرة الغنم أو المنفعة التي يجنيها رب العمل من نشاط العامل وكده<sup>(2)</sup>.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد الى أن المسؤولية المدنية قد تطورت تطوراً كبيراً منذ صدور القانون المدني الفرنسي وحتى وقتنا الحالي. ولم يقتصر هذا التطور على التشريع الفرنسي، وإنما تأثرت به التشريعات التي تبنت المدرسة اللاتينية في تنظيم المسؤولية (التقصيرية)، ومن هذه التشريعات التشريع العراقي.

وكان محور هذا التطور هو فكرة الخطأ، إذ أخذت هذه الفكرة تتقلص، فبعد أن كان الخطأ لا بد من اثباته قامت حالات صار الخطأ فيها مفروضاً. وها نحن

(1) د. اكرم فاضل سعيد قصير، احكام الضرر الجسدي بين الجواهر الشرعية والتعويضات القانونية، ط1، بغداد، 2011، ص 104.

(2) د. حسن علي الذنون، مرجع سابق، ص 117.

نشهد في الوقت الحاضر فكرة تحمل التبعة تقوم إلى جانب فكرة الخطأ ثابتاً أو مفروضاً، إذ وجد الفقيهان (سالي) و (جوسران) أن صاحب العمل يجب أن يعرض عماله عن اصابتهم بغض النظر عن وقوع خطأ منه. وتقوم هذه المسؤولية على اساسين: التعويض التلقائي للضرر فالمسؤولية لا تقوم على الخطأ، ومسؤولية المتسبب في وقوع الضرر دون النظر الى مسلك هذا الاخير او مقصده.

ولم يقتصر التطور على فكرة الخطأ، وإنما امتد إلى مفهوم التعويض، ذلك أن خاصية المسؤولية المدنية هي التعويض الذي يقدر بقدر الضرر، إلا أنه وفي نطاق المسؤولية عن حوادث العمل التي تقوم على أساس نظرية الخطورة أو تحمل التبعة لم يعد نظام التعويض عن اصابات العمل يقتصر على التعويض وإنما يمتد إلى الإصلاح.<sup>(1)</sup>

وهذه الافكار نجدها في التشريع العراقي، فبالإضافة الى ما ورد في نصوص القانون المدني العراقي من استناد إلى فكرة الضرر<sup>(2)</sup>، نجدها كذلك في قانون العمل العراقي النافذ<sup>(3)</sup>.

فالأساس الذي تبني عليه المطالبة بالتعويض وفق القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني العراقي هو خطأ مفترض من جانب رب العمل، ما لم يكن العامل حدثاً، فإن كان حدثاً فإن الأساس الذي تبني عليه المطالبة هو مبدأ تحمل التبعة بمقتضى احكام المادة (102) من قانون العمل العراقي النافذ.

(1) د. عزيز جواد هادي، التعويض عن اصابات العمل، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية -

جامعة بغداد، المجلد 25، الاصدار 1، السنة 2010، ص 85.

(2) المادتان (202) و (203) من القانون المدني العراقي.

(3) المادتان (102) و (124) من قانون العمل النافذ.

فخطأ صاحب العمل المفترض الموجب للمسؤولية في مواجهة العامل (غير الحدث) يتمثل بإخلاله بالالتزامات المترتبة عليه، ومن ضمنها تقديم احتياطات العمل اللازمة للسلامة المهنية للعمال (أي التزامه بالسلامة)، إذ يكون قد أخل بالتزام عقدي أساسي مفروض عليه، ومن ثم فإنه يُسأل عن التعويض وإن أثبت أن العامل سلك سلوكاً فاحشاً ومقصوداً في إلحاق الضرر بنفسه، اللهم إلا إذا ثبت عمد العامل بالحاق الضرر بنفسه.

أما في حالة مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل الحدث والتي تقوم على عنصر الضرر لوحده، فإن صاحب العمل يُسأل عن التعويض ولو ثبت أن العامل الحدث سلك سلوكاً فاحشاً ومقصوداً منه عن خطأ غير مغتفر في استعمال احتياطات العمل أو في تبليغ الطبيب المقيم في المشروع الذي حدثت فيه الإصابة.<sup>(1)</sup>

بناء على كل ما سبق، يمكن القول بأن أساس التزام صاحب العمل بتعويض إصابات العمل هو الالتزام القانوني بضمان سلامة العامل، ويجد هذا الالتزام مصدره في عقد العمل. إذ أن التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل هو التزام ضمني مفترض.<sup>(2)</sup>

(1) د. أكرم فاضل سعيد قصير، دراسة في تطبيقات المسؤولية المدنية عن الإصابات الجسدية على عنصر الضرر في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق - جامعة النهدين،

المجلد 14، العدد 1، 2012، ص 239-242

(2) د. عزيز جواد هادي، مرجع سابق، ص 107.

### المطلب الثالث

#### جزاء الإخلال بالالتزام بضمان سلامة العامل

يؤدي الإخلال بالالتزام بتوفير السلامة للعامل إلى قيام مسؤولية جزائية وأخرى مدنية.

فالمسؤولية الجزائية تشير إلى الإخلال بالواجبات المنصوص عليها في القانون<sup>(1)</sup> وبهذا الصدد نص قانون العمل العراقي النافذ في المادة (125) منه على انه: ((يعاقب بغرامة لا تقل عن (500.000) خمسمئة الف دينار، ولا تزيد على (1.000.000) مليون دينار او الحبس مدة لا تقل عن (1) شهر واحد ولا تزيد على (6) ستة اشهر كل من خالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في هذا الفرع)).

أما المسؤولية المدنية فتتطوي بوجه عام على إهمال أو خرق أي واجب قانوني أو كليهما، وفي مثل هذه الحالات للمدعي مقاضاة المدعى عليه من اجل استرداد حقه، وفي معظم تلك الحالات تتحقق مصلحة المدعي في شكل تعويض مالي.<sup>(2)</sup>

فإذا ما أصيب العامل بضرر من جراء إخلال رب العمل بالتزامه بالسلامة، كان الأخير مسؤولاً عن هذا الضرر، ولا يجوز الاتفاق على اعفائه من هذه المسؤولية أو التخفيف منها.<sup>(3)</sup>

(1) جبرمي سترانكس، دليل المدير الى الصحة والسلامة في العمل، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003، ص 18.

(2) المرجع السابق، ص18.

(3) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص 399.

إن مجرد تحقق وقوع الإصابة بمفهومها المبين بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ينشأ عنه للمصاب حقوق تتمثل بالحصول على تعويض عيني و نقدي<sup>(1)</sup>، بغض النظر عن سبب الإصابة أو المتسبب فيها، وحتى لو بات سبب الإصابة مجهولاً، ولا يهم عدم أداء صاحب العمل اشتراكات الضمان عن إصابات العمل أو تخلفه أو تأخره في أدائها، فعلى دائرة الضمان المختصة أداء الحقوق التأمينية للعامل المصاب، ولها بعد ذلك الرجوع على صاحب العمل بالاشتراكات المقررة.<sup>(2)</sup>

على ذلك سيستحق العامل المصاب تعويض عيني وآخر نقدي، وسنبحث كلا النوعين المذكورين في الفرعين الآتيين.

## الفرع الاول

### التعويض العيني (أو ما يسمى بالحق في الرعاية والعلاج الطبي)

إن طبيعة إصابة العمل كمساس مادي بالسلامة الجسدية، تعطي للتعويض العيني المتمثل في العلاج والرعاية الطبية أهمية كبيرة لإعادة السلامة لجسم العامل، واستخدام الوسائل الطبية لتلاشي الآثار المرضية الناشئة عن تلك الإصابة<sup>(3)</sup>. وقد أزم قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي النافذ<sup>(1)</sup> كلاً من أصحاب العمل والمؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بالتزامات

(1) ينظر: د. صبا نعمان رشيد و م. م. نور عبد الحميد عبد المجيد، التنظيم القانوني لحقوق

وامتيازات العمال في اطار قواعد الضمان الاجتماعي لاصابة العمل، بحث منشور في مجلة

العلوم القانونية - جامعة بغداد، المجلد 32، الاصدار 2، 2017، ص 7.

(2) سمير عبد السميع الاودن، مرجع سابق، ص 269.

(3) سمير عبد السميع الاودن، مرجع سابق، ص 279.



معينة رعاية منهم للعامل المصاب، ومعالجته طبياً خلال مدة إصابته والتي يحتاجها للشفاء.

فمن جهة صاحب العمل فقد الزم القانون بأداء التزامات أولية بسيطة لإنقاذ العامل المصاب منذ ابتداء إصابته، وتهيئته لتلقي العلاج اللاحق للإصابة تدريجياً إلى حين الشفاء التام، ومن تلك الالتزامات ما يلي:

أولاً: تقديم المساعدة والعناية اللازمة للعامل في المكان الذي وقعت فيه الإصابة لمنع حدوث أية مضاعفات وتقديم الإسعافات الطبية الأولية.

ثانياً: نقل العامل المصاب إلى أقرب مركز طبي معتمد من قبل المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

ثالثاً: القيام بتبليغ قسم الشرطة وقسم التفتيش في المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي فور وقوع الإصابة، وذلك للتأكد من أسباب الإصابة وتحديد المسؤول عنها.

ولا بد على صاحب العمل من تنفيذ هذه الالتزامات، وإلا تحققت هنا المسؤولية المدنية والجزائية، ويحق للعامل المصاب مطالبته بالتعويض عن الأضرار التي نتجت عن الإصابة وعدم تنفيذ الالتزامات المذكورة.

أما بالنسبة للمؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي فتعتمد من جانبها مراكز صحية يلجأ إليها صاحب العمل عند إصابة أحد عماله، ويجب تقديم العلاج المناسب ورعاية العامل المصاب بصورة كاملة وغير محددة بغض النظر عن مقدار النفقات إلى حين اتمام العلاج بالشفاء التام أو ثبوت العجز أو الوفاة، وبغض النظر عن انتهاء عقد العمل خلال هذه الفترة.<sup>(2)</sup>

(1) تنظر المواد: (54) و (55) من هذا القانون.

(2) م. م. رنا مجيد صالح، مرجع سابق، ص 67.

وتتضمن المعالجة الطبية المعاينة السريرية في العيادة أو المنزل عند الاقتضاء وتقديم العلاج والعرض على الاخصائيين والإقامة في المستشفى والعمليات الجراحية والتصوير الشعاعي والتحاليل المختبرية وتوفير الخدمات التأهيلية في حال حصول عجز وتقديم الاطراف والاجهزة الصناعية والتعويضية، وكل ما تستدعيه حالة المريض.

أما في حالات إصابة العمل التي لا تتوفر الاسباب الطبية الكافية لمعالجتها في العراق فيجوز للمؤسسة أن توفد المصاب الى الخارج على نفقتها اذا اوصت اللجنة الطبية العليا بذلك.<sup>(1)</sup>

## الفرع الثاني

### التعويض النقدي

قد تكون اصابة العامل جسيمة مما يضطر فيها الى الانقطاع عن العمل أما للراحة أو للعلاج، إلى أن يكتسب الشفاء. إلا أنه قد توجد بعض الاصابات على درجة من الخطورة بحيث تؤدي الى اصابة العامل بعجز جزئي ينقص قدرته على العمل نتيجة لهذه الإصابة، أو لإصابته بعطل عضوي نتيجة تعرضه لحادث اثناء قيامه بمهامه المعتادة في العمل<sup>(2)</sup>، أو قد تؤدي إلى إصابته بعجز كلي، كما قد تؤدي الاصابة في بعض الاحيان الى وفاة العامل. ففي كل تلك الحالات رتب القانون تعويضاً نقدياً يستحقه العامل أو خلفه.

(1) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مرجع سابق، ص 148.

(2) م. م. رنا مجيد صالح، مرجع سابق، ص 68.

وقد عرف قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمل النافذ التعويض بأنه<sup>(1)</sup>:  
(كل ما تدفعه المؤسسة للمضمون اثناء سريان مدة خدمته المضمونة وفقا لاحكام  
هذا القانون)).

ويختلف مسمى هذا التعويض باختلاف الحالة الموجبة له، فهو أما يكون  
تعويض اجازة اصابة، أو يكون مكافأة تعويضية أو يكون راتباً تقاعدياً.  
أما قانون العمل النافذ فقد نصت المادة (102) منه على أنه: ((إذا وجدت  
علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لا يجوز تشغيله بموجب احكام هذا القانون  
ألزم صاحب العمل بدفع اجور الحدث المتفق عليها، وتعويضه في حال اصابته  
اثناء العمل او من جرائه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ)).

كذلك نجد نص المادة (124) من نفس القانون تقضي بما يأتي:  
(أولاً: تطبق الأحكام الخاصة بإصابات العمل المنصوص عليها في قانون التقاعد  
والضمان الاجتماعي للعمال على العمال غير المضمونين.  
ثانياً: أ- تتولى دائرة الضمان الاجتماعي للعمل، تنفيذ ما جاء بالبند (اولا) من هذه  
المادة.

ب- على صاحب العمل أن يدفع إلى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضاً عن  
التزاماتها تجاه العامل غير المضمون وفق ما يلي:  
1- 50% خمسين من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة،  
اذا سببت الاصابة للعامل عجزاً جزئياً.  
2- 100% مئة من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة سنة واحدة، اذا  
نتج عن الاصابة عجز كلي او أدت إلى الوفاة)).

(1) المادة (1/أ) من القانون المذكور.

وإذا ما رجعنا إلى أحكام القانون المدني العراقي، فإننا نجد أن المادة (202) تنص على:

((كل فعل ضار بالنفس من قتل أو جرح أو ضرب أو أي نوع آخر من أنواع الأذى، يلزم بالتعويضات من أحدث الضرر)).

كما نجد نص المادة (203) من هذا القانون تنص على: ((في حالة القتل وفي حالة الوفاة بسبب الجرح أو أي فعل ضار آخر يكون من أحدث الضرر مسؤولاً عن تعويض الأشخاص الذين كان يعيّلهم المصاب، وحرّموا من الاعالة بسبب القتل أو الوفاة)).

فإذا دققنا في النصوص السابقة، فإننا سنجد أن للعامل المصاب إصابة جسدية أثناء تنفيذه لمتطلبات العمل الحق في أن يرجع للمطالبة بالتعويض على المسؤول عن أحداثه أو المستفيد منه بمقتضى أحكام القانون المدني. كما له الحق في الرجوع أيضاً على دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للمطالبة بالراتب التقاعدي والمكافأة النقدية إذا كان العامل غير مضمون، على أساس نسبة العجز الناجمة عن الإصابة.

فإذا اختار العامل المصاب الرجوع بالمزايا التي يقررها قانون الضمان الاجتماعي له فإنه (أي العامل المصاب) يستحق في هذه الحالة جميع المزايا التي يقررها القانون المذكور ومنها المزايا النقدية، على أن يقوم صاحب العمل فيما بعد بدفع تعويض إلى دائرة الضمان الاجتماعي عما تحمّلته من اعباء مالية وفق النسب المنصوص عليها في المادة (124/ ثانياً/ ب) من قانون العمل النافذ.

وإذا أصيب العامل (غير الحدث) أثناء أداء العمل بإصابة جسدية سواء سببت له عجزاً أم لم تسبب، فيستحق تعويضاً من صاحب العمل عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت به.

يترتب على ما سبق جملة من النتائج ندرجها فيما يلي<sup>(1)</sup>:

**أولاً:** لا يستحق العامل تعويضاً عن الضرر الجسدي من رب العمل بمقتضى القواعد العامة الا اذا اصيب بهذا الضرر اثناء العمل ومن جرائه<sup>(2)</sup>، بينما يستحق (مزاي) من دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال اذا اصيب بهذا الضرر اثناء توجهه الى مقر العمل، او اثناء ادائه للعمل، او اثناء رجوعه الى داره بعد اداء العمل مباشرة.

**ثانياً:** يستحق العامل المصاب - سواء كان مضموناً أم لم يكن - من صاحب العمل تعويضاً عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به بمقتضى احكام القواعد العامة (المادتان 202 و 203) من القانون المدني العراقي، بينما يستحق العامل المضمون مزاي (مالية وصحية) بموجب احكام الفصل الثاني (فرع اصابات العمل) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ.

**ثالثاً:** تنظر دعوى التعويض المؤسسة وفق القواعد العامة امام القضاء العادي (محكمة البداية)، بينما تنظر الدعاوى الناشئة من مزاي الضمان الاجتماعي امام محكمة العمل<sup>(3)</sup>.

وترتب النتائج المذكورة مبني على أنه من غير المنطق أن يتحمل المشرع كاهل صاحب العمل بدفع التعويضات الناشئة عن إصابة العمل لأكثر من مرة إلى العامل المصاب أو خلفه بمقتضى القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية، وإلى دائرة التقاعد

(1) ينظر في ما ذكر في هذا الموضوع: د. اكرم فاضل سعيد قصير، دراسة في تطبيقات

المسؤولية المدنية ...، مرجع سابق، ص 239-246.

(2) وهذا يؤكد ما سبق وذهبنا إليه عند تعريفنا لإصابة العمل، بأن ذكرنا أن إصابة العمل التي

يتحقق بها اخلال صاحب العمل بالالتزام بالسلامة هي الإصابة أثناء العمل وبسببه.

(3) المادة (166/ اولاً) من قانون العمل النافذ.

والضمان الاجتماعي للعمال بمقتضى احكام المادة (62) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

فقد تتعدد الاعباء على صاحب العمل نفسه بتعدد النصوص القانونية التي تحكمه، فيدفع المسؤول عن الضرر اكثر من تعويض واحد عن ضرر لم يكن قاصداً نتيجه.

ومثال ذلك ما جاء في المادتين (62) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ، والمادة (124) من قانون العمل النافذ، اللتين اجازتا رجوع الدائرة على المسؤول (أي صاحب العمل) بما دفعته من مستحقات الى العامل المضمون، وهذه المستحقات هي المزايا التي تقدمها دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي الى العامل المشمول بها.<sup>(1)</sup>

لذلك فقد ذهب القضاء العراقي إلى عدم إمكانية مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الضرر المعنوي أو المادي - الناجم عن الاصابة - بموجب احكام القانون المدني، طالما استحقوا المزايا المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي.

ففي قرار لمحكمة التمييز في العراق<sup>(2)</sup> ذهبت فيه الى عدم جواز الجمع بين الراتب التقاعدي وتعويض العيال، وذلك وفق مبدأ (ان العمال لا يستحقون التعويض من صاحب العمل إذا استحقوا الراتب التقاعدي وذلك عملاً باحكام قانون العمل).

(1) د. اكرم فاضل سعيد قصير، دراسة في تطبيقات المسؤولية المدنية...، مرجع سابق، ص 245.

(2) رقم القرار (10/3م/997) منشور في مجلة القضاء الصادرة عن نقابة المحامين في العراق، الاعداد (1، 2، 3، 4) لسنة 1997، ص 82.

الخلاصة من كل ما سبق أن استحقاق العامل للتعويض النقدي يتحقق عند وقوع الإصابة. إلا أن هناك حالات لا يستحق العامل المصاب فيها تعويضاً ولا مكافأة نقدية وهي<sup>(1)</sup>:

- 1- إذا ثبت أن العامل قد تعمد إصابة نفسه.
- 2- إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل المصاب، و يعد في حكم ذلك الإصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات، أو الإصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح متعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل، أو بسبب خطأ فادح منه، أو بسبب اعتدائه على الغير.

وبذلك فإن الحرمان ينصرف إلى التعويض والمكافأة فقط، ولا يمتد إلى الحقوق الأخرى التي تترتب على الإصابة، وهي الرعاية الصحية والعلاج وكذلك الحقوق التقاعدية.

<sup>(1)</sup> نص عليها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في المادة (58) منه بفقرتيها (أ و ب).

## الخاتمة

بعد أن استوفينا جوانب البحث في موضوع (التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل الجسدية) وفقاً لما وضعناه من خطة بهذا الصدد، سنعرض تالياً أهم ما توصلنا إليه من نتائج من خلاله، وكذلك ما نراه من مقترحات بخصوصه.

### أولاً: النتائج:

1- قد احسن المشرع العراقي في قانون العمل النافذ بأن افرد فرعاً خاصاً لأحكام الصحة والسلامة المهنية في العمل، وأنه أبدى اهتماماً كبيراً بهذا الموضوع. وهذا واضح من خلال النصوص التشريعية المتعلقة بهذا الجانب، فقد اسهب المشرع بذكر هذه الاحكام وشرّع النصوص القانونية بأسلوب واضح ومفصل وازن فيه بين مصالح كل من العامل وصاحب العمل. إذ بالإضافة إلى إلزامه لصاحب العمل بتوفير الظروف الصحية لمكان العمل، والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل في اثناء العمل، فإنه الزم العامل بالمقابل باتباع الاوامر والتعليمات المتعلقة بالسلامة في مواقع العمل وبالتعاون مع صاحب العمل لتمكينه من تحقيق الالتزامات الملقاة على عاتقه.

2- حدد المشرع جهة رقابية لمتابعة تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة، وذلك بأن نص في قانون العمل على أن يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ادارة تخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية، كما حدد كيفية تشكيل لجان تفتيش العمل وحدد لها صلاحيات معينة وأناط بها مهاماً متعددة من أهمها متابعة مدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة وتوفير متطلباتها في مواقع العمل، وإعداد تقارير خطية وإبداء الملاحظات المتعلقة بهذا الامر.



3- يلاحظ أن المشرع العراقي قد أغفل ذكر تعريف لمفهوم الصحة والسلامة المهنية، كما أنه لم يورد أحكاماً تتعلق بالعوامل المؤثرة في بيئة العمل والتي يمكن أن ينجم عنها مخاطر تصيب العمال، تاركاً الأمر لأهل الخبرة والاختصاص للبت فيه.

4- إصابة العمل هي الإصابة التي يتعرض لها العامل في اثناء عمله وبسبب هذا العمل تحديداً، أي أن تتوافر العلاقة السببية بين العمل والإصابة. أما إصابة الطريق فقد استبعدنا البحث في مفهومها وشروطها، وذلك اننا نرى انها لا تدخل ضمن مفهوم إصابة العمل التي يتحقق بها اخلال صاحب العمل بضمان سلامة العامل، وان كانت تدخل ضمن مفهوم اصابات العمل التي نص عليها القانون وقرر للعامل عنها مزايا بمقتضى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

5- إن العامل يستطيع أن يحصل على تعويض عن إصابته أياً كان سبب الإصابة، حتى لو نتجت عن قوة قاهرة أو كانت وليدة خطأ العامل نفسه (باستثناء ما تقرر قانوناً)، بل حتى لو كان سبب الإصابة مجهولاً.

وإن تقرير التعويض لم يعد مرتبطاً بمقدار الضرر، كما هو الحال وفقاً للقواعد العامة، كما لم يعد يحدد بقرار قضائي، إذ تدخل المشرع ليحدد طبيعة التعويض كونه تعويض عناية ورعاية صحية، وتعويضاً جزافياً يقدر على أساس العجز سواء كان التعويض ناشئاً عن خطأ صاحب العمل أو الغير أم كان الخطأ عمدياً أو غير مقصود.

وبذلك فإن التنظيم القانوني للتعويض عن اصابات العمل قد أدى إلى تطور كبير في نظام المسؤولية المدنية، إذ لم يعد الخطأ هو الأساس في التعويض عن اصابات العمل.

6- ان العامل المصاب قد يستحق تعويضا عن الضرر الجسدي من صاحب العمل بمقتضى القواعد العامة بحال اصاب بهذا الضرر اثناء العمل وبسببه، بينما يستحق من جهة أخرى مزايا من دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال إذا أصيب بهذا الضرر أثناء توجهه إلى مقر العمل، أو أثناء أدائه للعمل، أو أثناء رجوعه إلى داره بعد اداء العمل مباشرة.

أما بخصوص الضرر المعنوي أو الأدبي فالاتجاه القضائي هو عدم استحقاق العامل أو خلفه له طالما استحق مزايا قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، لأن القول بخلاف ذلك يعني أن صاحب العمل سيدفع التعويض اكثر من مرة الى العامل المصاب، ودرءاً لذلك يذهب القضاء العراقي إلى عدم جواز الجمع بين التعويض من صاحب العمل واستحقاق المزايا المقررة بقانون الضمان الاجتماعي.

### ثانياً: المقترحات:

1- ندعو المشرع العراقي إلى النص ضمن قانون العمل النافذ بشكل صريح على التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل الجسدية، و عدم الاكتفاء بما ورد في القانون المذكور من التزام صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة و السلامة المهنية للعمال. كون ما ورد في نص المادة (116) من القانون اعلاه لا يلزم صاحب العمل سوى بتوفير الحد الأدنى من هذه المتطلبات ، الأمر الذي لا يحقق على نحو فعال سلامة العامل الجسدية.

2- نظراً لما يحمل موضوع الصحة والسلامة في العمل من أهمية بالغة، كونه يتعلق بحياة وسلامة الأشخاص (العمال)، وكون هذه الطبقة (طبقة العمال) تمثل شريحة مهمة في المجتمع - ذلك أن تطور المجتمعات وتقدمها مرتبط بهذه الفئة ارتباطاً وثيقاً - ولا بد من الحفاظ على هذه الثروة الإنسانية

العظيمة، نقترح بهذا الخصوص تشريع قانون خاص للصحة والسلامة المهنية، وعدم الاكتفاء بالتعليمات الصادرة المتعلقة بهذا الجانب، بأن يضم القانون المذكور احكام التعليمات المشار اليها وكذلك الاحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الواردة في قانون العمل، على أن يتحدد في هذا القانون مفهوم الإصابة التي تعكس إخلال صاحب العمل بالتزامه بتلك الأحكام والتي تعني إخلاله بالتزامه بضمان سلامة العامل الجسدية.

## قائمة المراجع

### أولاً: المعاجم:

- 1- ابراهيم مصطفى واحمد حسن الزيات وحامد عبد القادر ومحمد علي النجار، المعجم الوسيط، ج1، المكتبة الاسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، استانبول - تركيا، بلا سنة.
- 2- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، القاموس المحيط، ط8، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2005 .
- 3- محمد بن ابي بكر عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، 1986 .

### ثانياً: الكتب القانونية:

- 1- د. اكرم فاضل سعيد قصير، احكام الضرر الجسدي بين الجواهر الشرعية والتعويضات القانونية، ط1، بغداد، 2011 .
- 2- جيرمي سترانكس، دليل المدير الى الصحة والسلامة في العمل، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003 .
- 3- د. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن اصابة العمل، ط1، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، بلا سنة.
- 4- د. حسن علي الذنون، المبسوط في المسؤولية المدنية -1- الضرر، شركة التأمين للطبع والنشر، بغداد، 1991 .
- 5- سمير عبد السميع الاودن، الموسوعة الشاملة لاصابات العمل والامن الصناعي، ط1، الفتح للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2003 .
- 6- سيد عجمي ونيازي طاهر، التأمينات الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، 1968
- 7- د. صبا نعمان رشيد الويسي، دراسات في علاقات العمل، 2012 .

- 8- د. عابد فايد عبد الفتاح فايد، الالتزام بضمان السلامة في عقود السياحة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010 .
- 9- عبد العزيز الهلالي، تأمين اصابة العمل علماء وعملاً، مطبعة النهضة الجديدة، القاهرة، 1967 .
- 10- القاضي عبد اللطيف حسين حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009 .
- 11- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، بغداد، 2011 .
- 12- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، ط2، بغداد، 1988 .
- 13- د. هاني دويدار، النظام القانوني للسلامة والصحة في مجال النقل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 1999 .

### ثالثاً: الرسائل الجامعية:

- 1- فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائلي، وظائف تفتيش العمل في القانون العراقي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة النهدين، 2008 .
- 2- فاطمة درو ملوح الطائي، احكام الصحة والسلامة المهنية في العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة النهدين، 2006 .
- 3- مرتضى جمعة عاشور، ضمان السلامة في المنتجات الصناعية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة النهدين، 2006 .
- 4- هدى محمد شريف، المسؤولية العقدية عن فعل الاشياء المستخدمة في تنفيذ العقد، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة النهدين، 2008 .

#### رابعاً: البحوث العلمية:

- 1- د. اكرم فاضل سعيد قصير، دراسة في تطبيقات المسؤولية المدنية عن الاصابات الجسدية على عنصر الضرر في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق - جامعة النهرين، المجلد 14، العدد 1، السنة 2012 .
- 2- د. امل كاظم سعود و د. محمد علي صاحب، الالتزام بضمان السلامة في العقود السياحية، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 1، العدد 7، 2013 .
- 3- م. م. رنا مجيد صالح، تعويض اصابات العمل، بحث منشور في مجلة العلوم الانسانية، جامعة بابل، المجلد 1، السنة 2014 .
- 4- د. صبا نعمان رشيد و م. م. نور عبد الحميد عبد المجيد، التنظيم القانوني لحقوق وامتيازات العمل في اطار قواعد الضمان الاجتماعي لاصابة العمل، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية - جامعة بغداد، المجلد 32، الاصدار 2، السنة 2017 .
- 5- د. عزيز جواد هادي، التعويض عن اصابات العمل، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية - جامعة بغداد، المجلد 25، الاصدار 1، السنة 2010 .

#### خامساً: المجالات القضائية:

- مجلة القضاء الصادرة عن نقابة المحامين في العراق، الاعداد (1، 2، 3، 4) لسنة 1997 .

**سادساً: المحاضرات:**

- أ. د. شروق عباس فاضل، المسؤولية المدنية للمنتج عن الأضرار الجسدية، مجموعة محاضرات القيت على طلبة الدكتوراه - قسم القانون الخاص في كلية الحقوق - جامعة النهرين، للعام الدراسي 2017 - 2018 .

**سابعاً: القوانين:**

- 1- القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 النافذ.
- 2- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (39) لسنة 1971 النافذ.
- 3- قانون النقل العراقي رقم (80) لسنة 1983 النافذ.
- 4- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 النافذ.