

التنظيم القانوني لحقوق وامتيازات العمال في إطار قواعد الضمان الاجتماعي لإصابة العمل

م. م. نور عبدالحميد عبد المجيد
كلية القانون والسياسة - جامعة تكريت

أ.م. د. صبا نعمان رشيد
كلية القانون - جامعة بغداد

ملخص

يكتسب نشاط العاملين أهمية خاصة في التصدي لمعالجة الاخطار المتوقعة والتخفيف من آثارها، ويعد الضمان حاجة ملحة لتسويقه ضد الاخطار المرتقبة (للعامل ولصاحب العمل) وتوفير الحماية ضد الخسائر المادية الناشئة عن الاخطار غير المتوقعة، ان التطورات السياسية والاجتماعية أدت إلى ظهور دائرة الضمان الاجتماعي (بأشكالها المختلفة حتى وصولها للشكل المنظم لها الان) والتي تهتم ببيئة العمل والعاملين فيها (صاحب عمل وعامل على حد سواء) ناهيك عن دور نقابات العمال ونضالها المستمر فكان احد ثمراتها مصدر الدخل البديل عند فقدان القدرة على الكسب عند اصابات العمل .

Abstract

Social security has a vital important in contorting expected danger and reducing their impacts , there is a necessity to market social security rules against potential dangers to (laborer & employer) these dangers maybe suddenly and unexpectedly happened social security rules provides protection against financial loss which care for (laborers & environments) and whatever labor syndicates demand for the rights of them when the loss or decreased for liability to pursue work such as (work and occupational disease) .

المقدمة

يعد العمال الفئة الأكثر استغلالاً في المجتمعات رغم ما لهم من الأثر الكبير في إنجاح العملية الإنتاجية حيث يعدون وسيلة مهمة لإنجاح هذه العملية وبقدر توفير الرعاية لهم ينعكس ذلك على إنتاجهم ، فالعامل ما هو إلا إنسان كسائر البشر يحتاج إلى من يهتم به لا أن يعامل بقسوة وبدون رحمة ، وقد كانت هذه الفئة تعاني و لسنوات طويلة من سطوة رأس المال حتى في مجال الرعاية الصحية والإنسانية بحالات المرض وإصابات العمل مما استدعى نضال طويل الآمد من قبل الطبقة العاملة ومناداة المنظمات الإنسانية الدولية والعربية لرفع الحيف والغبن وإحلال مصادر دخل بديلة عن الأجر عند فقدان القدرة على الكسب مما استدعى إصدار لقواعد دولية كان لها أبلغ الأثر على القواعد الداخلية وتحديد أغراضها من دعم صاحب العمل إلى دعم الطبقة المنتجة وإقرار واستقرار للعديد من الحقوق والامتيازات في إطار قواعد قوانين الضمان الاجتماعي تحديداً ، وتبعاً لأهمية موضوع اصابات العمل وخاصة الحقوق والامتيازات التي يحصل عليها العامل اثناء تقريرها كان لابد لنا من دراسة بحثية تحليلية مقارنة نلخص بها التنظيم التشريعي لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال والقوانين المرتبطة به .

المبحث الأول

الحقوق العمالية في إطار الضمان

إصابة العمل بوصفها ضرراً جسدياً ، والأمراض التي تصيب العامل ترتب الحق في التعويض ، وإذا كان الحق في التعويض يثبت طبقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي في مواجهة الهيئة القائمة على تطبيق نظام الحماية الاجتماعية فإن أحكام الضمان الاجتماعي نفسها لا تستبعد ثبوت هذا الحق في مواجهة صاحب العمل أو الغير متى توافرت الشروط التي حددتها القواعد العامة في المسؤولية المدنية ، ويؤدي ذلك إلى أن المركز القانوني للمضمون بوصفه صاحب حق في التعويض يتحدد في خلال الدراسة القانونية التي تنشأ أثر تحقق الشروط القانونية إصابة العمل وبين الهيئة القائمة على تطبيق نظام الحماية الاجتماعية أو صاحب العمل أو الغير (1) .

المطلب الأول / الاشتراكات

ان الحق الذي يترتب للعمال بناء عليه من تعويضات يتطلب اشراك العمال بالنظام والذي غالباً ما يكون اجبارياً يتطلب من اطراف العلاقة القانونية (العامل و صاحب العمل) الالتزام بدفع مبالغ مالية ولجهات تتولى استثمارها لصالح العمال تصبح واجبة الدفع للعمال عند استحقاقها والتي عدت نقلة نوعية في

نوعية التمويل بعد ان كان عبارة عن قواعد تامين بسيطة او شكل من اشكال التكافل الاسري في بداية النهضة الصناعية، ولغرض توضيح موضوع الاشتراكات لابد أولاً من تعريف الاشتراكات وبيان طبيعته القانونية ، ثم تحديد مقدار الأشتراك في القانون العراقي وكل من القانون الأردني والمصري .

الفرع الأول / تعريف الأشتراك وبيان طبيعته القانونية :-

يقصد بالأشتراك اقتطاع نقدي إجباري يتحمله الممول بدفعه مساهمة منه في تمويل الضمان الاجتماعي (٢) .

وقد عرفه المشرع العراقي في قانون الضمان الاجتماعي بأنه المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون لقاء أي من الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقاً لأحكام هذا القانون .

وتقوم هذه الطريقة على أن المستفيدين من التأمينات هم الذين يقومون بتمويلها عن طريق دفع مبالغ معينة محسوبة بطرق الاحتمالات تسمى الاشتراكات التي تقابل الأقساط بالنسبة لقواعد التأمين العادية ، وتحدد عادة على أساس نسبة معينة من دخل المستفيدين وليس من الضروري أن يتحمل العمال وحدهم بصفتهم مستفيدين من الضمان الاجتماعية بل غالباً ما يتقرر إسهام أصحاب العمل في دفع الأشتراكات بل وتحملهم الجزء الأكبر منها (٣) .

ولهذه الطريقة مزايا عديدة ، فمن السهل مثلاً إقناع المُستفيدين بتحملهم عبأ الأشتراكات نظراً لأنهم يشعرون بأن هذه الأشتراكات تعود عليهم بالنفع فيما بعد ومن الناحية الأخلاقية والمعنوية أن يشعر العمال بأنهم يقومون بدور معين أو يتحملون جهوداً خاصة في تمويل التأمينات التي تعطيمهم روح تحمل المسؤولية (٤) .

وتتفرد الجهات التي تتحمل دفع هذا العبأ كما ذكرنا سالفاً وهم :-

١. العامل الذي يدفع نسبة ٥% من أجره الشهري لقاء اشتراكه في صندوق الضمان الاجتماعي

ويخصص هذا الإيراد لتمويل فرع ضمان التقاعد دون الفروع الأخرى .

٢. أصحاب العمل الذين يدفعون نسبة ١٢% من أجر العامل ما عدا الذين استثنوا من أحكام

المادتين الأولى والثانية بالقانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٦٤ الملغي وتخصص لتمويل فرع الضمان

الصحي فرع ضمان إصابات العمل وفرع ضمان التقاعد .

٣. نسبة ٢٥% من أجور العمال على أصحاب العمل والقطاعين الخاص والمختلط اللذين تم

استثنائهما من أحكام المادتين الأولى والثانية من القانون السابق ويتم تخصيص هذا الإيراد

والتحويل لفرع الضمان الصحي وفرع حسابات العمل وفرع ضمان التقاعد وفرع ضمان الخدمات
(٥) .

الفرع الثاني / كيفية احتساب الاشتراكات :-

تحسب الاشتراكات على أساس الأجر الكامل الفعلي المستحق شهراً بشهر قبل استنزال الخصومات المعتادة كالضرائب والديون دون اعتداد بالاستقطاعات المتعلقة بجزء إداري أو غرامة أو خصم ساعات تأخير أو غياب أما ما يخص العاملين الذين يتقاضون أجورهم بغير الشهر فتؤدي الاشتراكات عنهم على أساس ما يستحق لهم من أجر عن عدد أيام العمل الفعلية ، أو عن مقابل الإنتاج بحسب الظروف (٦) . وتحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل أو تلك التي تقطع من أجور المؤمن عليهم في خلال سنة ميلادية على أساس ما يتقاضونه من الأجور في شهر كانون الثاني (٧) .

الفرع الثالث / الاشتراكات من القانون العراقي :-

نصت المادة (٢٦) من قانون الضمان الاجتماعي على الآتي :-

- ((أ- تحسب الاشتراكات للضمان الاجتماعي على أساس نسبة محددة من الأجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل ، ولا يجوز أن يقل الأجر المعتمد في تحديد نسبة الاشتراك من جميع الأموال عن الحد الأدنى في الأجور المقررة من جهة العامل المضمون إن وجدوا وإلا فلا يجوز أن يقل عن الحد الأدنى العام للأجور)) .

وسيتم تسديد الاشتراكات في خلال سنة ميلادية واحدة على أساس الأجور المدفوعة في شهر كانون الثاني من تلك السنة أمام العمال الذين يشملون بأحكام هذا القانون أول مرة أو الذين يلتحقون بخدمة مضمونة جديدة فتسدد اشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذي يشتمل فيه بالضمان فيمالو التحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى انتهاء السنة الميلادية التي تم فيها ذلك ، ومن ثم تسدد اشتراكاتهم على أساس أجر شهر كانون الثاني اللاحق (٨) .

الفرع الرابع / موقف التشريعات المقارنة (التشريع المصري والأردني) :-

أولاً / موقف المشرع المصري :

نص قانون الضمان الاجتماعي المصري على الآتي ((... يؤدي صاحب العمل من القطاع الخاص الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقوفاً ، أو كانت أجور المؤمن عليهم لا تكفي لذلك ،

وتعتبر المبالغ التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم في حكم القرض ويكون الوفاء عليهم طبقاً لأحكام الوفاء بها طبقاً للأحكام التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية ((.

واتخاذ الأجر الذي يتقاضاه المؤمن عليهم في شهر يناير من كل عام أساساً لتقدير قيمة الاشتراكات التي يسدها صاحب العمل يقتضي أن يكون المؤمن عليه قد التحق بخدمة صاحب العمل بعد بدء العام الميلادي ، لذا عالجت المادة (١٣٢) من قانون الضمان المصري هذه الحالة حيث تضمنت : إن أجر شهر الالتحاق هو الذي يتخذ أساساً في حساب الاشتراكات المستحقة وذلك حتى نهاية السنة الميلادية على أن تسحب الاشتراكات بعد ذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه المؤمن عليهم في شهر يناير اللاحق (٩) .

ثانياً / موقف المشرع الأردني :

نصت المادة (١٧) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني الملغي على الآتي :

((أ- تحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل أو تلك التي تقتطع من أجور المؤمن في خلال سنة ميلادية على أساس ما يتقاضونه من الأجر في شهر كانون الثاني من كل سنة .

ب- تحسب الاشتراكات الأولى للعاملين الذين يلتحقون بخدمة لخدمة صاحب العمل الأول بعد شهر كانون الثاني على أساس الأجر الكامل عن الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة ...)) .

فإذا الاشتراكات تؤدي من خلال سنة ميلادية تحسب على أساس الأجر الذي يتقاضاه المؤمن عليه ، وتؤدي في شهر كانون الثاني . أما الذين يلتحقون بعد شهر كانون الثاني فتحسب على أساس الأجر الكامل عن الشهر الذي التحقوا فيه ، وعلى صاحب العمل أن يلتزم بدفع كامل الاشتراكات المستحقة عليه ، وعلى المؤمن عليهم شهراً بشهر ولا يلتزم صاحب العمل بدفع الاشتراكات عن المدة التي لا يستحق المؤمن عليه أجراً كما لا تحسب تلك المدة من ضمن مدة التقاعد (١٠) ، في حين نصت المادة (٢١) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤ (على المنشأة أن تقدم للمؤسسة البيانات التالية مفصلة .. ١- الذين هم على رأس عملهم في كانون الثاني من كل عام وخلال مدة أقصاها نهاية شهر آذار من كل عام .. ٢- الذين التحقوا بالعمل لديها خلال العام وخلال مدة أقصاها نهاية الشهر التالي لالتحاقهم بالعمل .. ٣- الذين انتهت خدمتهم لديها خلال العام وخلال مدة أقصاها نهاية الشهر التالي لانتهاؤهم خدمتهم) .

المطلب الثاني / التعويض والمكافئات

ان تحقق الشروط التي تستدعي حصول العامل على حقه في بديل عن الاجر بعد تعرضه لاذى في جسده وتحقق الشروط القانونية المنصوص عليها في التشريعات للحصول من جراء العمل يترتب عليه الحصول على تعويض نقدي او عيني وتبعاً لذلك استدعى الامر البحث في مفاهيم كلا منهما.

الفرع الأول / التعويض عن إصابات العمل :-

انمعاناة العامل من اصابة ما يفترض بها ان تستدعي تحريك القواعد لمنظمة للتعويض على ان تكون من القواعد الخاصة المشمول بها اولا وفي حال نقص احد الشروط تتحرك بعيد ذلك القواعد العامة والتي تطبق على كافة ابناء المجتمع .

أولاً : التعريف بالتعويض :

التعويض هو البديل عن التنفيذ العيني ويتحقق بتعويض الدائن عما لحقه من ضرر من جراء عدم تنفيذ المدين لالتزامه تنفيذاً عينياً فالتعويض ليس التزاماً جديداً يقع على عاتق المدين إلى جانب الالتزام الأصلي بل هو تنفيذ له بصورة أخرى غير صورته الأصلية وهي التنفيذ العيني^(١١).

فإذا الأصل في التنفيذ أن يكون عينياً ، فإذا لم يتبع شروط هذا التنفيذ فلا يكون أمام الدائن سوى التنفيذ عن طريق التعويض ، كما لو كان التنفيذ العيني مستحيلاً بخطا المدين ، أو كان التنفيذ العيني غير ممكن أو غير ملائم ، إلا إذا قام به المدين شخصياً وأصرّ المدين على عدم التنفيذ ، أو كان التنفيذ ممكناً ، ولكن يؤدي إلى إرهاب المدين بغير أن يترتب على استعادة إلحاق ضرر جسيم بالدائن^(١٢) .
وقد عرف قانون الضمان الاجتماعي التعويض بأنه ((كل ما تدفعه للمضمون وفقاً لأحكام هذا القانون)).

ثانياً / أنواع التعويض :

التعويض إما أن يكون قضائياً أو اتفاقياً أو قانونياً ، وهو على الوجه الآتي :-

١- التعويض القضائي :

الغرض من التعويض هو حد الضرر الذي لحق الدائن ولا يلتزم المدين إلا بتعويض الضرر المباشر أي الذي يعد نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو التأخر فيه وبعد الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول ، والتعويض يكون عن الضرر الحال أو المستقبل ، ولا

تعويض عن الضرر الاحتمالي ، فمثلاً إذا أصاب شخص في عينه ويتأكد أن هذا العطل دائم يستمر طوال حياته جاز للمحكمة أن تقضي بالتعويض عما يصيبه من أضرار مؤكدة في المستقبل (١٣) .
ومن الأحكام القضائية بشأن الضرر ((الضرر ركن من أركان المسؤولية وثبوته شرط لازم لقيامها ، والقضاء بالتعويض تبعاً لذلك ، وكما أن دافع صاحب العمل بأن العامل المفصول لم يلحقه ضرر من جراء فصله بسبب التحاقه لدى رب عمل آخر هو دافع جوهري يتغير معه وجه الرأي في الدعوى)) (١٤) .

وفي حكم قضائي آخر في هذا الموضوع ((لكل من صاحب العمل والعامل الاتفاق مقدماً على التعويض الذي يستخدمه العامل إذا تقاعد صاحب العمل في تنفيذ العقد أو الإلغاء قبل نهاية مدته)) (١٥) .

٢- التعويض الاتفاقي (الشرط الجزائي) :

الشرط الجزائي هو اتفاق تبعي يحدد بمقتضاه التعويض المستحق للدائن اذا لم يقم المدين بتنفيذ التزامه ، أو إذا تأخر عن تنفيذه في الموعد المحدد وقد يوضح هذا الشرط في ضمن بنود العقد الأصلي الذي يستحق التعويض على أساسه ، أو يكون في اتفاق لاحق لهذا العقد ، ومثال ذلك لو أتفق صاحب المصنع مع جيرانه على مقدار التعويض عن الضرر الذي يلحق بهم من جراء نشاط المصنع وضوضاء الآلات (١٦) .

٣- التعويض القانوني أو الفوائد :

يقصد بالتعويض القانوني التعويض الذي يكفل القانون تقديره في نصوص تشريعية نتيجة الإخلال بالالتزام بدفع مبلغ من النقود ويتمثل هذا التعويض عادة في الفوائد أي في مبلغ من النقود يحسب على أساس نسبة مئوية معينة في مقدار الدين ، فالأصل هو أن يقوم القاضي بتقدير التعويض ، وقد يتفق المتعاقدان على تقديره مقدماً في شرط جزائي على النحو الذي سبق ، ولكن المشرع تدخل في هذا المجال أيضاً وحدد مقدار التعويض في حالة معينة ، وهي أن يكون محل الالتزام مبلغاً من النقود أياً كان مصدر هذا الالتزام في صورة فائدة (١٧) .

ثالثاً / الجهات التي تدفع التعويض : -

تتولى جهة الضمان الاجتماعي بموجب قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل بدفع تعويض نقدي أو عيني للعامل المضمون وغير المضمون في حالة تعرضه للإصابة ويتوقف التعويض على نوع الإصابة وما تخلفه من عجز يتراوح بين العجز الجزئي والعجز الكلي وما تتحمله دائرة الضمان الاجتماعي من

أعباء مالية تجاه العامل المصاب من رعاية وتقديم العلاج اللازم إلى جانب الإعانات التي تمنحها له خلال مدة إجازة الإصابة بما يساوي كامل أجره الذي دفع عنه الاشتراك الأخير^(١٨) .

ودائرة الضمان تحل محل العامل في مطالبة الشخص المتضرر في الإصابة بالتعويضات وفقاً لقاعدة الحلول المقررة في القانون من حيث نصت المادة (٣٨١) من القانون المدني العراقي على أنه ((من حل قانوناً أو اتفاقاً محل الدائن كان له حقه بما لهذا الحق من خصائص وما يلحقه من توابع وما يكفله من تأمينات وما يرد عليه من دفع ، وتكون هذه الحلول بالقدر الذي أداه من حل محل الدائن)) . كما قد يعاقب صاحب العمل عند مخالفته لأحكام المتعلقة باحتياجات العمل حيث نصت المادة (١١٣) المعدل بالآتي ((إن أي شخص يقوم بمخالفة أحكام هذا القانون بخصوص إجراءات السلامة المهنية المنصوص عليها هذا الفصل سوف يعاقب بغرامة قدرها ما بين (٣) أضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي إلى (٣) أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل والسنوية الحبس لفترة تتراوح ما بين شهر واحد إلى ستة أشهر))^(١٩) .

اما قانون العمل الأردني فقد نصت الفقرة (ب) من المادة (٨٧) بأنه إذا خالف صاحب العمل قاعدة من القواعد الخاصة بالتزامه المتعلق بإصابات وأمراض المهنة أو لم يوفر الوسائل اللازمة للحفاظ على صحة العمال وسلامة المنشأة فقد يكون قد عرض نفسه للعقوبة التي نص عليها المشرع في قانون العمل التي تتمثل بالغرامة التي لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتتضاعف العقوبة في حال تكرار المخالفة لأي من التزاماته الخاصة بإصابات العمل^(٢٠) .

ويكون صاحب العمل ومن يمثله من المنشأة مسؤولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالتعويضات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الالتزامات التي يفرضها عليه القانون^(٢١) .

رابعاً / تقدير التعويض: -

أ / تقدير التعويض في القانون العراقي:

ولتقدير التعويض لا بد من أن نبين أنواع العجز الحاصل للعامل ومقدار التعويض لكل منهم :-
١. العجز الجزئي : ويتحقق إذا أسفر المرض بعد الشفاء التام عن عجز يساوي ٣٥% من العجز الكامل فأكثر فهو العجز الذي تتراوح بين ال ٣٥ إلى ٩٩% من العجز الكامل ، وفي هذه الحالة يستحق العامل راتباً تقاعدياً مرضياً جزئياً عن هذا العجز على أساس نسبة العجز الجزئي مضروباً بالراتب التقاعدي المرضي الكامل ، وإن العجز الجزئي لا يؤثر على سريان عقد العمل بل يبقى

العقد مستمراً إلا أنه يجوز لصاحب العمل إنقاص أجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له (٢٢) .

٢. **العجز الكامل** : في حالة ما إذا شفي العامل قبل مضي ستة أشهر وخلف المرض عجزاً دائماً وقدر درجة العجز بنسبة ١٠٠% أي فقدان القدرة على العمل بشكل كلي ، فإن العامل يستحق آنذاك الراتب التقاعدي المرضي الكامل ويحسب وفق الأسس المحددة في المادة (٦٨) في القانون على أساس ٥,٢% من متوسط الأجر الشهري للسنوات الأخيرة من خدمة العامل المضمونة أو متوسط الأجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة إن قلت من ذلك مضروباً في عدد أشهر الخدمة المضمونة ومقسوماً على ١٢ ويؤدي العجز الكلي على إنهاء عقد العمل (٢٣) .

٣. **العجز الاعتباري** : نصت الفقرة(ب) و(ج) من المادة السابعة والأربعين ((ب- إذا لم يُشَفَ العامل رغم مضي ستة أشهر على معالجته يعتبر عاجزاً ويحاط علماً بذلك ، كل من العامل المريض ، والجهة التي تستخدمه إذا شفي قبل مضي ستة أشهر خلف المرض فيه عجزاً فينظر بشفائه ونسبة العجز الذي أصابه وتحاط الجهة التي تستخدمه علماً بذلك ، وفي الحالتين المذكورتين في هذه الفقرة يصبح عقد العمل مفسوخاً حكماً من تاريخ ثبوت العجز الكامل ، أما إذا كانت نسبة العجز دون ذلك وتبلغ ٣٥% من العجز الكامل فأكثر وللجهة التي تستخدمه الخيار بين فسخ العقد وبين استخدامه مع انتقاص أجره بنسبة الراتب التقاعدي الذي يتقرر له من الضمان ، وفي غير ذلك يستمر سريان عقد العمل كالسابق .

ج- إذا كان مرض العامل المضمون من الأمراض المستعصية أو الخبيثة كالتدرن والجذام والسرطان وغيرها يجوز للجهة الطبية المشرفة على علاجه في المؤسسة أن تقرر تمديد إجازته المرضية لمدة أقصاها سنة إذا قررت إمكانية شفائه خلال ذلك ، وإذا لم يشف بعد انقضاء هذه المدة يعتبر عاجزاً)) .

فإذا العامل لم يُشَفَ في خلال الستة أشهر يعد عاجزاً ، أو يعد عقد العمل آنذاك مفسوخاً ، أما في حالة كون الإصابة قد أدت إلى عجز بنسبة ٣٥% من العجز ، فيكون الخيار للجهة التي تستخدمه ، أما فسخ العقد أو استخدامه مع إنقاص أجره ، وإما إن كان المرض من الأمراض المستعصية فيجوز للجهة الطبية المشرفة على علاجه أن تقرر تحديد إجازته لمدة سنة ، وإذا لم يُشَفَ خلال هذه المدة يُعدّ عاجزاً .

ب/ تقدير التعويض في القوانين المقارنة :-

١. التعويض في القانون المصري :

نص المشرع على أنه إذا نشأ عن الإصابة عجز كامل مستديم أو وفاة سُوي المعاش بنسبة ٨٠% في المتوسط الشهري للأجور على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراكات في الضمان ، وذلك طبقاً لما نصت عليه المادة (٩) ويراعى أن لا يزيد المعاش الكامل أو الوفاة الناشئة عن إصابة عمل عن الحد الأقصى المقرر قانوناً والمنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٠) وألا يقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه بالمادة (٢٤) ويزداد هذا المعاش بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً إذا كان العجز أو الوفاة

سبباً في إنهاء خدمة المؤمن وتعد كل زيادة جزءاً من المعاش عند احتساب مبلغ الزيادة التالية (٢٤).
أما إذا أسفرت الإصابة عن عجز جزئي مستديم تزيد نسبته على ٣٥% استحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز عن المعاش المستحق في حالة الوفاة أو العجز الكلي ، وقد أدى العجز إلى إنهاء خدمة الضمان عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل ، فإن المعاش يزداد بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ سن الستين حقيقةً أو حكماً ذلك طبقاً لنص المادتين (٥١) ، (٥٣) (٢٥) .

٢. التعويض في القانون الأردني :

حدد المشرع الأردني كيفية تقدير التعويض المستحق في إصابة العمل أو حوادث العمل بمقتضى قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وطريقة تحديده تتمثل بالطريقتين :

- الأولى / بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل ، أو بين صاحب العمل والمستحقين عنه ويستوي أن يكون بناءً على طلب صاحب العمل أو العامل أو المستحقين عنه في حالة وفاته .
- الثانية / عن طريق الأمين العام ، ويكون ذلك إذا لم يتم التقدير بالاتفاق ، يقوم الأمين العام بوصفه المفوض بتقدير التعويض وترتيباً على ذلك ، فالأمين العام يكون خصماً في دعوى التعويض الناشئة عن إصابة أو حوادث العمل ، ويجوز للوزير تعيين مفوضيين آخرين من موظفي الوزارة . (٢٦)

- الثالثة / مع مراعاة أحكام المادة (٢٧) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤ ، فإنه لا يحق للمصاب أو لأحد ورثته المستحقون عنه الرجوع على المنشأة للمطالبة بأي تعويض

خلال التعويضات المقررة في قانون العمل فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت ناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة .

الفرع الثاني / المكافأة التعويضية :-

يترتب على الإصابة عدة حقوق للعامل تتناسب ودرجة الإصابة ، وقد تقتصر الإصابة على مجرد تقديم الرعاية الصحية والعلاج إذا وجدت الجهة الصحية أن ظروف الإصابة تستدعي منح العامل إجازة مرضية وقررت ذلك وانتهت الإجازة بالشفاء والعودة إلى العمل بالنسبة لهذا الاحتمال ، فإن حق العامل يتمثل في الرعاية الصحية والعلاج وتعويض الإجازة المرضية^(٢٧) .

وقد تنتهي الإصابة بحصول عجز مثل بتر جزء من أعضائه ، فإذا كانت نسبة العجز ٣٥% من نسبة العجز الكامل فأكثر ، فيخصص له راتب تقاعدي أما إذا خلفت الإصابة عجزاً نسبته أقل من ٣٥% من العجز الكامل فيمنح مكافأة تعويضية واحدة على أساس الرصيد الناجم عن نسبة عجزه الجزئي مضروباً بمبلغ إجمالي يساوي راتب تقاعد الإصابة الكاملة عن أربع سنوات^(٢٨) .

وكذلك العامل الذي تسري عليه أحكام تأمين إصابات العمل إذا أصيبت نتيجة حادث في أثناء تأديته العمل أو بسببه ، وكانت الإصابة ترجع إلى فعل ضار من شخص آخر مثلاً من صاحب العمل ، فإن هذا لا يعفي الهيئة من التزامها بالتعويض ، ولا يشمل بما يكون للمصاب من حق قبل الشخص المسؤول وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية الواردة في القانون المدني ولا يجوز للشخص المسؤول الذي دفع التعويض أن يرجع بما دفعه على هيئة التأمينات الاجتماعية^(٢٩) .

أما إذا كان المسؤول عن الإصابة هو صاحب العمل فقد ذهبت المحاكم المصرية إلى أن الحصول على المكافأة الاستثنائية لا يتعارض مع التعويض الواجب للمصاب وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية عند ثبوت وقوع الضرر بخطأ المصلحة التابع لها الموظف ، لأن المكافأة الاستثنائية تمنح بسبب الحوادث القهرية التي تنشأ عن العمل من ذاته ، والأذى أو المرض الذي يصيب الموظف بسبب طبيعة العمل^(٣٠) .

وفي حكم لمحكمة التمييز العراقية نص القرار على أنه ((إذا لم تلحق الإصابة بالمضمون عطلاً فلا يستحق العامل المكافأة التعويضية))^(٣١) .

المطلب الثاني / الحقوق العينية

يقصد بالتعويض العيني إعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل أن يرتكب المسؤول الخطأ الذي أدى إلى وقوع الضرر وبعد أفضل طرق التعويض ، لأنه يؤدي إلى جبر الضرر تماماً بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه (٣٢).

والتعويض العيني بهذا المعنى يعد أفضل من التعويض النقدي، ذلك أنه يؤدي إلى محو الضرر و إزالته بدلاً من بقاء الضرر على حاله و إعطاء المتضرر مبلغاً من المال عوضاً عنه كما هو الحال في التعويض النقدي (٣٣).

وقد نصت المادة ٤٣ من قانون الضمان الاجتماعي بأنه بإمكان العامل المريض الذي يتحقق مرضه وفقاً لما تقدم أن يراجع الدوائر الصحية التي تعتمدها المؤسسة بالاستناد إلى هوية الضمان و الشهادة الطبية الممنوحة له للحصول على المعالجة اللازمة و الأدوية التي يحتاجها من دون مقابل (٣٤).

وقد نصت الفقرة (ب) من المادة (٤٥) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه ((يقصد بالرعاية الصحية و العلاج المعاينة السريرية في العيادة أو المنزلية عند الاقتضاء وتقديم العلاج و العرض على الأخصائيين ، و الإقامة في المستشفى و العمليات الجراحية ، و التصوير الإشعاعي و التحاليل المختبرية و توفير الخدمات في حالة حصول عجز و تقديم الأطراف الاصطناعية و كل ما تستدعيه حالة المريض)) وينقل المهمات الخاصة بتقديم المزايا العينية في حالة المرض إلى وزارة الصحة ، فالأجهزة الطبية المرتبطة بهذه الوزارة تعد المسؤولة عن توفير الرعاية الصحية و العلاج للعمال بالمفهوم الطبي إلا أن هذه الأجهزة لاتخص العمال برعاية صحية متميزة عن الرعاية الطبية التي توفرها للمواطنين كافة، ولهذا فان هذه الأحكام لم تعد لها أهمية عملية في التطبيق (٣٥).

ومع ذلك يلاحظ ان الرعاية الطبية ليست بالضرورة تعويضاً عينياً بالمعنى الاصطلاحي المستخدم في مجال المسؤولية ، فالتعويض العيني كاصطلاح قانوني يعني إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل وقوع الفعل غير المشروع ، وهذه الفكرة لا تتحقق في مجال إصابات العمل إلا إذا أدت الوسائل الطبية إلى محو الآثار السلبية المتمثلة في الخلل الذي طرأ على الأداء الوظيفي الطبيعي للجسم الإنساني وإزالة الضرر، وهذا يعد أمراً غير مؤكد التحقق فقد يظل المؤمن عليه برغم الاستعانة بكل وسائل العلوم الطبيعية الممكنة إنسانياً في حالة عجز دائم كلي أو جزئي عن العمل (٣٦).

كذلك تضمنت الرعاية الصحية لمثول العمال المصابين أمام اللجان الطبية المعتمدة و لايجوز عرض العمال المضمومين المرضى و المصابين إلا على اللجان الطبية المعتمدة و يعد يوم مثول العامل

المضمون أمام اللجنة الطبية إجازة مرضية إذا كان محل عمله أو اقامته يبعد عن اللجنة الطبية اقل ،أو أكثر من ١٨٠ كم^(٣٧).

وقد أجازت المادة ٤٦/ج من قانون الضمان المصري بأن يتولى صاحب العمل علاج المصاب ورعايته مقابل تخفيف نسبة الاشتراك عن تأمين إصابة العمل بشرط أن تصرح الهيئة العامة للتأمين الصحي له ذلك قد صدر قرار رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٧ الذي حدد الشروط و الأوضاع الواجب توفرها للتصريح لأصحاب العمال بتقديم الخدمات الطبية للمؤمن عليهم في حالتها الإصابة و المرض ويكون التصريح لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، وأما عن الحالات التي يمكن لصاحب العمل علاج المصاب فهي إذا كان نشاط صاحب العمل طبيًا في المستشفيات ، أو كانت طبيعة العمل عبارة عن منشأة التنقل المستمر داخل و خارج الجمهورية كشركات الطيران ،أو كان لصاحب العمل نظام علاجي معتمد و أو كان غالبية العاملين من الأجانب غير الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي^(٣٨).

أما القانون الأردني فقد أشار قانون الضمان الاجتماعي إلى أن المؤسسة تتولى علاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه ، وذلك بقرار من اللجنة الطبية المعتمدة وفقا للتعليمات التي يصدرها المجلس لهذه الغاية و أعطى أيضا الحق للمرجع الطبي أن يقرر إعادة المصاب للعلاج متى ما حصلت انتكاسة في خلال ستة أشهر من تاريخ استقرار حالته^(٣٩).

ثانيا/ هناك التزام عام يقع على عاتق صاحب العمل بنقل المصاب إلى مكان العلاج و تتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بأداء مصاريف انتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية في محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها وبأداء مصاريف الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة داخل المدينة أو خارجها متى قرر الطبيب المعالج ان حالة المصاب لا تسمح باستعماله و سائل الانتقال العادية^(٤٠).

وقد نص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على أن ((الإدارات وأصحاب العمل المبادرة فوراً للعناية بالعمال الذي يتعرض لإصابة عمل في أثناء العمل أو بسببه، ويقصد بالعناية كل ما يحتاجه العامل فور إصابته من إسعافات أولية وتضميد اختياري ووسائل إنعاش وما سوى ذلك، وتكون الجهات المذكورة حينما تستوجب الإصابة ذلك لحين تأمين إيصال العامل المصاب لأقرب مركز طبي تعتمده المؤسسة كما تلتزم بالأجر الكامل للمصاب حتى نهاية يوم العمل الذي وقعت به الإصابة أو حتى نهاية اليوم الذي أوصلته فيه إلى المركز الطبي للمؤسسة، وفي جميع الحالات تكون الجهات المذكورة مسؤولة

مدنياً وجزئياً عند الاقتضاء عن كل ما يحصل للعامل المصاب من مضاعفات من جراء تأخير إيصاله للمركز الطبي أو إهمال إسعافه فور وقوع الإصابة^(٤١).

أما القانون المصري فقد نصت المادة (٦٣) من قانون الضمان الاجتماعي على الآتي ((يلتزم صاحب العمل أو المشرف على العمل بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله بعجزه عن العمل، وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل ويكون البلاغ مثلاً على اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه والعضو المصاب والجهة التي نقل إليها المصاب لعلاجها)).

أما قانون العمل الأردني فقد نصت الفقرة (أ) من المادة (٢٧) على الآتي ((أ- على صاحب العمل أن يقوم بنقل المصاب المؤمن عليه أثر وقوع الإصابة إلى جهة العلاج التي تعتمدها دائرة الضمان الاجتماعي وإبلاغ الشرطة عن الإصابات التي يقرر المجلس ضرورة الإبلاغ عنها في خلال أربع وعشرون ساعة من حدوثها وفقاً للتعليمات التي يصدرها لهذه الغاية)).

ثالثاً/ قد يثور النزاع بين صاحب العمل والعامل مدعياً أنه لا يعمل لديه أو أنه مقاول أو وكيل أو شريك أو غير ذلك أو مدعياً بعدم علمه بالإصابة، ومن ثم لا يقوم بإخطار الهيئة المختصة، فيتعين على المصاب أو من ينوب عنه أن يتقدم فوراً إلى مكتب الهيئة للإخطار بالإصابة، وتاريخ محضر الشرطة ويقع الالتزام على المستحقين عن المصاب في حالة وفاته الناتجة عن الإصابة، ويقوم مكتب الهيئة في حالة النزاع على علاقة العمال من التثبيت أولاً من علاقة العمل ومع ثبوت العلاقة وإصرار صاحب العمل على موقفه، ويتقدم المصاب إلى الجهة الطبية وتحرير محضر مخالفة صاحب العمل^(٤٢).

المطلب الثالث / حالات حرمان العامل

تعويض العامل يستحق متى ما كان المضمون له عمل بأجر وحالت الإصابة بينه وبين أداء هذا العمل، أما إذا وجدت مسائل قانونية تتسبب في تعطيل الأحكام المنطبقة على علاقة العمل مما يحول بين العامل وأداء العمل والحصول على الأجر، ولم يكن مصاباً بإصابة تعجزه عن تنفيذ التزاماته فعلاً، فإنه لا يستحق أن يؤدي إليه تعويض الأجر ففي مثل هذه الحالة ليست الإصابة سبباً للتخلف عن أداء العمل^(٤٣).

وقد تثار مسألة تحديد المسؤولية في حالة تعريض العامل نفسه لإصابة عمل، فينظر فيها إذا تعمد الإصابة أو كانت بسبب سلوك فاحش ففي هاتين الحالتين لا يستحق تعويضاً ولا مكافأة، والهدف من هذا الحرمان هو الحد من استهتار العمال، أما في حالة الإهمال وعدم الانتباه فلا يحرم من مزايا القانون، ولكن يحرم من التعويض^(٤٤).

وهذا ما سنوضحه فيما يأتي:

الفرع الأول / إذا كان العامل قد تعمد الإصابة:

نصت المادة (٥٨) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي على عدم استحقاق العامل المصاب تعويضاً ولا مكافأة وأشارت في الفقرة الأولى إلى تعمده الإصابة بنفسه، فالعامل الذي يعتمد الإصابة لا يمكن حمايته مناصفة مع أقرانه، لأن من التزاماته التي ذكرناها التزامه بتعليمات السلامة والصحة المهنية والتزامه بالعقد الجماعي والفردى ويمتد إخلاله بهذه التعليمات والعقد فيعد مخالفاً، ولأنها وضعت أساساً لحمايته وألزم صاحب العمل بها، فلا يعد صاحب العمل ملزماً بتعويضه في حالة إخلاله في تنفيذ هذه التعليمات وفي الوقت نفسه تعمده الإصابة.

فإذا ثبت الدور الإداري للمؤمن عليه في تحقيق الواقعة مصدر الإصابة، فإذا ثبت أن الإصابة كنتيجة سلبية تعد شراً قصد تحقيقه المؤمن عليه بنشاطه الإداري (تعمد إصابة نفسه) فلا يستحق تعويضاً ولا مكافأة^(٤٥).

الفرع الثاني / حدوث الإصابة بسبب السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل:

والمقصود بذلك أن العامل يكون مدركاً للانحراف في تصرفه ومقدراً مدى الخطورة التي تترتب عليه، فإذا كان سبب الإصابة السهو، أو عدم الانتباه فلا يدخل في هذا النطاق، والمقصود بـ ((السلوك الفاحش والمقصود)) لا يعدوا أن يكون خطأ جسيماً، وقد انتقد بعض الكتاب عبارة ((سلوك فاحش ومقصود))، حيث قالوا إن هذه العبارة غريبة عن لغة القانون وحبذوا استعمال مصطلح الخطأ الجسيم، ويجب أن يكون هذا الخطأ الجسيم معلوماً من جانب العامل^(٤٦).

وقد نص المشرع العراقي في الفقرة (ب) من المادة (٥٨) على الآتي ((إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ، ويعتبر في حكم تلك الإصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات ، او الإصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح لأنظمة الوقاية المعلنة في مقر العمل ، او بسبب خطأ فادح ، او بسبب اعتدائه على الغير)) . لاحظنا في الفقرة السابقة أن المشرع أورد حالات معينة لإيضاح معنى سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل وهي الأمور الآتية :-

أولاً | الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات

يشترط ان يكون تناول او تعاطي المخدرات من العامل بالدرجة التي تفقده وعيه أي يعتمد في الوقوع تحت تأثير الخمر او المخدرات فإذا تناول شرباً وهو لا يعلم ذلك او كان الخمر نتيجة غش او اكراه فانه لا يقع تحت طائلة الحرمان ، اما الشرط الاخر فهو تحقيق العلاقة السببية المباشرة بين الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر أو المخدرات وبين الاصابة التي تقع للعامل فإذا انتفت فلا يحرم من التعويض^(٤٧).

ثانياً | مخالفة تعليمات الوقاية

ويتطلب توافر عدة شروط لتحقيق الشرط :

١. ان يكون هناك تعليمات متعلقة بالوقاية فلا بد من أن تكون التعليمات مكتوبة ومتعلقة بوقاية العمال من الإصابات بأتباع طرق محددة كارتداء ملابس خاصة ، أو استعمال ادوات معينة في قيامهم بمزاولة العمل فإذا كانت مخالفته لتعليمات اخرى فإنه يستحق تعويضاً^(٤٨).

٢. أن تكون هذه التعليمات صريحة لا تحمل تفسيراً أو تأويلاً فإذا كان لها اكثر من تفسير واتباع العامل تفسيراً مثلاً فلا يعد سلوكاً فاحشاً . وإذا كانت بلغة غير التي يعرفها فلا تعد سلوكاً فاحشاً.

٣. يجب أن تكون التعليمات معلنة في أمكنة ظاهرة في محل العمل سواء أكانت كتابة أم تصوراً ، اي تأخذ شكل الصور التي يجب أن تكون واضحة لتمكين العمال من الإطلاع عليها بدون عناء^(٤٩).

ثالثاً / الخطأ الفادح :

المقصود به هو الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، وهو يدرك مدى الخطورة التي تترتب عليه، لذا عد هذا الخطأ صورة من صور السلوك الفاحش.

رابعاً / الاعتداء على الغير:

أدرك المشرع أيضاً هذا الفعل وعدّه في ضمن السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل، حيث إن اعتداء العامل على غيره وتعده لهذا الاعتداء من دون أن يكون الغير قد أذاه أو تعدى عليه، فإنه يعد سلوكاً فاحشاً.

ولكن نص المشرع في المادة (٥٨) على حرمان العامل بصرف أي تعويض أو مكافأة فقط، بمعنى لا يمتد إلى الحقوق الأخرى التي تترتب على الإصابة والتي تتمثل بالرعاية الصحية والعلاج وكذلك

الراتب التقاعدي، وعدم حرمانه من هذه الحقوق، لأن الرعاية مثلاً يكمن فيها واقع إنساني هو عدم ترك المصاب من دون رعاية وعلاج، أما الراتب التقاعدي فإنه لا يخص العامل وحده بل يشمل عائلته^(٥٠).

الفرع الثالث / موقف القوانين المقارنة:-

أولاً / موقف القانون المصري:

نصت المادة (٥٧) من قانون الضمان المصري على أنه ((يستحق تعويض الأجر في الحالات الآتية:

أ. إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسية.

ب. إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش مقصود من جانب المصاب، ويعتبر في حكم ذلك:-

١. كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

٢. كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل وذلك كله ما

لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه، أو تخلف كعجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥% من العجز الكامل)).

فإذا المشرع المصري لم يختلف عن المشرع العراقي في تحديده حالات الحرمان فأشترط تعمد الإصابة لكي تعد حالة من حالات الحرمان وحالة ارتكابه السلوك الفاحش مع قصده لهذا السلوك وحدد حالات السلوك الفاحش، ولكن لم يضع المشرع المصري حالة الخطأ الفادح والاعتداء على الغير في ضمن السلوك الفاحش وهذا ما ذكره المشرع العراقي في تحديده للسلوك الفاحش حيث اقتصر تعريفه للسلوك الفاحش على فعل العقل تحت تأثير السكر بإرادته وعدم تطبيقه أو مخالفته لتعليمات الوقاية، ولكن المشرع المصري ذكر أن الإصابة المتعمدة إذا نتجت عنها وفاة العامل أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥% من العجز الكامل.

ثانياً / موقف المشرع الأردني^(٥١):

نصت المادة (٣١) من قانون الضمان الأردني على الآتي:-

((أ- يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض / الدفعة الواحدة المنصوص عليهما في المادتين

(٢٩)، (٣٠) من هذا القانون في أي من الحالات الآتية:-

١. إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد من المصاب.

٢. إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطيرة.

٣. إذا خالف المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو بالسلامة والصحة المهنية المعلن عنها، والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة أو ذات أثر مهم في وقوعها أو تأخر شفائها .

ب- يتم اثبات الحالات المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة أو تعتمده.

ج- لا تسري أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا نجمت عن الإصابة وفاة المصاب أو أصيب بعجز جزئي دائم لا تقل نسبته عن ٣٠% أو العجز الجزئي^(٥٢).

وبناءً عليه يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت من خلال تحقيق الجهات المختصة أن الإصابة نشأت عن فعل متعمد أو خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب، أو كانت الإصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات والمؤثرات العقلية أو إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية والأمن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة^(٥٣).

المبحث الثاني

المنازعات الفردية في حال إصابة العمال

لم يكن في القانون الفرنسي والقانون المصري القديم عند صدورهما أي نص بشأن مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار التي تصيب العمال في أثناء العمل أو بسببه، ولم يكن ممكناً عدّ هذه المسؤولية عقديّة إلا إذا اعترف في عقد العمل بأن صاحب العمل ملتزماً بسلامة العمال، أي بردهم بعد انتهاء العمل سالمين، وقد سار الفقه والقضاء في فرنسا خلال القرن التاسع عشر على اعتبار مسؤولية صاحب العمل مسؤولية تقصيرية حتى كان الربع الأخير من ذلك القرن منها شاع استعمال الآلات وكثرت مواد العمل^(٥٤).

حيث إن قضاء العمل هو المختص في الفصل في المنازعات الفردية والجماعية الناشئة عن تطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي من أجل تيسير التقاضي للعمال بعدهم الطرف الضعيف من جهة وحماية القضاء الوطني والسلامة الاجتماعية وانعكاسات الخلافات الناجمة عن ذلك^(٥٥).

المطلب الأول / التحقيق

ذكرنا أنه لا بد من أن يتصل علم الهيئة بالإصابة حتى تقوم بالوفاء بالتزاماتها تجاه المصاب، وقد أناط المشرع هذه المهمة لصاحب العمل أن يقوم بإخبار الهيئة بإصابة العمل، ولا يجوز أن يتخلص من هذا الواجب لذلك وفي هذا المطلب سنبحث كيفية إخبار الشرطة وإجراء التحقيق ومواقف القوانين المقارنة من ذلك.

الفرع الأول / إخطار الشرطة بحوادث العمل:

إبلاغ الشرطة يقع على كالتزام على عاتق صاحب العمل ولا يكون هذا الإجراء واجباً إلا في حالة الإصابة التي تعجز العامل عن أداء عمله فقط، فإذا لم تؤد الإصابة إلى عجز المصاب عن أداء عمله لا يستوجب ذلك إبلاغ الشرطة إلا إذا كانت الإصابة تستوجب مساءلة جنائية لشخص آخر، وسبق القول إذا رفض صاحب العمل الإخطار عن الإصابة وجب ذلك على المصاب^(٥٦).

وفي حكم محكمة النقض المصرية نصت على الآتي ((المشرع وإن أوجب على صاحب العمل أو المشرف على العمل بإخطار الهيئة عن كل إصابة عمل إلا أن القانون لم يرتب جزاء على عدم الإبلاغ، ومن ثم فلا يسقط حق العامل المصاب أو المستحقين عنه في التعويض أو المعاش إذا لم يحدث الإبلاغ عن الحادث))^(٥٧).

وكذلك يتعين على العامل المصاب إبلاغ جهة الشرطة المختصة بإصابة العمل الناتجة عن حوادث الطريق حينما تسمح حالته بذلك لتحرير محضر أو مذكرة بالحادثة، كما يتعين عليه أن يُخطر بعد ذلك صاحب العمل برفع المحضر وتاريخه للقيام بالالتزامات المقررة عليه، ولكن الإخطار بالحادثة لا يتعدى كونه إخباراً أي كونه الإدعاء بتحقيق الإصابة إذا يجب التحقق من صحة العناصر التي يتضمنها الإخطار^(٥٨).

الفرع الثاني / عناصر محضر التحقيق الذي يجريه الشرطة:

التحقيق الذي تجريه الشرطة في إصابات العمل يتكون من صورتين توافي الهيئة بصورة فور الانتهاء من التحقيق، وللهيئة أن تطلب استكمال التحقيق إذا رأت لذلك محلاً، ويتكون المحضران من الأمور الآتية:

١. ظروف الحادث بالتفصيل.

٢. أقوال الشهود.

٣. يوضح ما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سلوك فاحش من جانب المصاب.

٤. أقوال صاحب العمل أو من يمثله.

٥. أقوال المصاب متى سمحت حالته بذلك^(٥٩).

الفرع الثالث / الجهات التي تتولى التحقيق:

تتولى مهمة التحقيق في الحادث كلاً من الشرطة وقسم التفتيش التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية فيما إذا وقع الحادث في محل العمل ، وخلال أوقاته ، أما إذا وقع الحادث خارج مكان العمل كما لو أن العامل قد أوفده صاحب العمل أو من يمثله وقد تعرض للإصابة وهو في طريقه للعمل ذهاباً أو إياباً ، فإن الشرطة تتولى التحقيق في الأمر ثم تقوم بتبليغ صاحب العمل بالحادث ، و يتولى هو بدوره إخبار دائرة الضمان الاجتماعي ودوائر تفتيش العمل بالحادث^(٦٠).

ويلاحظ بأن حماية العامل لدى وقوع الإصابة على وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي الحالي قد اقتصر على العامل المضمون فقط ، ولكن بصور قانون العمل الجديد فقد عدّ القانون غير العامل غير المضمون بالحماية نفسها لدى تعرضه لإصابة عمل^(٦١).

الفرع الرابع / أهمية محاضر الشرطة:

يعد من أهم أدوار الشرطة في الآونة الأخيرة هو الحفاظ على البيئة الصناعية ولا سيما بعد أن ولاها العامل كله رعاية خاصة لما لها من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على المجتمع ، ولأنه في المحافظة عليها يتحقق الأمن العام والسكينة العامة والصحة العامة وهذا كله هو غاية الدولة والمجتمع^(٦٢).

وقد أفرد الدستور الدائم لجمهورية مصر العربية فصلاً خاصاً للشرطة وهو الفصل الثامن من الباب الخامس والمتعلق بنظام الحكم ولكن الدستور العراقي الحالي لم ينص على الشرطة .

وقد نصت المادة (١٤٨) من الدستور المصري على أن الشرطة هيئة مدنية نظامية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية وتؤدي الشرطة واجبها في خدمة الشعب وتكفل للمواطنين الطمأنينة والأمن وتسهر على حفظ النظام والأمن العام والآداب وتتولى تنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات وذلك كله على الوجه الموضح بالقانون))^(٦٣).

الفرع الخامس / موقف التشريع العراقي والتشريعات المقارنة :-

أولاً / موقف المشرع العراقي :

نص المشرع في قانون الضمان الاجتماعي على الآتي ((على المؤسسة والإدارات وأصحاب العمل تبليغ الشرطة وقسم تفتيش العمل في الوزارة فوراً عن كل إصابة عمل تقع ، وعمل لجنة تفتيش العمل المختصة أن تجري تحقيقاً عاجلاً عن أسباب الإصابة وتبين ظروفها وأسبابها وجميع الملابس التي رافقتها وإذا ظهر لها أن مسؤولية الإصابة تقع على العامل أو على صاحب العمل أو على جهة ثالثة بينت ذلك بوضوح في تقريرها وأعطت مستنداته ...)) .

فإذا المشرع العراقي أكد على إتباع التحقيق في حال وقوع إصابة العمل حيث أكد على وجوب معرفة الشرطة وقسم التفتيش في العمل في حال وقوع الحادث ، ومن ثم تقوم هذه الجهات بالتحقيق وإعداد تقرير بهذا الأمر ويوضح مسؤولية أو مسبب الإصابة سواء العامل أو صاحب العمل أو الغير .

ثانياً / موقف المشرع المصري :

أشار المشرع المصري إلى أنه إذا وقع الحادث على أحد العاملين في المحكمة أو في القطاع العام أو قطاع الأعمال فإنه يكتفي بمحضر تحقيق إداري يجري معرفة الجهة المختصة بإجراء التحقيق من صورتين مع سماع الشهود وبيان تفاصيل الحادث كافة وموافاة الهيئة المختصة التي يجوز لها طلب استكمال التحقيق إذا رأت ذلك وهذا ما تضمنته المادة (٦٤) من قانون التأمين الاجتماعي .

ثالثاً / موقف المشرع الأردني :

ألزم قانون الضمان الاجتماعي الأردني كما سبق أن ذكرنا على صاحب العمل بأن يقوم بنقل المصاب المؤمن عليه لدى وقوع الإصابة لجهة العلاج التي تعتمدها المؤسسة وإبلاغ أقرب مركز فيها عن الإصابات التي يقرر المجلس ضرورة الإبلاغ عنها في خلال ثمان وأربعون ساعة من حدوثها وفقاً للتعليمات التي يصدرها لهذه الغاية (٦٤) ، مع مراعاة أنه لا يحق للمصاب أو احد ورثته الرجوع على المنشأة للمطالبة بتعويض خلال التعويضات الواردة بقانون الضمان فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت ناشئة عن خطأ جسيم (٦٥).

المطلب الثاني / الطعن بقرارات اللجان الطبية :

ذكرنا فيما سبق أن صاحب العمل يلزم بتوفير الرعاية الطبية اللازمة وإجراء الفحوص الطبية اللازمة التي تتمثل بالفحص الابتدائي والفحص الدوري وتوفير الإسعافات الأولية وإن عدم توفيرها يضع صاحب

العمل تحت طائلة المخالفة ، وإن توفير الرعاية الطبية يتمثل بوضع طبيب عام لا أخصائي ، وهذا فيما يخص الرعاية الطبية ولكن إذا ما حصل وتعرض العامل لاصابة عمل أو لأمراض مهنية فهنا تنتشأ مهمة اللجان الطبية للكشف عن مدى هذه الإصابات أو المرض وإعداد تقرير يبين حالة المصاب ومن ثم تقرير استحقاقه لتعويض أو لا ، لكن قد يحصل نزاع بشأن قرارات هذه اللجان ، ومن ثم الاعتراض عليها ، وبيان مدى مصداقيتها ، وهذا ما سنوضحه في هذا المطلب .

الفرع الأول / الطعن في قرارات اللجنة الطبية :

نصت الفقرة (أ) من المادة (٥٣) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي على الآتي :-
((تقرير الخبرة الطبية في الدائرة على درجات تبدأ بالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب الذي تعتمده الدائرة اذا صدقت من قبله أولاً ، ومن ثم بتقرير من اللجنة الطبية وأخيراً بقرار اللجنة الطبية العليا وفق ما هو مبين في الفقرات اللاحقة)) أذن يتضح أن الخبرة الطبية هي تتمثل بالطبيب الفرد واللجنة الطبية الابتدائية واللجنة الطبية العليا فتدرج هذه الخبرة من الطبيب الفرد إلى اللجنة الطبية العليا .

الفرع الثاني / إجراءات الاعتراض على اللجنة الطبية :

أجازت الفقرة (ب) من المادة (٥٣) المذكور آنفاً بأن يكون الحق في الاعتراض للمؤسسة أو العامل المريض أو الجهة التي تستخدم العامل على صحة أية شهادة أو حتى طلب المادة النظر فيها عند الاقتضاء وذلك وفق تعليمات يصدرها مجلس الإدارة وتنفيذاً لهذا النص أصدرت الدائرة تعليماتها رقم (٣) لسنة ١٩٧٣ التي تضمنت إجراءات الاعتراض أو طلب إعادة النظر ، وخالصة الإجراءات هي (٦٦):-

١. يقوم الاعتراض على صحة الشهادة الطبية أو طلب إعادة النظر فيها وفقاً للاستمارة المعدة لهذا الغرض ، وتقدم هذه الاستمارة إلى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي في خلال مدة أقصاها سبعة أيام من تاريخ التبليغ بالشهادة الطبية القرار المعترض عليه ، ويجب أن ترفق الاستمارة بكافة التقارير الطبية والوثائق الأخرى المؤيدة لاعتراض المعترض إن وجدت مع بيان أسباب الاعتراض في الحقل المخصص لهذه الإشارة .

٢. تحيل دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي المخصصة طلب الاعتراض إلى اللجنة الطبية مع كل المعلومات التي تساعد اللجنة عن إصدارها .

الفرع الثالث / اللجنة الطبية المختصة بنظر الطعون :

فقد عالج قانون الصحة العامة بعد إلغاء اللجان المشكلة بموجب قانون الضمان الاجتماعي وبذلك حلت محلها اللجنة الطبية ولجنة طبية استئنافية تتشكلان بقرار من وزير الصحة وتختص اللجنة الأولى كجهة النظر بالحالات المرضية أو الشهادات الطبية التي تعرض عليها وتقدر درجة العجز والعطل وبيان صلاحية العامل للخدمة والمعالجة الطبية داخل أو خارج القطر ، أما اللجنة الثانية فتختص بالنظر في الطعون الخاصة بالقرارات الصادرة من اللجان الطبية الدائمة والمعتراض عليها من قبل دائرة الضمان الاجتماعي ، أو المريض المصاب ، أو الهيئة التي تستخدم العامل بشأن صحة أية شهادة طبية تصدرها ، أو عادة النظر فيها عند الاقتضاء (٦٧).

الفرع الرابع / النظر في الاعتراض على اللجان الطبية :

نصت الفقرة (ج) من المادة (٥٣) على النظر في الاعتراض حيث تضمنت أن اللجنة الطبية تنتظر في الاعتراض أو الطلب المقدم ولا يجوز أن يكون من ضمن أعضاء اللجنة الطبية الذي أصدر الشهادة الطبية ، وتصدر اللجنة قرارها بالإجماع وبعد نهائياً ، لا يجوز الطعن فيه أمام اللجنة الطبية العليا إلا من المدير العام .

أما الفقرة (هـ) في المادة نفسها فقد أشارت بأن على اللجنة الطبية قبل إصدار قرارها دعوة العامل المريض للمثول أمامها لمعاينته مجدداً ، أو لإجراء فحص إشعاعي له ، أو تحليل مختبري ، وأضافت الفقرة على أن العامل المريض عليه أن يمتثل للدعوى ويحضر في الوقت المحدد له ، وحال تخلفه سيسقط الاعتراض أو الطلب إذا كان هو الذي تقدم بأحدهما ويعدان صحيحين ويعمل بموجبها إذا كانا مقدمين من المؤسسة أو من الجهة التي تستخدم العامل إلا إذا عاد العامل وامتثل للدعوى .

وقد حدث اضطراب من جراء مسألة تخلف العامل المصاب على الحضور ولكن تعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٧٣ انتهت إلى أن إذا عرضت القضية المعتبر عليها في جلسات من جلسات اللجنة الطبية ولم يتمسك العامل المضمون أمامها دون عذر مشروع ويترك تقدير العذر المشروع للجنة الطبية ينظر في هذه الحالة إلا إذا كان الاعتراض من العامل فإن حق الاعتراض يسقط ، وإن كان الاعتراض مقدماً من الجهات الأخرى ، فتعاد الإضبارة إلى دائرة الضمان المختصة (٦٨).

الفرع الخامس / موقف التشريعات المقارنة من الطعن بقرارات اللجنة الطبية :

أولاً / موقف المشرع المصري :

نصت المادة (٦١) من قانون التأمين المصري بأنه ((للمؤمن عليه أن يتقدم بطلب إعادة النظر في قرار جهة العلاج ، وذلك في خلال أسبوع من تاريخ إخطاره وبانتهاء العلاج بتاريخ العودة للعمل ، أو بعدم إصابته بمرض مهني وخلال شهر من تاريخ إخطاره بعدم ثبوت العجز أو بتقدير نسبته)) .

ويقتضي ذلك أن المؤمن عليه وحده هو الذي يجوز له اللجوء إلى التحكيم الطبي ومن ثم فلا يجوز للهيئة أو صاحب العمل ، أو ورثة المصاب أن يكون لهم هذا الحق ، إذ أن هذا التحكيم في أثناء المرحلة المحددة فلا مجال للتوسع فيه أو القياس عليه^(٦٩).

وهذا يتنافى مع الفقرة (ب) من المادة (٥٣) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي حيث أعطت الحق في الاعتراض للمؤسسة أو العامل المريض أو الجهة التي تستخدم العامل ومن ثم فهي من تحدد من سيقدم الاعتراض كما فعل المشرع العراقي الذي لم يأخذ بالتوسع وفي حكم قضائي مصري أكد على حقوق العامل في مجال الاعتراض حيث نص ((إن مضمون قوانين التأمين الاجتماعي قد بينت طريقة اثبات العجز الحاصل للمؤمن عليه وتقدير مداه وكيفية تظلم المؤمن عليه في قرار الهيئة المختصة في هذا الخصوص أمام لجنة التحكيم الطبي المشكلة لهذا الغرض ، إلا أن ذلك لا يعدوان يكون تقريراً بقواعد تنظيمية للتيسير على العامل في اقتضاء حقوقه ولا تحرمه من حقه الأصلي في الالتجاء إلى القضاء إذا لم يرغب في التحكيم ، لا سيما وأنه لم يرد في تلك النصوص ، أو في غيرها من مواد ذلك القانون ما يحرمه من هذا الحق))^(٧٠).

ثانياً / موقف المشرع الأردني:

وقد نص قانون الضمان الاجتماعي الأردني على حق العامل في الاعتراض على قرارات اللجنة الطبية وأشارت لذلك الفقرة (أ) من المادة (٣٨) إلى أن حق الاعتراض يكون للمؤسسة والمؤمن عليه ويكون الاعتراض أمام اللجنة الطبية الاستثنائية ، أما الفقرة (ب) فقد حددت القرارات القابلة للطعن أمام اللجنة الاستثنائية وهي :

- ١- قرار تقدير نسبة العجز الناجم عن الإصابة .
- ٢- قرار استقرار حالة المصاب بانتهاء العلاج .
- ٣- قرار مدة التعطيل .
- ٤- قرار عدم إصابته بالمرض .

أما الفقرة (ج) ، فقد أوضحت بأن مدة الاعتراض أربعة عشر يوماً من تاريخ التبليغ بالقرار من المرجع الطبي ، وعليه أن يرفق الوثائق المطلوبة مع الاعتراض^(٧١).

المطلب الثالث / الطعن بقرارات اللجان الإدارية:

يتضمن قانون الضمان الاجتماعي في العراق الطعن بقرارات اللجان الإدارية حيث نص على الآتي : ((كل قرار يصدر عن المدير العام يخضع للطعن خلال سبعة أيام من تبليغه لصاحب العلاقة أمام مجلس الإدارة ويكون قرار مجلس الإدارة نهائياً ، سواء صدر بالأكثرية أو بالإجماع ، وسواء صدر عن المجلس أو عن مكتبه الدائم إلا فيما يرد به نص يخالف في هذا القانون))^(٧٢).

يتضح من هذا النص أن المشرع يؤكد على حق صاحب العلاقة بأن يتقدم بالطعن في القرار الصادر من الجهة الإدارية ويكون خلال سبعة أيام من تاريخ تبليغه بالقرار وينظر الطعن من الجهة نفسها وتبت فيه نهائياً إلا إذا وجد نص من القانون يقضي بغير ذلك .

في حين ادرج حكماً على انه ((تخضع قرارات مجلس الإدارة للطعن أمام محكمة العمل المختصة في خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغها لصاحب العلاقة إلا فيما يرد به نص مخالف في هذا القانون ولمحكمة العمل التي تضع يدها على النزاع ، أن تقرر وقف التنفيذ نتيجة البت في الدعوى ، لقاء كفالة أو بدون كفالة))^(٧٣).

الفرع الأول / مراحل الطعن في القرار الإداري:

أثار النقصان السابقان بعض المشكلات التي أتخذ القضاء منهما موقفاً يجدر بنا أن نتوقف أمامه متأملين :

يذهب القضاء إلى أن الوصف الذي أضفاه المشرع على القرار من مجلس الإدارة بشأن الطعن في قرار صادر من المدير العام على أنه نهائي ، لا يعني أن هذا القرار لا يقبل الطعن فيه أمام القضاء وأن المشرع لم يرد بهذا الوصف غير الجانب الذي يمس العلاقة الإدارية ما بين مدير عام الدائرة ومجلس إدارتها وقطعية القرار الذي يصدره المجلس بالنسبة للدائرة نفسها^(٧٤)، وبهذا فالقضاء قد فسر القرار النهائي على أنه القرار القطعي الذي لا تستطيع الجهة الإدارية أن ترجع فيه .

ذهب القضاء العراقي إلى ان المراحل التي نصت عليها المواد (٨٨) و(٨٩) للطعن في القرار الإداري من النظام العام لا يجوز تجاوزها وإلا سقط حق التمسك بها ، فإذا لم يعترض المعارض على

قرار المدير العام أمام مجلس الإدارة عملاً بأحكام المادة (٨٨) من القانون المذكور تكون دعوات غير واردة قانوناً وواجبه الرد (٧٥).

يتضح مما سبق أن على صاحب العلاقة الطعن أمام مجلس الإدارة اولاً ومن ثم تخضع قرارات المجلس للطعن أمام محكمة العمل المختصة ، فمثلاً قد يقوم صاحب العمل بالاعتراض على قرار دائرة الضمان الاجتماعي بتقدير الاشتراك (في حال تأخره عن تقديم البيانات الخاصة بالاشتراك) أمام الدائرة نفسها التي أصدرت القرار ، فإذا كان من أصدر القرار المدير العام أو من يخوله فإن قراره القابل للطعن أمام مجلس الإدارة ، وتكون قرارات المجلس بهذا نهائياً أما إذا كان القرار الصادر من مجلس دائرة الضمان نفسها ، فإنه يكون قابلاً للطعن أمام القضاء المختص (٧٦).

الفرع الثاني/ مدة الطعن على القرارات الإدارية:

من نص المادة (٨٨) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي يتضح أن مدة الطعن في القرار الذي يصدره المدير العام هو سبعة أيام من تاريخ تبليغ صاحب العلاقة بالقرار أما نص المادة (٨٩) فيتضح منها أن مدة الطعن في القرارات الصادرة من مجلس الإدارة هو (١٥) خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغ صاحب العلاقة بالأمر ، ومن ثم يسقط الحق عند تقديم الاعتراض أو الطعن .

الفرع الثالث/ موقف المشرع المصري من الطعن بقرارات الجهة الإدارية:

اولا -موقف المشرع المصري :

نصت المادة (١٥٧) من قانون التأمين الاجتماعي المصري على أن ((تنشأ بالهيئة المختصة لجان لفحص المنازعات الناشئة عن تطبيقه وعلى أصحاب الأعمال ، والمؤمن عليهم ، وأصحاب المعاشات ، والمستحقين ، وغيرهم من المستفيدين من اللجوء إلى القضاء تقديم طلب إلى الهيئة المختصة لعرض النزاع على اللجان المشار إليها لتسويته بالطرق الودية ، فإذا على ذوي الشأن عرض منازعاتهم على لجان لفحص المنازعات مثل الالتجاء للقضاء ولا يكفي حتى يتمكن صاحب الشأن من رفع دعواه القضائية أن يتقدم بطلب عرض النزاع على اللجنة ، وإنما يجب أن ينتظر مدة زمنية حددها المشرع ب٦٠ يوماً من تاريخ تقديم الطلب وبعدها يرفع دعواه أمام القضاء (٧٧).

ويجوز الطعن في قرار لجان فحص النزاعات أمام المحكمة المختصة في خلال الثلاثين يوماً التالية لصدور القرار وإلا أصبح الحساب نهائياً ، وهذه اللجان تعد من حيث تشكيلها وإجراءاتها لجاناً إدارية وليست لجاناً قضائية (٧٨).

ولجان فحص المنازعات تنظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي بصفة عامة ، ولكن المشرع المصري أدرك ضرورة النص على إنشاء لجان تختص بنظر بعض المنازعات (٧٩).

فنصت على أن ((ينشأ بالمركز الرئيس للهيئة المختصة لجنة للفصل في التظلمات التي يرجعها المؤمن عليهم لإعادة النظر في القرارات التي تصدرها الهيئة المختصة أو الجهة المختصة بالعلاج بعدم توافر الشروط اللازمة لاعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل)) (٨٠).

ولقد جاء في أحد الأحكام القضائية المصرية ((لا يجوز لأصحاب الأعمال والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات وغيرهم من المستحقين اللجوء إلى القضاء قبل تقديم طلب إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لفض منازعاتهم على تلك اللجان ، ولو كانت الحقوق المتنازع عليها قد نشأت قبل العمل بهذا القانون وكان الثابت من الأوراق أن الهيئة الطاعنة اختصت في الدعوى بعد تشكيل لجان فحص المنازعات دون أن يسبق ذلك تقديم طلب إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لعرض النزاع على هذه اللجان فإن الدعوى تكون غير مقبولة ، وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر ، وقضى بقبولها على سند من القول بأنها رفعت على المطعون ضدهم تشكيل اللجان المذكورة أن الهيئة العامة للتأمينات هيئة قومية مستقلة لها الشخصية الاعتبارية)) (٨١).

المطلب الرابع / الدعوى المدنية :

الفرع الأول / تعريف الدعوى :

الدعوى هي مطالبة شخص شخصاً آخر بحق يدعيه عليه وقد يكون هذا الحق عينياً ، أو دينياً ، أو خياراً ، أو سفعة ، أو بنوة ، أو زوجية ، أو جنائية ، وما إلى ذلك ، وقد عرف الفقه الغربي الدعوى بأنها وسيلة قانونية يلجأ بموجبها الشخص إلى المحاكم ليتوصل إلى الاعتراف بحقه وإلى حمايته إذا اقتضى الأمر (٢) وقد عرف قانون المرافعات رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ الدعوى في المادة الثانية بأنها ((الدعوى هي طلب شخص حقه من آخر أمام القضاء)) ، وهذا التعريف مقتبس من الفقه الإسلامي بالضبط المادة (١٦١٣) من مجلة العدلية وفي رأي الفقيه التعريف يتسم بدقة الصياغة لغوياً وهذا لا يكون إلا من قبل تمكن اللغة وهو وجيز واضح لا يتمكن من هذا إلا من استوعب ما يريد أن يعبر عنه استيعاباً تاماً وهو يمثل الادعاء والدفع ، لأن الدفع دعوى أيضاً حيث قررت المادة (٨) من القانون ((الدفع هو الاتيان بدعوى من جانب المدعي عليه وعليه تستلزم رد الدعوى كلاً أو جزءاً)) (٨٢).

وعرف الفقهاء المحدثون الدعوى بأنها ((وسيلة قانونية يتوجه بها الشخص إلى القضاء للحصول على تقرير حق له أو حمايته أو تمكينه من الانتفاع به أو تعويضه من هذا الانتفاع)) كما عرفت بأنها ((سلطة الانتماء إلى القضاء بقصد الوصول إلى احترام القانون))^(٨٣).

الفرع الثاني / الشروط الواجب توفرها للدعوى :-

أولاً / وجود الحق :

يستفاد من المادة السابقة أنه بدون الحق لا توجد دعوى ، لأن الدعوى تحمي الحق وبعد الحق سبباً لقيام الدعوى ولا يكفي قيام الحق فقط بل لابد من أن يكون ثابتاً مستحق الأداء مشروعاً يقرره القانون ، ويكون الحق ثابتاً إذا كان موجوداً وقت المطالبة غير معلق على شرط ولا يجوز أن يكون معلقاً على شرط فاسخ ، لأنه موجود وقت المطالبة^(٨٤).

ثانياً / الأهلية :

نصت المادة (٣) من قانون المرافعات على الآتي ((يشترط أن يكون كل من طرفي الدعوى متمتعاً بالأهلية اللازمة لاستعمال الحقوق التي تتعلق بها الدعوى وإلا وجب أن ينوب عنه من يقوم مقامه قانوناً في استعمال هذا الحق)) فإذا اشترطت هذه المادة لصحة الدعوى أهلية الطرفين فيها للمرافعة أي أن يكون المدعي ذات أهلية بلا دعاء ويكون المدعي عليه ذو أهلية لدفع الدعوى عليه، وكذلك الشخص الثالث الذي اعتبرته المادة (٧٠) من القانون طرفاً في الدعوى بعد قبوله فيها والأهلية المقصودة هي الأهلية اللازمة لاستعمال الحقوق التي تتعلق بها الدعوى وهي بهذا المعنى لا تخرج عن أهلية الأداء^(٨٥).

وفي قرار قضائي صادر عن محكمة صلح كركوك ((لدى التدقيق والمداولة ظهر أن ذهاب المحكمة إلى أن لا يُسأل الطفل الذي يقل عمره عن سبع سنوات عن جرم جزائي غير وارد هذا إذ أن الدعوى مقامة على الولي عن المسؤولية المالية وكان على المحكمة أن تسير في الدعوى وتكلف المدعي بالإثبات إذا عجز تحققه حقلها تحليف اليمين على عدم العلم ثم تثبت الدعوى حسبما يترأى لها إذ يصبح الحكم المميز مخالفاً للقانون قرر نقضه وإعادة أوراق الدعوى لمحكمتها لسير فيها وفق ما تقدم على أن تبقى رسوم التمييز تابعة للجهة المختصة وصادر القرار بالاتفاق))^(٨٦).

ثالثاً / الخصومة :

أن يكون المدعي عليه خصماً يترتب على إقراره حكم بتقدير إقرار منه وأن يكون محكوماً أو ملزماً بشيء على تقدير ثبوت الدعوى ، ومع ذلك تحتاج خصومة الولي والوصي والقيم بالنسبة لمال القاصر والمحجوز الغائب وخصومة المتولي بالنسبة لمال الوقف (٨٧).

وقد اشترطت المادة (٤) من قانون المرافعات على الآتي :-

١. أن تقام الدعوى على خصم قانوني .

٢. إذا ترتب على إقراره حكم أي حينما يخبر القاضي بحق عليه لآخر .

ولهذا فإن الخصومة في دعوى تصحيح التوليد توجه ضد وزير الصحة فضلاً عن وظيفتها إذا كان تسجيل الولادة مستنداً إلى شهادة صادرة عن قابلة مأذونة ولم تسجل في سجلات الأحوال المدنية (٨٨).

وفي قرار قضائي صادر عن محكمة التمييز حيث نص على أنه ((إذا كان إبرام العقود من الواجبات الرسمية لرئيس الدائرة فيعد خصماً في الدعوى)) (٨٩).

وفي قرار قضائي آخر ((تتوجه الخصومة إلى وزير الدفاع وليس إلى مدير العقود لأن حقوق العقد تعود للعائد بمقتضى المادة ٩٤٢ مدني)) (٩٠).

رابعاً / المصلحة :

إن حق الشخص في تقديم الدعوى مقيد بضرورة تعلق الدعوى بمصلحة قانونية أي استناده إلى حق مادي أو أدبي سواء تمثل ذلك في صورة القيام بعمل ، أو الامتناع عن عمل ، ويقصد بالمصلحة الفائدة العملية التي يقررها ويحميها والتي يراد تحقيقها نتيجة الالتجاء إلى القضاء (٩١).

والمصلحة لا تعد كذلك إلا إذا كانت قائمة وقت رفع الدعوى ، أي أن يكون الضرر حالاً ، فتقام الدعوى احتماً بالقانون لإزالته ، ويجب أن تكون المصلحة قانونية ، وتكون كذلك حينما يكون موضوع الدعوى تقرير حق ، أو مركز قانوني ، أو رد اعتداء عن حق ، أو تعويض عن ضرر أصاب حقاً من الحقوق ، ويجب أن تكون المصلحة شخصية مباشرة ، أي تخص صاحب الحق نفسه مباشرة ، وهي لا تكون كذلك إلا إذا كان رافع الدعوى هو صاحب الحق أو من يمثله (٩٢).

وفي حكم قضائي صادر من محكمة استئناف منطقة بغداد (إن المحكمة قدرت دعوى المدعي قبل إكمال التحقيق اللازم لمعرفة ما إذا كان المدعي قد قام بالدفع إلى شركة التأمين المبلغ المحكوم به بالتكافل والتضامن مع المدعي عليه أو لم يرفعه لها حتى تحقق من وجود المصلحة في الدعوى التي أقامها تطبيقاً لأحكام المادة (٦) من قانون المرافعات المدنية) (٩٣).

المطلب الخامس/ الدعوى العمالية وتقدم الحقوق :

الفرع الأول / الدعوى العمالية:

الدعوى هي العمل المباشر للعمل القضائي ولكن القضاء لا يحرك بوصفه مبدأ عاماً باتجاه حماية الحق أو المركز القانوني في صورة دعوى قضائية ، ومن ثم فإن هذه الدعوى هي الأداة الفنية التي تستهدف تحقيق الحماية اللازمة للأفراد ، وهي بهذا المعنى تعد ادعاءً قانونياً من شخص أو جهة مستنديين منها على واقعة قانونية معينة (٩٤).

والدعوى تنقسم على دعوى مباشرة ودعوى غير مباشرة ، ودعوى مفاجئة .

أولاً / الدعوى غير المباشرة :

أ. تعريف الدعوى :

لما كان قوام الضمان العام هو الجانب الإيجابي من ذمة الدين ، ولما كان الحديث قد يقصر عمداً أو إهمالاً غير دقيق ، لأنه يوصي بأن استعمال حقوق المدين لا يكون إلا عن طريق المطالبة القضائية ، لأنه قد يستعمل الدائن حق المدين بغير طريق الدعوى أما اصطلاح غير سليم أو اصطلاح سليم لأن الدائن لا يستعمل حق المدين بأسمه الشخصي بل بأسم المدين (٩٥).

والدعوى غير المباشرة ليست بدعوى معينة منفردة يمارسها الدائن ، بل هي كل دعوى من دعاوى المدين يسمح الدائن ممارستها باسم مدينه ، ومجال هذه الدعوى جميع حقوق المدين المهمل التي يجد الدائن مصلحة له في إقامة الدعوى للحفاظ عليها مستمداً حقه ذلك من القانون ، و لذا فإنها تقام باسم المدين ونيابة عنه (٩٦).

ب. طبيعة هذه الدعوى :

لا تعد هذه الدعوى طريق من الطرق التحفظية ، لأنها لا تقتصر على مجرد التحفظ على ذمة المدين بالحالة التي هي عليها ، بل ترمي إلى استعمال حق قصر المدين في استعماله ، كذلك لا تعد من الطرق التنفيذية ، لأنها لا تؤدي إلى استيفاء الدائن لحقه حيث إن وسيلة ذلك هو إجراءات التنفيذ ، أي أن هذه الدعوى تعد طريقة وسط بين الطرق التحفظية والتنفيذية (٩٧).

ج. شروط الدعوى غير المباشرة :

١- الشروط المتعلقة بالدائن : يشترط في حق الدائن أن يكون موجوداً أي محققاً ، فلا يجوز لمن كان حقه احتمالياً أو متنازعاً فيه أن يباشر هذه الدعوى ، ولكل دائن أن يلجأ إلى هذه الدعوى سواء أكان دائناً

عادياً أم دائناً ممتازاً ، وسواء أكان حقه سابقاً في نشوئه على حق المدين الذي يريد استعماله أم كان لاحقاً له (٩٨).

فإذا ثبت الحق في الدعوى بموجب عقد العمل أي أن يقتضي الأمر تكيف العقد المبرم بين صاحب العمل ومؤدي العمل بكونه عقد عمل ، فإذا تم تكيفه على أنه عقد ذو طبيعة خاصة لم يعد لهذه الفئة حتى استخدام الدعوى المباشرة للمطالبة بحقوقهم الناشئة عن تنفيذ العمل (٩٩).

٢- الشرط المتعلق بالمدين :

يشترط لاستعمال الدائن حق المدين أن يقعد الأخير عن مباشرته سواء أكان مرد ذلك مجرد الإهمال أو الرغبة في النكاية بدائنه ، أما إذا قام المدين بمباشرة حقه بنفسه فليس للدائن بعد ذلك أن يتولاه عنه ، ولا يشترط أن يقدر الدائن المدين ليثبت عليه تقصيره في مباشرة حقه إلا عذار شرط تنفيذ وهذه الدعوى ليست من طرق التنفيذ ويشترط أيضاً لممارسة الدائن حق المدين في الدعوى أن يكون في أحجام المدين عن استعمال الحق ، إضراراً بالدائن بأن كان يؤدي إلى إفساره ، أي المددين أو زيادة في إفساره مما يجرمه الدائن في الحصول على حقه كاملاً عند التنفيذ (١٠٠).

ثانياً / الدعوى المباشرة :

أ- تعريف الدعوى : هي الدعوى التي يتمتع على المدين أن يتصرف في حقه مثل مدينه ويمتتع على مدين المدين من وقت انذاره ان يؤمن لهذا الحق لغير الدائن ويمنع على باقي الدائنين أن يشاركوا الدائن فيما يتفرع عنه هذه الدعوى وبذلك يصبح هذا الدائن في مركز ممتاز بالنسبة لغيره من الدائنين.

ب- شروط الدعوى :

١- الشروط المتعلقة بالدائن :

- اشتراط أن يكون رافع الدعوى المباشرة دائناً لدائنه .
 - توفير بعض الشروط في حق الدائن قبل مدينه المباشرة .
- فأذاً لكي يستطيع الدائن اللجوء إلى الدعوى المباشرة يجب أن يكون له في ذمة مدينه المباشر وقت رفع الدعوى حق يتمثل في مبلغ من النقود فالدعوى المباشرة ما هي إلا ضمان للوفاء بدين الدائن بحيث يحدد دين الدائن هذا مدى هذه الدعوى فلا يطالب الدائن مدين مدينه بأقل القيمتين ، قيمة الدين الذي له في ذمة المدين المباشر أو قيمة الدين الذي للمدين المباشر في ذمة مدينه (مدين المدين المدعى عليه) (١٠١).

هذا بالنسبة للشرط الأول أما الثاني فيلاحظ أنه لكي يستوفي الدائن حقه من مدين مدينه يجب أن يكون الحق بالإضافة لكونه محقق الوجود أن يكون مستحق الاداء مع ملاحظة أن الدائن في رجوعه على مدين المدين لا يستطيع أن يطالب بأكثر مما له في ذمة المدين^(١٠٢).

٢- الشروط المتعلقة بالمدين :

لا يمكن أن يقوم الدائن بأثبات اعسار مدينه المباشر أو اهماله لأن القول بذلك يؤدي إلى اهدار كل فوائد الدعوى المباشرة وخاص في دعاوى المباشرة الناقصة التي لا تجمد حق المدين المباشر فيها لمصلحة الدائن إلا من وقت رفع الدعوى وقد يقوم المدين المباشر بالتصرف في الحق الذي له في ذمة مدينه أو قد يقوم هذا الاخير (مدين المدين) بوفاء الدين في ذمته لدائنه المباشر وذلك خلال الوقت الذي يقوم فيه الدائن بأثبات اعسار مدينه المباشر وبذلك يضيع على الدائن الضمان الذي توفره الدعوى المباشرة^(١٠٣).

ج- طبيعة الدعوى المباشرة :

اذا حللنا الحالات التي قرر المشرع للدائن دعوى مباشرة قبل مدين مدينه نجد في حالات السبب في وجود حق الدائن في ذمة مدين المدين منفعة قدمها الدائن للمدين أو خسارة تحملها الا ان الآراء اختلفت حول طبيعة الدعوى غير المباشرة ولم يكتب لأي محاولة لبيان الطبيعة لنجاح ذلك أن هذه الدعوى تنقضي باثارها على الاندراج تحت اي نظام من هذه النظم (الانية ، نظام الامتياز ، حوالة الحق ، الاشتراط لمصلحة الغير) حيث ان العلماء حاولوا أن يردوا الدعوى إلى أحد هذه النظم وهذا ما يفسر قلة حالات هذه الدعوى والحاجة إلى نص خاص لتقريرها في كل حالة^(١٠٤).

ثالثاً / الدعوى المستعجلة :

تستهدف دعاوى العمل حماية العامل بالدرجة الأولى ، لذا فإن التشريعات يسرت إجراءات نظر الدعوى ، فالطريق العادي للتقاضي يعد بطيئاً ، لأنه يحتاج إلى وقت طويل لا سيما إذا كان الخصم له مصلحة مباشرة في المماطلة وتأخير الدعوى ، لهذا فإن الاتجاه الحاضر هو رفض التأجيلات الا اذا أوجدت ضرورات جدية في الأمر على أن يكون لمدة قصيرة على سبيل الاستثناء ولبين حالة الاستعجال عادة ما ترد عبارة ((يكون نظرها على وجه السرعة))^(١٠٥).

وقد نصت المادة (١٦٧) من قانون العمل العراقي النافذ على الآتي ((تعتبر دعاوى العمل من الدعوى المستعجلة التي يجب أن تنتظر على وجه السرعة لما لها من أهمية في حياة العامل وعدم ضياع حقوقه العينية والمالية .

فالقضاء المستعجل يختص أساساً بنظر المسائل المستعجلة التي يخشى عليها فوات الوقت من دون المساس بأصل الحق ، وتكمن حالة الاستعجال بوجود خطر حال يهدد الحق بالضياع ، أو في الأقل الانتقاص منه نهائياً ، ويتطلب اتخاذ تدابير وقائية وعاجلة لدرء مثل هذا الخطر بهدف المحافظة على الأوضاع القائمة ، أو الحقوق الظاهرة لحين البت في أصل الحق نفسه ، لذا فإن أثر الحكم المستعجل ينتهي ويرفع قوته الملزمة بمجرد صدور الحكم القطعي في الدعوى الموضوعية (١٠٦).

رابعاً / اختصاصات محكمة العمل :

نصت المادة (١٦٦) بأن تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة تتعد من قاض واحد يعينه وزير العدل بناء على اقتراح رئيس محكمة الاستئناف .

وقد حددت المادة (١٦٧) من قانون اختصاصات محكمة العمل على النحو الآتي :

أولاً - الدعوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

ثانياً - القرارات المؤقتة في الدعاوى الداخلية في اختصاصها وفي حالة عدم وجود محكمة عمل فتقننت محكمة البداء بها .

ثالثاً - الدعاوى والمسائل الأخرى التي تنص القوانين على اختصاص محكمة العمل (١٠٧).

الفرع الثاني / تقادم الحقوق:

أخضع المشرع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل لتقادم قصير المدة ويسري هذا التقادم على الدعاوى الناشئة كافة عن العقد سواء كان نشوؤها في أثناء قيامه بين الطرفين كمافي المطالبة بالأجر أو التي تترتب على إنهاء عقد العمل كمافي المطالبة بالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار ، ولا فرق بين أن يكون المدعي هو العامل وثار خلاف حول سريان التقادم على دعوى التعويض عن التعسف في فصل العامل ، فقد ذهبت بعض الأحكام إلى عدم سريانها عليها لأن مسؤولية صاحب العمل في حالة الفصل التعسفي هي مسؤولية تقصيرية تخول العامل الحق في التعويض إلا أن احد الأحكام ذهبت إلى سريانه عن تلك الدعوى ، لأن سببها هو عقد العمل وليس التعويض في حالة الفصل التعسفي إلا أثر في اثار إنهاء العقد (١٠٨).

وقد رأى بعضهم أن التعريف بين الدعاوى الناشئة عن العقد التي تسقط بالتقادم القصير وبين الحقوق الناشئة عن العقد والتي لا تسقط وفقاً للقاعدة إلا بمرور خمسة عشر سنة ، فالذي يسقط في الواقع بالتقادم أيأ كانت مدته هو الدعوى ، لأن الحق الذي تحض عليه المدة المعينة تزول عنه حماية القانون

، فلا يستطيع صاحبه اقتضائه بمساعدة السلطة العامة إنما إذا أوفى المدين الدين بعد انقضاءه مدة التقادم دون أن يتمسك بسقوط الدين ، فإن هذا يعد تنازلاً منه عن التقادم ويكون وفاءه للمدين (١٠٩).

وقد نص قانون العمل بأن ((لا تسمع الدعوى بالحقوق والتعويضات المستمعة للعمال بعد مرور ثلاث سنوات على استحقاقها)) ويبدأ سريان هذا التقادم من التاريخ الذي يصبح الحق فيه واجب الأداء كما أنه يخضع للأحكام المقررة في القانون المدني بوقف التقادم وانقطاعه يمنع من استمرار قيام العلاقة بين طرفي العقد من بدء سريان التقادم فالنص القانوني صريح في أن هذا التقادم يبدأ لسريانه اعتباراً من تاريخ الاستحقاق وليس من تاريخ انتهاء العقد أذن التقادم في دعاوى العمل هي بمرور ثلاث سنوات من تاريخ الاستحقاق ، وهذا ما لا يتوافق مع موقف المشرع الأردني الذي جعل مدة التقادم في الدعاوى العمالية بتنسيق وهذا ما نصت عليه الفقرة (ج) من المادة (٤٥٢) من القانون المدني الأردني مع ملاحظة أن قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ كان قد جعل مدة التقادم سنة واحدة كحقوق العمال الخاضعين لأحكامه (المادة ١١٥ من القانون السابق) ، ولما صدر قانون العمل الأردني الجديد رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ جعلت مدة التقادم كالاتي حيث نصت على ((لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشو سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور)) (١١٠)، وقد أدرج المشرع الأردني مدة جديدة للتقادم في الحقوق الناشئة عن الضمان الاجتماعي بانقضاء عشر سنوات من تاريخ المدة التي تعتبر بها واجبة اداريا (١١١).

مع ملاحظة إن أي إجراء تتخذه أي جهة رسمية من مواجهة المؤسسة بالنسبة لحقوق المؤمن عليهم أو المستحقين منهم قاطعاً لمدة التقادم الأمر الذي يميز له حق المطالبة بهذه المبالغ (١١٢).

وكذلك تقادم الحقوق المستحقة لصاحب العمل ويسقط حقه بالمطالبة بالمبالغ المدفوعة للمؤسسة بمرور خمس سنوات أما تقادم المبالغ المستحقة للمؤسسة فالقانون على قدم سقوط حق المؤسسة في المطالبة المستحقة لها إلا بمقتضى القانون وبمرور خمس عشرة سنة من تاريخ استحقاقها لهذه المبالغ (١١٣).

أما المشرع المصري ، فقد سار باتجاه معاكس لكلا القانونين ، ففي القانون المدني المصري اعتبر مرور سنة واحدة تقادم لحقوق العمال ، حيث نص على أن ((تقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية : ... (ب) حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور موصيه ومن ثمن ما قاموا به من توريدات)) (١١٤).

وعلى من يتمسك بأن الحق قد يتقادم بسنة يوجه إليه حلف اليمين بأنه أدى الدين ، وهذا اليمين يوجهه القاضي من تلقاء نفسه ، توجه إلى ورثة المدين أوصيائهم إن كانوا قصرأ بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون حصول الوفاء .

فإذا حصل اختلاف في تحديد مدة التقادم في دعاوى العمل بين القانون العراقي والقوانين المقارنة ، وهذا ما لم نلمسه من قبل حيث أن أغلب الأحكام متشابهة ، وكان من المستحب لو اتفقوا في تحديد المدة (مدة التقادم) كما هي الحال بالنسبة للتقادم الطويل والخمسي .

الخاتمة

بعد الانتهاء من قراءة لحماية العمال في قواعد قانون الضمان الاجتماعي العراقي والأردني والمصري فلا يسعنا إلا أن نشير إلى ضعف القواعد المقررة لحقوق وامتيازات العمال في الحالات التي تحددها هذه القواعد وعدم قدرتها وملاحقتها لقواعد الضمان الاجتماعي في الدول الأكثر تطوراً وعدم قدرتها على ملاحقة التطور الحاصل بها والتغيرات المؤثرة عليها وتداخلات العصر تقنياً وتنظيمياً دستورياً وهيكلياً ناهيك عن ضعف الرقابة والوزاع إلى وجوب تطبيقها بل والشدة في التطبيق واللجوء إلى التساهل مع ذوي الشأن سواء كان في أسس الجباية أم تنفيذ القواعد التطبيقية مما يستدعي من المشرع العراقي خصوصاً والعربي عموماً إلى التوسع في شدة أسس القواعد والتنظيمات المنفذة لها وربطها بالقواعد العقابية بشكل أكثر ايلاماً للجهة المخالفة مما يعطي قدراً أكبر من الرفاهية في تطبيق القواعد المنظمة لحقوق وامتيازات العمال وعدم افراغ النصوص من محتواها بتركها للتطبيق المرن.

الهوامش

(١)-حسن عبدالرحمن قدوس ، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية والتأمين الاجتماعي ، ط ١ ، الجلاء ، الاسكندرية، ص ٣٢٩ .

(٢)-د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، ط ٢ ، بغداد، ١٩٨٨.

(٣)- المادة (١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل.

(٤)-Dr. Saba. N. Rasheed, occupational rectification for labour

(٤)- environment for noises, 2007

(٥)- د. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، ط ١ ، ج ٢ ، بغداد، ٢٠٠٥ ، ص ٥٧.

(٦)- سيد عجمي ونيازي طاهر ، التأمينات الاجتماعية والتطبيقات العملية في القطاع العام ، عالم الكتب ، القاهرة ،

١٩٦٨ ، ص ٤٢.

(٧)- المادة (١٧) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ .

- (٨) - الفقرة (ب) من المادة (٢٦) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل.
- (٩) - المادة (٣٣) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي المصري .
- (١٠) - سمير الأودن، التعويض عن إصابات العمل في مصر والدول العربية، المعارف الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٢٦٢ .
- (١١) - د. عبدالرحمن ، النظرية العامة للالتزام ، القاهرة ، بدون سنة نشر ، ص ١٠٤ .
- (١٢) - د. مصطفى عبد الحميد عدوي، النظرية العامة للالتزام، أحكام الالتزام، ط ٣ ، القاهرة، ٢٠٠٠ ، ص ٥٦ .
- (١٣) - د. مصطفى عبد الحميد عدوي، مرجع سابق، ص ٦٨ وما بعدها .
- (١٤) - طعن رقم ١٤٤ لسنة ٣٨ق - جلسة ١٩٦٢/٥/٣٠ ، عصمت الهواري ، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، ج ١ ، ١٩٧٥ ، ص ٣٠٧ .
- (١٥) - طعن رقم ١١ لسنة ٣٧ق - جلسة ١٩٧٣/٤/٢١ ، عصمت الهواري ، مرجع سابق ، ص ٣٠٦ .
- (١٦) - د. مصطفى عبد الحميد عدوي، مرجع سابق، ص ٨٥.
- (١٧) - محمود عبدالرحمن ، مرجع سابق ، ص ١٦١ .
- (١٨) - د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، إطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد، ١٩٩٨ ، ص ٨ وما بعدها .
- (١٩) - المادة (١١٣) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل بأمر سلطة الائتلاف رقم (٨٩) لسنة ٢٠٠٤ .
- (٢٠) - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) مع التطبيقات القضائية والنقض ، عمان، ٢٠٠٥ ، ص ٣٩٢ .
- (٢١) - د. عبد الفتاح مراد ، جرائم قوانين العمال والتأمين الاجتماعي وقطاع الأعمال العام والأعمال الصناعية والتجارية والعامة ، شركة بهاء للترجمات والنشر ، الاسكندرية ، ص ٩٥ .
- (٢٢) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق، ص ٩٩.
- (٢٣) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق، ص ١٠٠ وما بعدها .
- (٢٤) - سمير الأودن، مرجع سابق، ص ٢٨٣ .
- (٢٥) - مرجع سابق ، ص ٢٨٤ .
- (٢٦) - سيد محمود رمضان ، مرجع سابق، ص ٣٨١.
- (٢٧) - فاطمة درو ملوح، احكام الصحة والسلامة في العمل، رسالة ماجستير، جامعة النهريين، بغداد، ٢٠٠٦ ، ص ٢٣ .
- (٢٨) - المادة (٥٦) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .
- (٢٩) - د. سليمان مرقص، الوافي في شرح القانون المدني من الالتزامات، م ٢، ط ٥، القاهرة، ١٩٨٨، ص ٦٦٤ .
- (٣٠) - المرجع نفسه ، ص ٦٦٥ .

- (٣١) - رقم الاضبارة ٣٢٠ / عليا / ١٩٧٣ / محكمة العمل العليا ، المجلد الثالث ، مرجع سابق ، ص ٢١٩ .
- (٣٢) - عماد ملاحويش، تعويض الأضرار الناشئة عن العمل غير المشروع، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ١٩٨٠ ، ص ٢٠٣ .
- (٣٣) - نصير صبار لفتة، التعويض العيني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة النهريين، ٢٠٠٠ .
- (٣٤) - سارة خلف جاسم ، اثار انقضاء عقد العمل الفردي في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، النهريين ، بغداد ، ٢٠٠٦ ، ص ١٠٣ .
- (٣٥) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق، ص ٩٣ .
- (٣٦) - د.حسن عبدالرحمن قدوس ، مرجع سابق، ص ٣٦٢ .
- (٣٧) - فاطمة درو ملوح ، مرجع سابق، ص ١٢١ .
- (٣٨) - د. سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ٢٦٧ .
- (٣٩) - المادة (٢٨) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ .
- (٤٠) - د. سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ٢٦٨ .
- (٤١) - نص المادة (٥٤) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .
- (٤٢) - د. سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ٢١٣ .
- (٤٣) - حسن عبدالرحمن قدوس، مرجع سابق، ص ٣٧٦ .
- (٤٤) - د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل، مرجع سابق، ص ٨٦ .
- (٤٥) - حسن عبدالرحمن قدوس، مرجع سابق، ص ٣٧٧ .
- (٤٦) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق، ص ١٥٢ .
- (٤٧) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق، ص ١٥٣ .
- (٤٨) - د. سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ٢٩٨ .
- (٤٩) - د. سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ٢٩٩ .
- (٥٠) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق، ص ١٥١ .
- (٥١) - الفصل الرابع (تأمين إصابة العمل / قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (١) لسنة ٢٠١٤ .
- (٥٢) - د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، (دراسة مقارنة) مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض ، دار الثقافة، عمان، ٢٠١٤، ص ٥٣٨ .
- (٥٣) - د. أحمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، عمان، دار الثقافة، ط ٢ ، عمان، ٢٠٠٥ ، ص ٣٥٧ .
- (٥٤) - د. سليمان مرقص، الوافي في شرح القانون المدني من الالتزامات، م ٢، ط ٥، القاهرة، ١٩٨٨ .
- (٥٥) - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي، ٢٠٠٩، ص ٥٨٩ .
- (٥٦) - د. سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ٢١٤ .

- (٥٧) - نقض مدني رقم ١١٠٩ جلسة ١١/٧/١٩٨٢ ، حسن عبدالرحمن قدوس، مرجع سابق، ص ٣٣٤.
- (٥٨) - حسن عبدالرحمن قدوس، مرجع سابق، ص ٣٧٧.
- (٥٩) - د. عبد العزيز الهلالي، مرجع سابق، ص ٢١٥.
- (٦٠) - د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل، مرجع سابق، ص ٨٤.
- (٦١) - نفس المرجع السابق، ص ٨٥.
- (٦٢) - د. محمد عبدالقوي ، الحماية الجنائية للبيئة الهوائية ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٤٦ .
- (٦٣) - الدستور المصري سنة ١٩٧١ .
- (٦٤) - المادة (٢٧) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (١) لسنة ٢٠١٦.
- (٦٥) - المادة (٣٧) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (٥) لسنة ٢٠١٤.
- (٦٦) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق، ص ١٩٧.
- (٦٧) - د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل، مرجع سابق، ص ٨٧.
- (٦٨) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق، ص ١٩٨.
- (٦٩) - د. سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ١٩٥.
- (٧٠) - حكم قضائي طعن رقم ١٢ لسنة ٣٨ ق - جلسة ١٦/٣/١٩٧٤ ، وكذلك الطعن رقم ٢٥٥ لسنة ٣٨ ق - جلسة ١٨/٥/١٩٧٤ ، سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ١٩٦.
- (٧١) - المادة (٣٨) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (١) لسنة ٢٠١٤.
- (٧٢) - المادة (٨٨) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١.
- (٧٣) - المادة (٨٩) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١.
- (٧٤) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص ٢٠٠.
- (٧٥) - محكمة العمل العليا الهيئة الثانية من ١٤ / ٣ / ١٩٧٣ محكمة العمل لمحافظة بغداد ، العدد ١٦٣ / عمل / ١٩٧٥ ، نقلاً د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص ٢٠١.
- (٧٦) - د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل، مرجع سابق، ص ٨٩.
- (٧٧) - د. سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ٢٠٧ وما بعدها .
- (٧٨) - حسن عبدالرحمن قدوس، مرجع سابق، ص ٣٤٦.
- (٧٩) - حسن عبدالرحمن قدوس، مرجع سابق، ص ٣٤٧ وما بعدها .
- (٨٠) - نص المادة (٧) من القرار الوزاري المصري رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٧، بحث التعديلات التي أدخلها عليها القرار الوزاري رقم ١٦١ لسنة ١٩٨٢ ، مصدر سابق .
- (٨١) - نقض مدني، طعن رقم ١١٥٩ لسنة ٤٥ جلسة ١/٤/١٩٨٥ ، سمير الأودن ، مرجع سابق، ص ٢١١ وما بعدها .
- (٨٢) - جمعة سعدون، الربيعي، المرشد إلى إقامة الدعاوى المهنية، ط ٢، بغداد، ص ٧.

- (٨٣)- د. آدم وهيب الهنداوي ، المرافعات المدنية ، دار النهضة العربية ، بغداد ، ١٩٨٨ ، ص ١٠٧ .
- (٨٤)- عبد الرحمن العلام، شرح قانون المرافعات، ج ١ ، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٧٠ ، ص ٣٣.
- (٨٥)- نفس المرجع السابق ، ص ٤٥ .
- (٨٦)- مدحت الحمود، شرح قانون المرافعات ، رقم (١٣) لسنة ١٩٦٩ ، ط ١ ، بغداد ، ٢٠٠٥ ، ص ١١ .
- (٨٧)- جمعة سعدون، الربيعي، مرجع سابق، ص ١٠.
- (٨٨)- د. آدم وهيب الهنداوي ، مرجع سابق ، بغداد، ١٩٨٨ ، ص ١١٧ .
- (٨٩)- اضبارة رقم ٢٣ ج / ٩٦٧ تاريخ القرار ١٧/٦/١٩٦٧ ، عبد الرحمن العلام ، مرجع سابق ، ص ٦٦ .
- (٩٠)- اضبارة رقم ٢٢٩٢ ج / ٩٦٤ تاريخ القرار ٢٩/٣/١٩٦٥ ، عبد الرحمن العلام ، مرجع سابق ، ص ٦٥ .
- (٩١)- د. آدم وهيب الهنداوي ، مرجع سابق ، ص ١١٨ .
- (٩٢)- منير القاضي ، شرح قانون احوال المرافعات المدنية والتجارية ، ط ١ ، مطبعة العاني ، بغداد ، ١٩٥٧ ، ص ٨ وما بعدها .
- (٩٣)- قرار رقم ١١٤٩ / ٩٩١ / ٢/١٨ / ١٩٩١ ، مدحت الحمود ، مرجع سابق ، ص ١٦ .
- (٩٤)- محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل مرجع سابق، ص ١٠٠ .
- (٩٥)- د. أنور سلطان ، أحكام الالتزام الموجز في النظرية العامة للالتزام ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٨٠ ، ص ٩٧ وما بعدها .
- (٩٦)- د. عبد القادر الفار، احكام الالتزام، آثار الحق في القانون المدني، عمان، ٢٠٠٥ ، ص ٨٣.
- (٩٧)- د. عبد القادر الفار، مرجع سابق ، ص ٨٣.
- (٩٨)- د. أنور سلطان، مرجع سابق ، ص ١٠١ وما بعدها .
- (٩٩)- د. صبا نعمان رشيد الويسي ، حقوق عمال المفاوض (دراسة مقارنة) ، بحث منشور بمجلة جامعة النهدين / كلية الحقوق ، العدد ١٣ لسنة ٢٠٠٥ ، ص ٢٢٨ .
- (١٠٠)- د. أنور سلطان، مرجع سابق ، ص ١٠٣ وما بعدها .
- (١٠١)- د. سعد حسنين الحلبوسي، الدعوى المباشرة، رسالة ماجستير، جامعة النهدين، ١٩٩٤ ، ص ٤٤.
- (١٠٢)- د. عبد القادر الفار، مرجع سابق ، ص ٩٨ وما بعدها .
- (١٠٣)- د. سعد حسين الحلبوسي، مرجع سابق ، ص ٤٨.
- (١٠٤)- د. أنور سلطان، مرجع سابق ، ص ١٢٧ وما بعدها .
- (١٠٥)- محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل مرجع سابق، ص ١١٢ .
- (١٠٦)- المرجع نفسه ، ص ١١٤ .
- (١٠٧)- المادة (٣٧) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- (١٠٨)- د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، ط ٢ ، مطابع الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ١٩٨٢ ، ص ١١٨٢.

- (١٠٩) - المرجع نفسه ، ص ١١٨٤ .
- (١١٠) - نص المادة (١٣٨) من قانون العمل الاردني لسنة ١٩٩٦ .
- (١١١) - نص المادة (٩٥/أ) قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (١٩) لسنة ١٩٢١ .
- (١١٢) - الفقرة (أ) من المادة (٦٨) من قانون العمل الاردني لسنة ١٩٩٦ .
- (١١٣) - د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق ، ص ٥٥٢ .
- (١١٤) - الفقرة (ب) من المادة (٣٧٨) من القانون المدني المصري

المصادر

أولاً:- الكتب

- ١- د. أحمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، عمان، دار الثقافة، ط ٢ ، عمان، ٢٠٠٥ .
- ٢- د. آدم وهيب الهنداوي ، المرافعات المدنية ، دار النهضة العربية ، بغداد، ١٩٨٨ .
- ٣- جمعة سعدون، الربيعي، المرشد إلى إقامة الدعاوى المهنية، ط٢، بغداد، ٢٠٠١ .
- ٤- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي، ٢٠٠٩ .
- ٥- د. سليمان مرقص، الوافي في شرح القانون المدني من الالتزامات، م ٢، ط ٥، القاهرة، ١٩٨٨ .
- ٦- سمير الأودن، التعويض عن إصابات العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف الاسكندرية، ٢٠٠٤ .
- ٧- سيد عجمي ونيازي طاهر، التأمينات الاجتماعية، ط ١، دار المعارف، القاهرة، ١٩٦٩ .
- ٨- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، ٢٠١٤ .
- ٩- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض ، عمان، ٢٠٠٥ .
- ١٠- عبد الرحمن العلام، شرح قانون المرافعات، ج ١ ، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٨٠ .
- ١١- د. عبد القادر الفار، احكام الالتزام، آثار الحق في القانون المدني، عمان، ٢٠٠٥ .
- ١٢- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، ط ٢ ، بغداد، ١٩٨٨ .
- ١٣- عصمت الهوارى، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ١ و ج ٧ .
- ١٤- مدحت الحمود، شرح قانون المرافعات ، رقم (١٣) لسنة ١٩٦٩ ، ط ١ ، بغداد ، ٢٠٠٥ .

١٥- د. مصطفى عبد الحميد العدوي، النظرية العامة للالتزام، احكام الالتزام، ط٣ ، القاهرة، ٢٠٠٥.

١٦- محمد حسين عبد القوي، الحماية الجنائية للبيئة الهوائية، القاهرة، ٢٠٠٢ .

١٧- د. محمد حسين عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين المسؤولية والتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء، الاسكندرية، دون تاريخ .

١٨- د. محمد علي الطائي، دراسات في قانون العمل، ط١ ، ج٢ ، بغداد، ٢٠٠٥ .

ثانياً:- الرسائل الجامعية

١- د. سعد حسنين الحلبوسي، الدعوى المباشرة، رسالة ماجستير، جامعة النهدين، ١٩٩٤ .

٢- عماد الملاحويش، تعويض الأضرار الناشئة عن العمل غير المشروع، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ١٩٨٠ .

٣- فاطمة درو ملوح، احكام الصحة والسلامة في العمل، رسالة ماجستير، جامعة النهدين، بغداد، ٢٠٠٦ .

٤- نصير صبار لفته، التعويض العيني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة النهدين، ٢٠٠٠ .

٥- محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، ١٩٩٨ .

ثالثاً:- المصادر الاجنبية

Dr. Saba. N. Rasheed, occupational rectification for lobourenviorment for noises, 2007 .

رابعاً:- القوانين

١-العراق

أ-الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥.

ب-القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ وتعديلاته.

ج- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمل رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل.

د- قانون العمل الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .

هـ- قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

٢-الأردن

- أ-قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .
- ب-قانون الضمان الاجتماعي الملغي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١ .
- ج- قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤ النافذ .

٣-مصر

- أ-الدستور المصري لسنة ١٩٧١ .
- ب-القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ .
- ج- قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ .
- د- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .