



## ذاتية التقاضي في المنازعات الناشئة عن اصابات العمل والامراض المهنية )

دراسة في ضوء القانون العراقي

م.د. حنان قاسم كاظم

Hanan.kasim@tu.edu.iq

جامعة تكريت - كلية الحقوق

**Self-litigation in disputes arising from work injuries and occupational diseases (a study in the light of Iraqi law)**

**Lecturer. Dr. hanan kasim kadhim**

**Tikrit University - Faculty of Law**

### المستخلص

إن واجب حماية العمال من مخاطر العمل يقع على عاتق صاحب العمل، إذ يستلزم ذلك توفير وسائل الرعاية الطبية اللازمة، ولكن مهما كانت الاحتياطات المتخذة للحد من هذه الاصابات، فإن هناك عددا كبيرا من المخاطر يتعرض لها العامل، مثل حدوث إصابة أو مرض مهني والتي قد تسبب اضرار جسدية وصحية له، يستحق التعويض عنها، وأن الحق بالتعويض أو الحصول على راتب تقاعدي يتناسب مع درجة العجز سيبقى حبرا على ورق ما لم يحصل عليه العامل، اذ غالبا ما تنشأ خلافات بين العامل وصاحب العمل بهذا الخصوص الامر الذي يتطلب اللجوء الى القضاء ، ولخصوصية هذا النوع من النزاعات فإنها تمر بمجموعة من الاجراءات الخاصة.

**الكلمات المفتاحية:** التقاضي، اصابة العمل، الامراض المهنية، حوادث العمل.

### Abstract

The duty to protect workers from work hazards rests with the employer, as this requires the provision of the necessary medical care, but whatever precautions are taken to reduce these accidents, there are a large number of risks to which the worker is exposed, such as an injury or an occupational disease that may Cause physical and health damage to him, for which he deserves compensation, and that the right to compensation or a pension salary commensurate with the degree of disability will remain ink on paper unless the worker receives it, as disputes often arise between the worker and the employer in this

regard, which requires resorting to the judiciary, For the specificity of this type of dispute, it goes through a set of special procedures.

**Keywords:** Litigation, work injury, occupational diseases, work accidents.

### المقدمة

أن القانون هو الذي يضطلع بمهمة العدالة، وهو لا يبيح للأفراد اقتضاء حقوقهم بأنفسهم إذ توجب على من يدعي حقا قبل آخر أن يلجأ إلى القضاء، لتمكينه من حقه أو لحمايته له ، ومن هذا المنظور يعتبر حق التقاضي من الحقوق الطبيعية والأساسية للإنسان، ولا يجوز لأي سلطة من السلطات ان تقيده بقيود إجرائية أو تمنع الافراد من اللجوء إلى القضاء، وقضايا اصابة العمل والأمراض المهنية هي من القضايا الاجتماعية التي خصص لها المشرع العراقي احكاما خاصة بالتقاضي ولغرض الاحاطة بالموضوع من كافة الجوانب لابد من التطرق الى ما يأتي :

**اولا: أهمية البحث:** تكمن أهمية ذاتية التقاضي في اصابة العمل والأمراض المهنية لأنها تكفل حقوق العامل المصاب بمرض او عجز بسبب العمل ، كما انها تكفل حقوق ورثة العامل في حالة وفاته، وتمكنهم من الحصول على حقوقهم دون تعسف في اسرع وقت، وتكمن أهميتها كذلك في خطورة ما يترتب عن اصابة العمل والأمراض المهنية من انعكاسات اقتصادية تمس مصالح العمال المصابين واصحاب العمل.

**ثانيا: مشكلة البحث:** تكمن مشكلة البحث في العديد من التساؤلات منها اين تتجسد خصوصيات التقاضي في اصابة العمل والأمراض المهنية ؟ وهل استطاع المشرع العراقي وضع احكام قضائية تراعي وضعية العامل العراقي دون المساس بحقوق صاحب العمل في اصابة العمل والأمراض المهنية، وتوفر ضمانات تعطي للعامل المصاب أو لذويه حقوقه في حالة وفاته ؟.

**ثالثا: منهج البحث:** لغرض الإحاطة بكافة جوانب خصوصية التقاضي في اصابة العمل والأمراض المهنية وتحقيق الهدف المنشود منه ،سنعتمد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية ولآراء الفقهاء، وذلك من خلال تحليلها وبيان مواطن الضعف والقوة فيها، وصولاً إلى تشخيص الثغرات القانونية ومحاولة وضع حلول قانونية لها.



رابعا: هيكلية البحث: سوف نقوم بتقسيم هذا البحث الى مبحثين يخص المبحث الأول القواعد العامة للتقاضي في اصابة العمل والأمراض المهنية ، أما المبحث الثاني فنوضح فيه القواعد الخاصة للطعن والتنفيذ في اصابة العمل والأمراض المهنية.

### المبحث الأول

#### القواعد العامة للتقاضي في اصابة العمل والأمراض المهنية

إن حق التقاضي من الحقوق العامة وشرع لكافة الناس ولا يجوز التنازل عنه، ولا ينقضي بالتقادم أو لأي سبب آخر، وكفل دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ هذا الحق في المادة (١٩) منه اذ نصت على " التقاضي حقّ مصونٌ ومكفولٌ للجميع " ، الا أن هذا الحق ليس حقا مطلقاً اذ ترد عليه مجموعة قيود يجب الأخذ بها قبل اللجوء إلى القضاء، لذلك يجب توفر شروط إقامة الدعوى إلى جانب شروط الحق المدعى به، اذ من الممكن ان تكون شروط إقامة الدعوى متوفرة لكن الحق المدعى به غير موجود أساساً من الناحية الواقعية أو من الناحية القانونية، وللتعرف على القواعد العامة للتقاضي في اصابة العمل والأمراض المهنية، سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين الأول نتكلم فيه عن شروط قبول الدعوى في قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية، والمطلب الثاني نتكلم فيه عن إجراءات التقاضي في قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية.

### المطلب الاول

#### شروط قبول الدعوى في قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية

من المعروف ان رفع الدعوى وقبولها مصطلحان مختلفان تماماً، وذلك أن رفع الدعوى يقصد به تقديم الدعوى من قبل الشخص الذي يدعي الاعتداء على حق من حقوقه، وقبولها يعتمد على مدى توافر الشروط المحددة قانوناً من عدمها، وعليه الإشكالية التي ينبغي طرحها هي كيف نظم المشرع العراقي شروط قبول الدعوى في قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية؟ ولتوضيح ذلك سنتناوله في فرعين الأول نتناول فيه الشروط المتعلقة بشخص المتقاضي، اما الفرع الثاني نوضح فيه الشروط المتعلقة بحق التعويض عن اصابة العمل والأمراض المهنية.

### الفرع الأول

#### الشروط المتعلقة بشخص المتقاضي

يستلزم قبول دعاوى اصابة العمل والأمراض المهنية من قبل القضاء، توافر شروطاً عامة في المدعي وهي الخصومة والأهلية والمصلحة ، والتي يجب توافرها في كل الدعاوى بالإضافة إلى شروط خاصة يجب أن تتحقق في العامل المصاب او المريض حتى يقضى له بحق التعويض عن اصابة العمل والأمراض المهنية، لذا لا بد من ايضاح الشروط العامة للدعوى اولاً، ثم بعد ذلك نبين الشروط الخاصة بالعامل المصاب .

**اولاً :الشروط العامة للدعوى :** ان القضايا المتعلقة بإصابة العمل والأمراض المهنية تعد من القضايا الشخصية، لذلك تتطلب توافر شروط عامة في أطراف الدعوى لتكون صالحة للنظر فيها أمام القضاء، وهي كالاتي :

١- **الأهلية:** وأشار الى هذا الشرط قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ اذ نص على انه " 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"<sup>(١)</sup>، حيث اشترط لصحة الدعوى أهلية الطرفين للمرافعة، أي بعبارة اخرى أن يكون المدعي ذا أهلية للدعاء، ويكون المدعي عليه ذا أهلية لرفع الدعوى عليه، والأهلية المقصودة بهذا الصدد هي اهلية الاداء اي الأهلية اللازمة لاستعمال الحقوق التي تتعلق بها الدعوى<sup>(٢)</sup>.

٢- **الخصومة (الصفة) :** نص قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ على " أن يكون المدعي عليه خصماً ويترتب على إقراره حكم بتقدير إقرار منه وأن يكون محكوماً أو ملزماً بشئ على تقدير ثبوت الدعوى، ومع ذلك تصح خصومة الولي والوصي والقيم بالنسبة لمال القاصر والمحجوز الغائب وخصومة المتولي بالنسبة لمال الوقف"<sup>(٣)</sup>، ومن هذا النص يتضح لنا وجوب توافر الخصومة في الدعوى وعلى المحكمة أن تتحقق من وجودها لأنها من النظام العام.

٣- **المصلحة:** ان الدعوى القضائية تكون محكومة بالرد في حال لو رفعت دون مصلحة، وإن حق الشخص في تقديم دعوى معينة يكون مقيد بضرورة تعلقها بمصلحة قانونية، أي استناده إلى حق مادي أو أدبي سواء كان ذلك في صورة القيام بعمل أو امتناع عن عمل،

(١) المادة (٣) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٧٦٦) بتاريخ ١٠-١١-١٩٦٩.

(٢) عبد الرحمن العلام: شرح قانون المرافعات، ج ١، مطبعة العاني، بغداد ١٩٧٠، ص ٤٥.

(٣) المادة (٤) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩.



ويقصد بالمصلحة فائدة عملية يقررها القانون ويحميها<sup>(1)</sup>، والمصلحة يجب ان تكون قائمة وقت رفع الدعوى أي أن يكون الضرر حالاً، ويجب أن تكون المصلحة قانونية أي ان يكون موضوع الدعوى تقرير حق أو مركز قانوني، أو رد اعتداء عن حق أو تعويض عن ضرر أصاب حق من الحقوق، ويجب أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة، أي خاصة بصاحب الحق نفسه مباشرة، أي ان يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق أو من يمثله<sup>(2)</sup>، وبالتالي إن المدعي سواء كان طبيعي كصاحب عمل أو عامل أو شخص معنوي مثل شركة التأمين، فيجب أن تكون له مصلحة، ليس فقط في الدعوى بل كذلك في الدفع والطعون والإجراءات . مما تقدم يتضح لنا وجوب توافر هذه الشروط في المدعي بالحق في قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية لكي يتم قبول هذا النوع من القضايا.

**ثانياً : شروط خاصة يجب بالعمال المصاب او المريض:** بالإضافة الى الشروط السالفة الذكر يجب ان تتوافر شروط خاصة بالعمال المصاب او المريض مرض مهني ، سنتناولها كما يأتي:-

١- أن يكون العامل المصاب او المريض مهنياً من الأشخاص المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١، وكذلك العامل المشمول بأحكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، اذ إن حق التعويض عن اصابة العمل والأمراض المهنية لا يسري على جميع الأشخاص، وإنما حدد المشرع العراقي في قانون الضمان الاجتماعي الفئات المستفيدة من أحكامه ، اذ نص على انه " تسري أحكام هذا القانون على كافة العمال والمستخدمين في مؤسسات وشركات القطاع الخاص العاملة داخل الإقليم بغض النظر عن عدد المنتسبين<sup>(3)</sup>"، ومن هذا النص يتضح لنا انه يشمل جميع العمال الذين يرتبطون بعقد عمل ويعملون في القطاع الخاص، ويكون العامل تابعاً لصاحب العمل عند تلقيه الأوامر وتعليمات من الاخير سواء كانت فردية أم جماعية وتعرضه للجزاء في حالة الإهمال والتقصير وهو ما يسمى بالتبعية القانونية<sup>(4)</sup>، او ان تكون التبعية الاقتصادية ويقصد بها

(1) ادم وهيب الهنداوي: المرافعات المدنية، بغداد ١٩٨٨، ص ١١٨.

(2) منير القاضي: شرح قانون احوال المرافعات المدنية والتجارية، ط١، مطبعة العاني، بغداد ١٩٥٧، ص ٨ .  
(3) المادة (٣) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٩٧٦) بتاريخ ٢٢-٣-١٩٧١.

(4) د. عماد حسن سلمان: شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٧، ص ٨٧.

خضوع العامل لصاحب العمل من الناحية الاقتصادية، وهي تستند إلى مبررات اقتصادية بحتة، تتلخص باعتماد العامل في حياته على الأجر الذي يدفعه له صاحب العمل في مقابل المجهود الذي يبذله هذا الأخير له<sup>(١)</sup>.

٢- **الأجراء في القطاع العام:** من المعروف أن القطاع العام في العراق يعمل فيه موظفين رسميين بالإضافة إلى إجراء مؤقتين ومتعاقدين، ، وتبعاً لذلك لا تتشابه الإصابة التي يتعرض لها هؤلاء العاملين<sup>(٢)</sup>، وبالتالي الصفة تلعب دوراً رئيسياً فإذا كان المصاب موظفاً فإنها تعتبر خاضعة لقانون الخدمة المدنية ، أما إذا كان أجيراً فالحادثة تكيف على أساس حادثة عمل تخضع قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١.

### الفرع الثاني

#### الشروط المتعلقة بحق التعويض عن اصابة العمل والأمراض المهنية.

ان الشروط السابقة الذكر والمتعلقة بشخص المتقاضي غير كافية لسماع الدعوى ، بل يجب أن تتوفر شروط أخرى تتعلق بالحق المدعى به ، فالشرط الأول يتطلب وجود الحق ولا بد أن يكون ثابتاً مستحق الأداء ، ويكون ثابتاً إذا كان موجوداً وقت المطالبة وغير معلق على شرط<sup>(٣)</sup>، أما الشرط الثاني ان يكون كون الحق المدعى به مشروعاً اي غير مخالف لقواعد الشريعة الإسلامية والأنظمة والقوانين وغير مخالف للنظام العام أو الأخلاق الحميدة، اما بخصوص شروط حق التعويض عن اصابة العمل والأمراض المهنية يتطلب توفر شروط خاصة فيه ترتبط به اهمها :-

**اولاً: شروط حق التعويض عن اصابة العمل والأمراض المهنية :** ان العامل الذي يستفيد من قانون الضمان الاجتماعي النافذ لا يمكنه المطالبة بتطبيق احكامه على كل الأضرار التي يتعرض لها له ، فليس كل ضرر يحدث له في وقت أو مكان العمل يعتبر حادثة عمل، إذ يجب ان تتوفر شروط معينة في الحادثة او المرض لكي تعتبر حادثة عمل او مرضاً مهنيّاً ومن اهمها:-

١- **شروط تحقق اصابة العمل والطريق:** حصر المشرع العراقي نطاق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي العراقي النافذ في وقائع معينة، وأشار الى الأضرار المطلوب التعويض

(١) د. أحمد شوقي عبد الرحمن: انقضاء عقد العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١٢، ص ٦-٧.  
(٢) بشرى ندير و عبد الرحيم أز غودي: تعويض العاملين في الإدارات العمومية عن اصابة العمل بالمغرب، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ع ٢ ، ٢٠١٨، ص ٥٢٠.  
(٣) عبد الرحمن العلام: شرح قانون المرافعات، ج ١، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٧٠، ص ٣٣.



عنها على سبيل الحصر، اذ اشترط وقوع اصابة عمل وعرفها بانها " اصابة بمرض مهني او الاصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل او بسببه، ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر الى العمل او اثناء عودته المباشرة منه"<sup>(1)</sup>، ومن هذا النص نستنتج ان عناصر اصابة العمل هي اربعة، اولها الضرر الجسماني اي أن يقع ضرر في جسم العامل أيا كان نوعه وسواء كان الضرر خطرا أو بسيطا ظاهرا كان أو خفيا<sup>(2)</sup>، وثانيها أن يرجع الحادث الى سبب خارجي أي نتيجة واقعة خارجية، اي أن تكون إصابة عمل تكون وقعت بسبب أجنبي عن التكوين الجسماني أو العضوي للمضرور<sup>(3)</sup>، وثالثهما أن يكون الفعل الخارجي مباغتا أي أن الفعل الذي تنشأ عنه الإصابة وقع فجأة وانتهى سريعا، رابعهما شرط العنف اذ لا يكفي لتحقيق السبب الخارجي والصفة الفجائية وإنما يجب أن يكون الفعل الخارجي عنيفا كالسقوط والاصطدام<sup>(4)</sup>، اما فيما يخص شروط تحقق اصابة العمل والطريق سوف نتناولها كما يلي :-

أ- **شروط تحقق اصابة العمل** : يشترط في الحادث الذي تنشأ عنه الاصابة ان يقع اثناء العمل او بسببه وكما يأتي :

• **وقوع الحادث في أثناء العمل** : يعد الحادث واقعا اثناء العمل اذ وقع خلال المدة الزمنية المحددة للقيام بالعمل، أن يكفي مجرد الارتباط الزمني وليس الارتباط السببي بين الحادث وقيام العامل بالعمل، ويتحقق الوصف حتى لو أنتفتت الرابطة السببية بين العمل والحادث<sup>(5)</sup>، أما اذا كان العامل قد بدأ في العمل قبل الموعد المحدد لبدايته، او اذا وقعت الإصابة بعد الانتهاء من العمل تعد ايضا اصابة عمل، وكذلك الإصابات التي تقع في أوقات الراحة التي تتوفر في العمل تعد اصابة عمل طالما أن العامل لا يزال خاضعا لسلطة صاحب العمل، ويجب أن يثبت العامل أنه كان يقوم بعمل لحساب صاحب العمل عندما أصيب<sup>(6)</sup>، وكذلك

(1) المادة (1/أ) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 النافذ.

(2) سيد عجمي، بتازي طاهر : التأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون العام، القاهرة، 1968، ص 69.

(3) د.غدير أبراهيم : شرح قانون الضمان الاجتماعي العراقي، بغداد، 1976، ص 91.

(4) د.محمد لبيب شنب: الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل الامراض المهنية: بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق بجامعة عين شمس، 1967، القاهرة، 1967، ص 12.

(5) د.عدنان العابد، د.يوسف الياس: قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للنشر، 1981، ص 107.

(6) د.مصطفى الجمال، د.حمدي عبد الرحمن: التأمينات الاجتماعية مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، ص 187.

الحالات التي تتطلب إقامة العامل ليلا ونهارا في مكان العمل كالحارس او العامل الذي يوفد بمهمة تتعلق بالعمل فان الإصابة التي تلحق بهم تعد إصابة عمل<sup>(١)</sup>.

• **وقوع الحادث بسبب العمل:** يشترط أن تقع إصابة عمل بسبب العمل اي أن يكون هناك علاقة سببية بين الإصابة والعمل ، وتعد اصابة عمل حتى لو وقعت في غير مكان العمل أو زمانه، وهنا لا بد من أثبات الارتباط السببي بين العمل والاصابة ، أي لولا هذا العمل لما وقعت الأصابة<sup>(٢)</sup>.

ب- **شروط تحقق اصابة الطريق:** أصابة الطريق هي التي تصيب العامل في أثناء ذهابه الى العمل أو في أثناء عودته منه، اهم شروطها كالاتي<sup>(٣)</sup>:

• يجب أن يكون سبب الإصابة هو حادث ، وهو الشرط نفسه الذي يجب أن يتوفر لجعل الإصابة إصابة عمل.

• يجب ان تقع الإصابة في أثناء ذهاب العامل المباشر الى العمل أو في أثناء عودته المباشرة منه ، ويكفي أن يغادر العامل المكان الذي يوجد فيه للذهاب الى العمل أو العودة منه.

٢- **شروط حق التعويض عن الأمراض المهنية :** ويقصد بالمرض المهني " العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة "<sup>(٤)</sup>، ويشترط لتحقيق المرض المهني أن يكون هناك ضرر جسماني نشأ عن واقعة خارجية لها علاقة بممارسة العمل، ويشترط لتعويض العامل عنه ما يأتي<sup>(٥)</sup>:

أ- إصابة العامل بأحد الأمراض التي يتضمنها الجدول الخاص الملحق بالقانون ، او اذا توصلت الخبرة الطبية الى أن المهنة التي يمارسها العامل ينتج عنها المرض الذي أصيب به حتى لو لم يرد في الجدول الملحق بالقانون.

(١) د.عبد العزيز الهلالي: تأمين أصابة العمل (علما وعملا" )، مطبعة النهضة الجديدة، القاهرة، ١٩٦٧ ص ٢٤.

(٢) د.عدنان العابد، د.يوسف الياس، المصدر نفسه، ص ١١٠.

(٣) د.عدنان العابد: شروط تعويض اصابة العمل في القانون المقارن، بحث منشور في مجلة المقارن، ٨٤-٩، بغداد، ١٩٨٧، ص ٧٨.

(٤) المادة (١/أ) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ.

(٥) د.عدنان العابد، د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص ١٢١.



ب- العلاقة السببية بين العامل والمرض المهني: ويتحقق ذلك عندما يعمل العامل في مهنة تسبب الإصابة بمرض مهني، فهنا يجب ان يتم اثبات العلاقة بين طبيعة العمل وبين المرض المهني.

ج- ظهور أعراض المرض المهني خلال مدة محددة أي خلال مدة خدمة العامل أو خلال سنة من أنتهاء خدمته.

### المطلب الثاني

#### إجراءات التقاضي في قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية

ان المشرع العراقي منح المتضرر في مجال حوادث الشغل والأمراض المهنية اللجوء للقضاء عن طريق رفع دعوى وفق شكليات محددة قانوناً، حيث يتم عرض النزاع على المحكمة المختصة بعد توافر الشروط السالفة الذكر، لحصول العامل على حقه ولتوضيح ذلك سنتناوله في فرعين الأول نتناول فيه المحاكم المختصة بنظر الدعوى، اما الفرع الثاني نوضح فيه إجراءات الدعوى.

### الفرع الأول

#### المحكمة المختصة بنظر الدعوى

يقصد باختصاص المحكمة هو أهليتها لرؤية الدعوى بمقتضى القانون وتحديد القضايا التي يجوز الفصل فيها ، وفي ما يتعلق بدعوى اصابة العمل والأمراض المهنية ، فإنها تعدّ ضمن الدعاوى الخاصة بمنازعات الضمان الاجتماعي، ولهذا فإنها تخضع للأحكام الواردة في قضاء العمل لاسيما تلك التي تختص بتحديد المحكمة المختصة بالنظر في هذه الدعوى<sup>(1)</sup>، وهو ما اكده المشرع العراقي اذ نص على " قضايا الضمان الاجتماعي، وكل ما ينشا عن تطبيق هذا القانون او تفسيره من منازعات مدنية او جزائية، يعود حق النظر فيها الى قضاء العمل"<sup>(2)</sup> ، كما أشارت المادة (166/أولاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 النافذ إلى اختصاص محكمة العمل إذ نصت على أن " تختص محكمة العمل بالنظر فيما يأتي: أ- الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون وفي قانون

(1) د. احمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص360.

(2) المادة (86) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 النافذ.

التقاعد والضمان الاجتماعي والتشريعات الأخرى ويتضح لنا من هذا النص أن الوسيلة القضائية لحل منازعات الضمان الاجتماعي هي محكمة العمل.

وبما أننا بصدد منازعات الضمان الاجتماعي المتعلقة بقضايا حوادث العمل والأمراض المهنية، فمن الضروري إبراز قواعد الاختصاص، ومنها قواعد الاختصاص النوعي التي تعتبر من النظام العام وتحكم بها المحكمة من تلقاء نفسها، لفقدان ولايتها بنظر نوع النزاع المعروض عليها وفي أي حالة تكون عليها الدعوى<sup>(١)</sup>، ويحق للخصوم التمسك بعدم ولاية المحكمة واختصاصها بنظر الدعوى في أي مرحلة من مراحل الدعوى، وفي حال صدور حكم من محكمة غير مختصة نوعياً بالدعوى، ولم يتم الطعن به وأصبح باتاً فإنه يحوز قوة الشيء المقضي به، لأنه صادر في نزاع تختص به محاكم الجهة القضائية نفسها وبالرغم من أنه ليس من صلاحية المحكمة التي أصدرته، بخلاف الاختصاص الوظيفي الذي لا يحوز قوة الشيء المقضي به، أما قواعد الاختصاص المكاني فإنه يتمثل في اختصاص المحكمة بنظر الدعاوى التي تقع في حدود مكانية محددة، ويجب أن يقدم الطعن بعدم اختصاص المحكمة مكانياً قبل النظر بموضوع الدعوى، حيث يسقط الحق في هذا الطعن إذا تم النظر فيها<sup>(٢)</sup>، ومما تقدم يتضح لنا إن الدفع بعدم الاختصاص سواء النوعي أو المكاني في منازعات الضمان الاجتماعي المتعلقة بالإصابة أو الأمراض المهنية تكون قاصرة على من له المصلحة في إثارتها، وتبت محكمة العمل في قضايا اصابات العمل والأمراض المهنية عن طريق قاض منفرد الدليل على ذلك ما نصت عليه المادة (١٦٥) من قانون العمل العراقي النافذ على أن "تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة مما يأتي: أولاً- قاضي يرشحه مجلس القضاء الأعلى بناءً على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف"<sup>(٣)</sup>، على ان يتم رفع الدعوى من قبل الاشخاص الذين حددهم القانون على سبيل الحصر.

## الفرع الثاني

### إجراءات الدعوى

(١) د. حسن حبيب حنتوش، د. حبيب عبيد مرزا: الدفع بعدم الاختصاص النوعي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، ع ١٤، ٢٠١٧، ص ٢٦٩.  
(٢) المادة (٧٤) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ (المعدل).  
(٣) هذه المادة تم تعديلها بقرار المحكمة الاتحادية العليا رقم (٦٧) بتاريخ ٢٠٢١/٩/٢٩ منشور في جريدة وقائع العراقية بالعدد : ٤٦٥٤ بتاريخ ٢٠٢١/١١/١٥، حيث قضت المحكمة بعدم دستورية الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من المادة (١٦٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.



ان قانون الضمان الاجتماعي النافذ يتطلب عدد من الاجراءات لدى قيام نزاع يتعلق بقضاياها ومن هذه الاجراءات :-

اولا : اجراءات متعلقة بشخص رافع الدعوى: اذ يتطلب القانون اجراءات محددة اهمها :

١- ان القانون المذكور اشترط مراجعة العامل ذاته او الجهة النقابية المختصة المخولة منه، بوثيقة مصدقة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية او الاتحاد، وتسري هذه القاعدة في النيابة عن العامل امام قضاء العمل في كل ما يتعلق بمنازعات الضمان الاجتماع<sup>(١)</sup>، وبهذا الخصوص فقد ذهبت محكمة العمل العليا بقولها " لا تسمع في المؤسسة او وفي محاكم العمل اية مراجعة من غير العامل او الجهة النقابية المختصة المخولة فيه بوثيقه مصدقة من الوزارة او الاتحاد في كل ما يتعلق بمنازعات الضمان"<sup>(٢)</sup>.

٢- لا يجوز النيابة أو الوكالة في منازعات الضمان الاجتماعي امام محكمة العمل الا اذا ورد نص قانوني يقضي خلاف ذلك.

٣- يتم رفع الدعوى الخاصة بمنازعات الضمان من قبل ذوي العلاقة امام محاكم العمل او يرفعها ممثل الادعاء العام في محكمة العمل المختصة ، او يرفعها المدير العام لدائرة الضمان او من يخوله<sup>(٣)</sup>.

٤- لا يعتد باي تسوية تجرى مع العامل المضمون لتعويض اصابة العمل خارج نطاق المؤسسة، او خارج نطاق محكمة العمل وتعتبر باطلة ولا يعتد بنتائجها في مواجهة المؤسسة<sup>(٤)</sup>.

٥- اجاز قانون الضمان الاجتماعي النافذ لزوج المضمون او احد اقربائه الى الدرجة الثالثة، بالنيابة عنه وذلك يكون بموجب وكالة مصدقة من الوزارة او الاتحاد، عندما يكون مصابا بمرض ساري او مرض عضال<sup>(٥)</sup>.

(١) المادة (١/٨٧) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ.  
(٢) قرار محكمة العمل العليا: الهيئة القضائية الثانية، رقم الاضبارة ٢٦٦ عليا/٧٤ في ٢٣/٨/١٩٧٤، غير منشور.

(٣) المادة (٨٧/ب) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ.  
(٤) محمد علي الطائي: التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون- جامعة بغداد، ١٩٩٨، ص٧٢-٧٣.

(٥) المادة (٨٧/د) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ.

ثانياً: إجراءات تتعلق برفع الدعوى : بعد استكمال الشروط الشكلية لإقامة دعوى من تقديم عريضة الدعوى مع المستندات المؤيدة لأسبابها المدعى بها ، فإنه على محكمة العمل التي تنظر في قبولها جملة من الواجبات ، فهي في حال استلامها عريضة الدعوى تقوم بتبليغها إلى الشخص المشكو منه سواء كان صاحب عمل ام مؤسسة الضمان الاجتماعي<sup>(١)</sup>، وفي سبيل حصول العامل المضمون على حقوقه بأسرع وقت واسهل طريق، فان إجراءات التقاضي في دعاوي العمل والضمان الاجتماعي تنظر على وجه السرعة<sup>(٢)</sup>، وكذلك يعفى العامل من الرسوم القضائية كافة ، وكذلك اوجب المشرع العراقي نظر هذه الدعاوى على وجه السرعة، ذلك أن دعاوي العمل تعد من دعاوى القضاء المستعجل<sup>(٣)</sup>.

ثالثاً: إجراءات التحقيق: هي وسائل التي يمكن للمحكمة أن تلجأ إليها سواء بناء على طلب الأطراف أو من تلقاء نفسها، لتوضيح كافة ظروف ووقائع النزاع لتتمكن المحكمة بعد ذلك من تكوين قناعتها الخاصة، بخصوص الوقائع الحقيقية للنزاع ، وبما أننا بصدد دراسة قضايا اصابات العمل فعلى العامل المصاب أن يثبت أولاً علاقة العمل بينه وبين صاحب العمل ويتم إثباتها بجميع وسائل الأثبات، ومنها عقد العمل المكتوب وغير المكتوب والسجلات والشهادة<sup>(٤)</sup>، بعدما أثبت العامل المضمون علاقة العمل حينها يتوجب على القاضي التحقيق في الاصابة وعلى العامل إثبات واقعة اصابة العمل أو مرض منهي باعتبارها وقائع قانونية. وبالتالي فالمشرع العراقي تمكن من وضع إجراءات خاصة تلائم طبيعة قضايا اصابات العمل والأمراض المهنية .

### المبحث الثاني

#### القواعد الخاصة للطعن والتنفيذ في اصابة العمل والأمراض المهنية

ان جميع التشريعات والقوانين تسعى لتحقيق العدالة والأنصاف وضمان احترام المتقاضين للقضاء، لذا فإن المشرع العراقي وضع عدة وسائل من أجل تحقيق هذا الهدف، ومن بين هذه الوسائل هي طرق الطعن في الأحكام وتنفيذها، والحماية القضائية للحق لا تتم إلا بعملية تنفيذ الأحكام، ذلك أن رفع الدعوى والمرور بمجموعة إجراءات لن ينفع المحكوم له، بسبب البطء في تنفيذ الحكم الصادر ، لذلك فان قضايا اصابات العمل والأمراض المهنية

(١) المادة (٢٩٠) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٦ المعدل.

(٢) المادة (١٦٦/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٣) محمد علي الطائي، مصدر نفسه، ص ١٠٩-١١٥.

(٤) محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٣٧.



يجب ان تتسم بمميزات تسهل تحقيق الاهداف من وراء الطعن في الأحكام وتنفيذها ، والتي من اهمها حماية العامل المضمون لكونه الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وللتعرف على القواعد الخاصة للطعن والتنفيذ في اصابة العمل والأمراض المهنية، سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين الأول نتكلم فيه عن طرق الطعن في قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية، والمطلب الثاني نتكلم فيه عن تنفيذ أحكام قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية.

### المطلب الاول

#### طرق الطعن في قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية

إن جميع الأحكام الصادرة في دعاوى اصابة العمل والأمراض المهنية تكون قابلة للطعن شأنها في ذلك بقية الأحكام الأخرى، غير أن ممارسة الطعن يختلف باختلاف طريق الطعن المختار، والمقصود بطرق الطعن هي الوسائل التي يضعها المشرع في متناول أطراف النزاع للتظلم من حكم أدى الى ضرر بحقوقهم أو بمصالحهم، والطعن في قانون الضمان الاجتماعي العراقي ينقسم إلى نوعين الاول يتعلق بالطعن بقرارات المدير العام لمؤسسة الضمان الاجتماعي واللجان الطبية اما الطعن الثاني يتعلق بطرق الطعن بأحكام محكمة العمل المتعلقة بدعاوى اصابة العمل والأمراض المهنية، ولتوضيح ذلك سنتناوله في فرعين الأول نتناول فيه الطعن بقرارات المدير العام لمؤسسة الضمان الاجتماعي واللجان الطبية ، اما الفرع الثاني نوضح فيه طرق الطعن بأحكام محكمة العمل المتعلقة بدعاوى اصابة العمل والأمراض المهنية.

### الفرع الأول

#### الطعن بقرارات المدير العام لمؤسسة الضمان الاجتماعي واللجان الطبية

ان القرارات التي تصدر من المدير العام لدائرة الضمان الاجتماعي ومن يخوله تخضع للطعن<sup>(1)</sup> أمام مجلس الادارة خلال (٧) ايام من تاريخ تبليغ ذوي العلاقة بالقرار، ويكون قرار المجلس بهذا الشأن نهائياً، سواء صدر هذا القرار بالأكثرية او بالأجماع الا اذا ورد نص يقضي خلاف ذلك، كما ان القرارات الصادرة من مجلس ادارة دائرة الضمان الاجتماعي

(1) اذ ان الخصم في هذه الدعاوى هو دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي لا صاحب العمل المبدأ وهو ما اكدته محكمة التمييز الاتحادية بقولها "وان الخصم في هذه الدعوى دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمل المكلفة بتعويض العمال المصابين بإصابة عمل طبقاً للمادة ٤٠/د/٥٥ ب و٥٦/أ من قانون الضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١". قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد /٢٠٤٤ / الهيئة المدنية/٢٠١٥، ت/٢٠٦٨، بتاريخ ٩/٢٨/٤/٢٠١٥، غير منشور.

خاضعة للطعن فيها امام محكمة العمل المختصة خلال (١٥) يوما من تاريخ تبليغ ذوي العلاقة بها الا اذا ورد نص خلاف ذلك، بالاضافة الى ذلك منح القانون محكمة العمل المختصة بنظر الدعوى صلاحية وقف التنفيذ حتى يتم البت بموضوع الدعوى لقاء كفالة او بدونها<sup>(١)</sup>، والتساؤل الذي قد يثار بخصوص الطعن بقرار المدير العام أمام مجلس الادارة هل يعد نهائيا؟ بحيث لا يطعن به جهة اخرى سواء كانت ادارية ام قضائية ، من موقف القضاء يتضح لنا انه قد ذهب الي ان المقصود بنهائية القرار هو كونه قطعيا للدائرة التي اصدرته، لكن من دون القضاء الذي يبقى فارضا رقابته عليه بالرغم من نهائية هذا القرار للجهات الادارية<sup>(٢)</sup>.

اما فيما يخص اللجان الطبية والطعن بأحكامها، فقد عالجها قانون الصحة العامة العراقي رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١ النافذ ، بعد ان تم الغاء اللجان المشكلة بموجب قانون الضمان الاجتماعي، وحلت محلها لجان طبية دائمة ولجنة طبية استئنافية يتم تشكيلها بقرار من وزير الصحة ، ومهمة اللجنة الاولى هي النظر بالحالات المرضية أو الشهادات الطبية التي تعرض عليها، وتقدير درجة العجز والعطل لدى العامل المضمون، وبيان مدى صلاحية العامل المضمون للخدمة وتحديد امكانية المعالجة الطبية داخل او خارج القطر ، وتشخيص الحالات الأخرى ذات علاقة بهذا الموضوع<sup>(٣)</sup>، اما فيما يخص اللجنة الطبية الثانية مهمتها بالنظر في الطعون الخاصة بالقرارات الصادرة من قبل اللجان الطبية الدائمة<sup>(٤)</sup>، والتي يتم الاعتراض عليها من قبل دائرة الضمان الاجتماعي أو العامل المضمون او الجهة التي تستخدم العامل بشأن صحة أي شهادة طبية صادرة عنها او اعادة النظر فيها عند الاقتضاء<sup>(٥)</sup>، وذلك خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ التبليغ بالقرار، ويكون قرارها بهذا الخصوص قطعياً<sup>(٦)</sup>، الا انه لا يعني غير قابل للطعن امام القضاء وانما يقتصر الأمر فقط على الجهات الادارية، وهذا ما يذهب اليه البعض وما تؤكد عليه محكمة العمل كما ذكرنا مسبقاً.

(١) ينظر المواد (٨٨-٨٩) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ.

(٢) د.عدنان العابد، د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٠١.

(٣) محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ٧٨.

(٤) المادة (٩٤/ثانيا/ب) من قانون الصحة العامة العراقي رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١ النافذ.

(٥) المادة (٥٣/ب) من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ.

(٦) المادة (٩٤/ثانيا/ج) من قانون الصحة العامة العراقي رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١ النافذ.



وايضا قد يحصل نزاع بسبب تقدير الاشتراك حيث اجاز قانون الضمان الاجتماعي النافذ، لدائرة الضمان الاجتماعي ، عند تخلف صاحب العمل عن تقديم البيانات الخاصة بالاشتراكات او التأخر عن الميعاد المقرر لتقديمها، القيام بتقديرها في حسب تحرياتها الخاصة<sup>(1)</sup>، وهذا التقدير يكون محلاً للمنازعة اذا كان جزافيا او بناء على اساس آخر بيانات سبق تقديمها من صاحب العمل الى الدائرة المذكورة، مما يدفع صاحب العمل الى الاعتراض على قرارها بشأن تقدير الاشتراك، امام الدائرة التي اصدرته فاذا كان القرار صادراً من المدير العام أو من يخوله فان قراره قابل للطعن أمام مجلس الادارة بالألية التي سبق لنا ذكرها ، اما اذا كان القرار الصادر من مجلس دائرة الضمان نفسها فانه يكون قابلاً للطعن أمام القضاء المختص<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني

#### طرق الطعن بأحكام محكمة العمل المتعلقة بدعاوى اصابة العمل والأمراض المهنية

يتم الطعن بأحكام محكمة العمل المتعلقة بدعاوى اصابة العمل والأمراض المهنية بناء على أي سبب سواء كان متعلقاً بالوقوع أو بالقانون، والطعن يطرح الخصومة من جديد أمام محكمة العمل التي يحق لها أن تبحث في الدعوى بكاملها ضمن الشروط ذاتها، التي كانت ممنوحة لها عند إصدار الحكم المطعون فيه، وطرق الطعن وردت في القانون على سبيل الحصر ذلك لأن تقريرها قد جاء خلافاً للأصل ، إذ أن الأصل في الأحكام هو الصحة لكن قد يصيبها الخطأ أحياناً سواء كان ذلك في الوقائع أو في القانون أو كلاهما معاً، وقانون الضمان الاجتماعي النافذ لم ينص على طرق الطعن لكن يتم الرجوع الى احكام قانون العمل والضمان الاجتماعي النافذ، إذ أشار المادة إلى طرق الطعن بأحكام محكمة العمل على سبيل الحصر ونص على ان " تكون أحكام محكمة العمل قابلة للطعن فيها بطريقة الاعتراض على الحكم الغيابي والتمييز وإعادة المحاكمة "<sup>(3)</sup>، ومن هذا النص يتضح لنا أن المشرع العراقي قد حدد طرق الطعن بالأحكام الصادرة عن محكمة العمل على سبيل الحصر بثلاث طرق ، وسنتناول كل من هذه الطرق كما يأتي:

(1) المادة (35/ج) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 النافذ.

(2) محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص79.

(3) المادة (168/أولاً) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

أولاً : الاعتراض على الحكم الغيابي: ان الحكم الغيابي يعبر عن الحكم الذي يصدر بحق أحد الخصوم، في حالة غيابه عن نظر الدعوى منذ أول جلسة فيها حتى صدور الحكم رغم تبليغه الصحيح ، والحكمة من تقرير هذا الطعن هي منع الخصم من استغلال فرصة غياب خصمه الآخر، وأستيفاء حق الدفاع للخصم الغائب لأن الغاية من هذا الاعتراض هو إعادة النظر في الدعوى، والحكم فيها مجدداً وذلك باعتبار أن الحكم الغيابي المعترض عليه قد صدر دون سماع دفاع الخصم الغائب<sup>(١)</sup>، وقد نص قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ الى أن " للمحكوم عليه الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر ضده من محكمة العمل خلال (١٠) عشرة أيام من اليوم التالي لتبليغه"<sup>(٢)</sup>، يتبين لنا من هذه النص أن المحكوم عليه سواء كان العامل أو صاحب العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي أو اللجان الطبية، إذا أراد الطعن بطريق الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر من محكمة العمل ضده ، يتوجب عليه أن يقدمه خلال مدة لا تتجاوز (١٠) عشرة أيام ، ويتم احتساب هذه المدة من اليوم التالي لتبليغ المحكوم عليه بالحكم، ويتم تقديم عريضة الاعتراض على الحكم الغيابي إلى المحكمة نفسها التي أصدرت الحكم المعترض ، وفي حال لم يتم تقديم الاعتراض في مدته أو لم يشتمل على أسباب الاعتراض حكمت المحكمة برّد الاعتراض شكلاً ، وإذا تحققت الاخيرة من أن الاعتراض قدم في المدة القانونية مع الأسباب، تقرر قبوله شكلاً والنظر فيه فأما ان يؤيد الحكم الغيابي أو يتم إبطاله أو تعديله حسب الأحوال، ويجب أن تشمل عريضة الطعن إسم المحكمة التي أصدرت الحكم الغيابي، وكذلك إسم كل من المعترض والمعترض عليه وصفة كل منهما في الدعوى وايضا خلاصة الحكم الذي تم الاعتراض عليه وطلبات المعترض وتوقيعه<sup>(٣)</sup>، والحكم الصادر في الدعوى الاعتراضية يكون بمنزلة الحكم الوجاهي، ويخضع لطرق الطعن المقررة بموجب قانون المرافعات باستثناء الاعتراض عليه مرة أخرى ، ويعني هذا أن إعادة النظر في النزاع الذي تم الحكم فيه غيابياً لا يكون إلاّ لمرة واحدة فقط<sup>(٤)</sup>.

(١) علي خير الله دعدوش يوسف: مسؤولية العامل في المحافظة على أموال صاحب العمل وصيانتها، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق/ جامعة تكريت، ٢٠١٦، ص ٢٠٨.

(٢) المادة (١٦٨/رابعاً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٣) جمعة سعدون الربيعي: المرشد إلى إقامة الدعوى المدنية، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٨، ص ٤٥٣.

(٤) د.عباس العبودي: شرح احكام قانون المرافعات المدنية، دراسة مقارنة ومعززة بالتطبيقات القضائية، دار الكتب للطباعة : جامعة الموصل، ٢٠٠٠، ص ٤١٠.



ثانياً : التمييز: ويعدّ من الطرق غير الاعتيادية للطعن بالأحكام القضائية سواء كانت احكاماً وجاهية أم غيابية، بهدف نقضها من قبل محكمة التمييز أو محكمة الاستئناف بصفتها التمييزية، وتُسنَد بعض قوانين العمل العربية إلى محكمة التمييز مهمة تفسير القوانين والنظر بأمر تطبيقها، لتكون واضحة أمام المحاكم الأدنى منها إذ قد يلتبس على القاضي أحياناً فهم النصوص القانونية وفقاً لمضمونها الصحيح، وأن كان قد بلغ من الدراية والتبصر في الأمور أو قد يخطئ في تطبيقها على الوقائع، لذلك نجد أن المشرع قد جعل التقاضي على درجتين حيث تتولى محكمة الدرجة الثانية اصلاح الخطأ الذي وقعت فيه محكمة الدرجة الأولى ، ولتلافي احتمال وقوع قضاة الاستئناف في الأخطاء القانونية أو حدوث اختلاف في التكيف القانوني للمسألة الواحدة، بين قضاة المحاكم الاستئنافية فقد ظهرت الحاجة إلى وجود محكمة عليا وهي المتمثلة بمحكمة التمييز<sup>(1)</sup>، وقد أوجب قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 تشكيل هيئة ثلاثية في محكمة التمييز وتسمى (هيئة قضايا العمل) ، تختص بالنظر في الطعون التي يرفعها اصحاب الشأن بأحكام محكمة العمل خلال مدة (30) يوماً، ويبدأ احتساب المدة هذه من اليوم التالي لتبليغه بالحكم أو اعتباره مبلّغاً ، إذ منح قانون العمل لمحكمة التمييز صلاحية تصديق الحكم المميز أو نقضه وكذلك الفصل في موضوع الدعوى طبقاً لأحكام هذا القانون<sup>(2)</sup>، ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل العراقي النافذ لم يلزم محكمة التمييز أن تفصل بالطعن المقدم خلال مدة محددة ، الامر الذي يؤدي الى احتمالية تأخر حسم موضوع النزاع بين العامل وصاحب العمل ، وبالتالي قد يضطر العامل الى ترك دعواه وضياح حقوقه ، في حين أن القانون ذاته قد أوجب نظر هذه الدعاوي على وجه السرعة، ومن وجهة نظر الباحث كان من الاجدر بالمشرع العراقي ان يحدد مدة للفصل بالطعن من قبل محكمة التمييز وخاصة في قضايا فصل العامل او قضايا اصابة العمل والامراض المهنية بسبب اثرها الكبير على العامل.

ثالثاً: إعادة المحاكمة: إعادة المحاكمة ايضاً هو من طرق الطعن غير العادية في الحكم ، ويتم رفعه امام المحكمة التي أصدرته، في حال توفر سبب من الأسباب المحددة قانوناً على سبيل الحصر، بغية إعادة النظر فيه ولو كان الحكم قد اكتسباً درجة البتات<sup>(3)</sup>، ويتم الطعن

(1) محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص 159.

(2) ينظر المواد (167-168) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

(3) حنان قاسم كاظم الخفاجي: المسؤولية الانضباطية للعامل في إطار قانون العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق - جامعة تكريت، 2017، ص 148.

بإعادة المحاكمة عن طريق طلب يتقدم به المحكوم عليه بشأن حكم حاز درجة البتات، وذلك عند تحقق إحدى الحالات المنصوص عليها في القانون، ويقدم الطلب لذات المحكمة التي أصدرت الحكم أو التي حلت محلها، وهدف صاحب الشأن من وراء طعنه هو الحصول على حكم يقضي بإلغاء الحكم المطعون فيه أو تعديله، وبالرغم من تعارض هذا الطعن مع مبدأ فكرة حجية الأحكام ومع المبدأ الذي يرى إن الحكم هو عنوان الحقيقة، إلا إن الحقيقة التي تتوصل إليها المحكمة قد لا تكون هي الحقيقة الواقعية، وذلك لأن المحكمة عند إصدارها الحكم تعتمد على الأدلة المقدمة اليها وقد تكون هذه الأدلة غير حقيقية، ولم يقم الشخص بالطعن بسبب عدم علمه بمخالفتها للحقيقة قبل صدور الحكم واكتسابه الدرجة القطعية، وقد أجاز قانون المرافعات المدنية العراقي النافذ للخصم ان يطعن بالأحكام الصادرة من محكمة العمل بطريقة إعادة المحاكمة، عند تحقق اسباب حددها المشرع كأن يقع غش أو تدليس من قبل الخصم الآخر، أو إذا كان الحكم مبني على شهادة زور، أو عند الحصول على أوراق منتجة في الدعوى وحالت الظروف دون حصول الخصم عليه<sup>(١)</sup>، كما ان قانون المرافعات المدنية العراقي النافذ قد حدد مدة طلب إعادة المحاكمة بخمسة عشر يوماً، تبدأ من اليوم التالي لظهور الأسباب القانونية أو الحالات التي تجيز هذا الطعن والتي أشار إليها المشرع<sup>(٢)</sup>، وأن قانون العمل النافذ لم ينص على المدة التي يتم تقديم طلب إعادة المحاكمة خلالها، ولهذا يتم الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في قانون المرافعات المدنية المتعلقة بهذا الخصوص .

### المطلب الثاني

#### تنفيذ أحكام قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية

بالنظر الى الاضرار التي قد تترتب عن اصابة العمل والأمراض المهنية والتي تمس بالأساس الجانب المعيشي للعامل للمصاب، لهذا السبب يجب ان يتدخل المشرع العراقي من اجل حماية هذه الفئة الضعيفة، وذلك من خلال وضع قواعد قانونية كفيلة بتحقيق الحماية المرجوة لهم، ليس فقط عند إبرام عقد العمل بل تتعداها إلى الحالة التي ينشأ فيها صراع بين العامل المصاب وصاحب العمل او مؤسسة الضمان الاجتماعي، فيتدخل القضاء لتحقيق هذه الحماية التي لا تقتصر على إصدار حكم يقرر أو يعترف بالحق، بل ان هذا الحكم لا يكتمل

(١) ينظر المواد (١٩٦-١٩٧) من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٢) المادة (١٩٨) من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل.



إلا إذا صاحبها حماية تنفيذية تسخر الدولة في نطاقها للمحكوم له الوسائل القانونية للحصول على حقه، لهذا فإن قضايا اصابة العمل والأمراض المهنية لها خصوصية تميزها عن باقي القضايا الأخرى، تدور عملية التنفيذ بين أساليب التنفيذ الرضائي والتنفيذ الجبري، ويقصد بالتنفيذ الرضائي هو "الذي يقوم به المدين مختاراً تحت اشراف مديريات التنفيذ خلال مدة الاخبار بالتنفيذ، فللمدين ان ينفذ رضاءاً خلال (7) ايام من اليوم التالي لتاريخ تبليغه بمذكرة الاخبار بالتنفيذ"، وفي هذه الحالة يتم اعفاء المدين من رسم التحصيل عما يقوم بتنفيذه<sup>(1)</sup>، حيث يقوم المدين بتنفيذ الحكم من تلقاء نفسه سواء اكان موضوع الدعوى تعويضاً او مستحقات مالية عن اصابته بالعجز او بالأمراض، وهذا النوع من التنفيذ لا يثير أية مشكلة مادام المدين ينفذ طوعاً، ونلاحظ ان المشرع العراقي اقر للمدين بعض المحفزات المادية في حال قيامه بتنفيذ الرضائي بهدف ترغيبه في الوفاء ، اذ قام بإعفائه من رسم التحصيل ليس فقط في حاله وفائه بكل دين الدائن، وانما حتى في حالة الوفاء الجزئي.

اما التنفيذ الجبري يقصد به التنفيذ الذي تجرّبه السلطة العامة وفقاً للقانون، وبغض النظر عن ارادة المدين ويتناول قانون التنفيذ الاحكام الخاصة بهذا النوع من انواع التنفيذ، فاذا لم ينفذ المدين التزامه رضاءً تتدخل مديرية التنفيذ والتنفيذ الجبري يتحقق بمضي مدة الاخبارية دون اعتراض المدين او قيامه بالوفاء رضاءً، الا ان مباشرة مديرية التنفيذ بالتنفيذ الجبري لا يمنع المنفذ العدل من قبول التنفيذ من المدين قبل ان يتم اكمال معاملات التنفيذ الجبري ، لكن هنا لا يترتب اعفاء المدين من رسم التحصيل<sup>(2)</sup>.

وإن ضمان حق العامل أو ذويه في التعويض لا يتوقف عند حدود اصدار أحكام قضائية مشمولة بالتنفيذ بقوة القانون، بل أقر المشرع من باب الزيادة في الحرص على ضمان تنفيذ الأحكام القضائية المتعلقة اصابة العمل والأمراض المهنية، ضمانات من خلالها يحمي التعويضات التي قررها القضاء، وهذه الضمانة تتمثل بمؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال إذ اوجب المشرع العراقي على صاحب العمل ، أن يؤدي لمؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي الرأسمال اللازم ، وذلك من خلال دفع الاشتراكات المستحقة عليه عن الشهر والتي تكون واجبة الأداء في أول الشهر التالي، وفي حالة تأخره عن أداءها في المواعيد

(1) ينظر المادة (18) من قانون التنفيذ رقم (45) لسنة 1980 المعدل، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (2762) بتاريخ 1980/3/7.

(2) المادة (22) من قانون التنفيذ رقم (45) لسنة 1980 المعدل.

المقررة يلتزم صاحب العمل بأداء غرامة للدائرة تعادل ( ٢ %) من مبلغ الاشتراك عن كل شهر تأخير<sup>(١)</sup>، وفي في بعض الأحيان يقوم متعهد أو أكثر بدفع الاشتراكات عن أي عمل يقوم به ، فهناك إجراءات يجب اتخاذها في حالة إذا ما قام صاحب العمل بالاتفاق مع المتعهد، وهي ان يتم تقسيم الالتزام بدفع الاشتراكات على عدد المتعهدين بالعمل او الملتزمين به، بحيث يكون مثل الدين على عاتق كل واحد منهم وعليه أدائه بشكل كامل، وان الدائرة المعنية بالضمان الاجتماعي تستطيع الرجوع على أي متعهد شرط أن يكون قادر على الوفاء بالتزامه، وكذلك أيضاً على جميع الدوائر المالية في الدولة الامتناع عن صرف أي مبالغ الى أصحاب العمل أو المتعهدين مع أصحاب العمل، ما لم تثبت براءة ذمهم من المبالغ المستحقة عليهم بوثيقة رسمية صادرة من الجهة المختصة<sup>(٢)</sup>.

وفي حال تهرب او امتناع صاحب العمل عن دفع مبالغ الاشتراك المستحقة عليه على الرغم من معرفته بموعد السداد فانه يتعرض الى جزاء اشار اليه المشرع العراقي في قانون الضمان الاجتماعي النافذ اذ نص على " ا- يعاقب صاحب العمل الذي لا يشترك عن عماله المشمولين باحكام هذا القانون، او الذي يشترك عن عدد اقل من عدد عماله المشمولين فعلا، بالحبس مدة شهر على الاقل، وبغرامة تعادل خمسة اضعاف مبالغ الاشتراكات التي تستحق عليه عن المدة التي اغفل فيها الاشتراك، على ان لا تقل عن خمسة عشر الف دينار لقاء كل عامل لم يشترك عنه، ب- واذا تبين ان صاحب العمل، كان متواطئاً في ذلك مع عماله، او مع بعضهم عوقب العمال الذين يثبت عليهم التواطؤ، بعقوبة الحرمان من حقوق الضمان عن الفترة التي تواطئوا بالسكوت عنها مع صاحب عملهم، فضلا عن عقوبة التشهير المنصوص عليها في المادة ٩٣ من هذا القانون"<sup>(٣)</sup> ، وبذلك فان مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي تعتبر ضماناً تحمي التعويضات التي قررها القضاء للعامل المضمون في دعاوى اصابة العمل والأمراض المهنية، وبالتالي يتضح لنا بأن حماية العامل لا تقتصر على ما تحققه له القوانين والقرارات التي أشار اليها قانون العمل العراقي النافذ وقانون الضمان الاجتماعي النافذ، وانما تمتد لتشمل قانون التنفيذ ذلك ان الاحكام التي يصدرها قضاء العمل تعد تطبيقاً لهذه القوانين، وذلك من خلال وجود حق معين او ترتيب التزامات بذمة شخص محدد، والامر

(١) المادة (٢٩) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ .

(٢) المادة (٣٣-أ وب) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ .

(٣) المادة (٩٦/أ-ب) من قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ .



لا يقف عند هذا الحد، وإنما يتطلب أن يأخذ التنفيذ دوره استكمالاً لدور القضاء، عن طريق قيام دوائر التنفيذ المختصة بإيصال الحقوق إلى أصحابها، بواسطة التنفيذ على المحكوم عليه عن طريق الاجراءات المحددة بموجب قانون التنفيذ العراقي.

### الخاتمة

بعد أن انتهينا من دراسة ذاتية التقاضي في المنازعات الناشئة عن اصابات العمل والامراض المهنية قد توصلنا الى مجموعة استنتاجات وتوصيات.

### أولاً: الاستنتاجات

١- ان المشرع العراقي لم ينظم في قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ كل الاحكام المتعلقة بالتقاضي في دعاوى إصابة العمل والامراض المهنية وترك تنظيمها لقانون العمل .

٢- ان دعاوى إصابة العمل والامراض المهنية تمتاز بخصوصية من حيث التقاضي اذ تتطلب تحقق شروط خاصة بحادثة العمل أو حادثة طريق أو تحقق بالأمراض المهنية دون إغفال الشروط العامة لإقامة الدعوى من حيث توافر الاهلية والمصلحة والخصومة. وفي ما يخص الطعون فإن المشرع جاء ببعض الخصائص بالنسبة لطرق لطن والتنفيد اذ شمل هذه الدعاوى بالتنفيذ الجبري وعزز هذه الخاصية ضمانات للتنفيذ.

### ثانياً: التوصيات

١- نوصي المشرع العراقي الاسراع بإصدار قانون ضمان اجتماعي جديد يتلاءم مع احكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ وخاصة فيما يتعلق بأحكام دعاوى إصابة العمل والامراض المهنية.

٢- نوصي بضرورة النص على قواعد قانونية خاصة بالتقاضي تتلائم مع الطابع الحمائي لقانون العمل، وكذلك وضع قواعد صارمة لتنفيذ الاحكام القضائية المتعلقة بهذه الدعاوى لتعلقها بالطرف الضعيف في العلاقة العقدية وهو العامل.

### قائمة المصادر

#### ١- الكتب القانونية

- ١- د. أحمد شوقي عبد الرحمن: انقضاء عقد العمل ، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١٢.
- ٢- د. احمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦.
- ٣- جمعة سعدون الربيعي: المرشد إلى إقامة الدعاوى المدنية ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠٠٨.
- ٤- سيد عجمي ، بتازي طاهر : التأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون العام، القاهرة ، ١٩٦٨.

- ٥- د.عباس العبودي: ، شرح احكام قانون المرافعات المدنية ، دراسة مقارنة ومعززة بالتطبيقات القضائية ، دار الكتب للطباعة ،جامعة الموصل، ٢٠٠٠.
- ٦- عبد الرحمن العلام: شرح قانون المرافعات، ج ١، مطبعة العاني، بغداد ١٩٧٠.
- ٧- د.عبد العزيز الهلالي : تأمين اصابات العمل (علما" وعملا") ، مطبعة النهضة الجديدة، القاهرة، ١٩٦٧.
- ٨- د.عدنان العابد، د.يوسف الياس: قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للنشر، ١٩٨١.
- ٩- د.عماد حسن سلمان: شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٧.
- ١٠- د.غدير أبراهيم : شرح قانون الضمان الاجتماعي العراقي، بغداد، ١٩٧٦.
- ١١- د.مصطفى الجمال ، د.حمدي عبد الرحمن : التأمينات الاجتماعية مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.

#### ب- الرسائل والاطاريح

- ١- حنان قاسم كاظم الخفاجي: المسؤولية الانضباطية للعامل في إطار قانون العمل (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق - جامعة تكريت ، ٢٠١٧.
- ٢- علي خبير الله دعوش يوسف: مسؤولية العامل في المحافظة على أموال صاحب العمل وصيانتها ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق/ جامعة تكريت ، ٢٠١٦.
- ٣- محمد علي الطائي: التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون- جامعة بغداد، ١٩٩٨.

#### ج- البحوث

- ١- بشرى نذير وعبد الرحيم أزغودي: تعويض العاملين في الإدارات العمومية عن اصابة العمل بالمغرب، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ع ٢، ٢٠١٨.
- ٢- د.حسن حبيب حنتوش ، د. حبيب عبيد مرزا: الدفع بعدم الاختصاص النوعي (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، ع ١، ٢٠١٧.
- ٣- د.عدنان العابد: شروط تعويض اصابة العمل في القانون المقارن، بحث منشور في مجلة المقارن، ع ٨، ٩، بغداد، ١٩٨٧.
- ٤- د.محمد لبيب شنب: الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل الامراض المهنية: بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق بجامعة عين شمس، ع ١، القاهرة ، ١٩٦٧.

#### د-القوانين

- ١- قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩.
- ٢- قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ النافذ.
- ٣- قانون التنفيذ رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠ المعدل.
- ٤- قانون الصحة العامة العراقي رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١ النافذ.
- ٥- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

#### هـ القرارات القضائية

- ١- قرار محكمة العمل العليا: الهيئة القضائية الثانية، رقم الاضبارة ٢٦٦ عليا/٧٤ في ١٩٧٤/٨/٢٣، غير منشور.
- ٢- قرار محكمة التمييز الاتحادية بالعدد ٢٠٤٤/ / الهيئة المدنية/٢٠١٥، ت/ ٢٠٦٨، بتاريخ ٩ ٢٠١٥/٤/٢٨، غير منشور.
- ٣- قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم(٦٧) بتاريخ ٢٠٢١/٩/٢٩ منشور في جريدة وقائع العراقية بالعدد : ٤٦٥٤ بتاريخ ٢٠٢١/١١/١٥.