

تعويض إصابات العمل (دراسة مقارنة)

م.م. رنا مجيد صالح البياتي

جامعة بابل - كلية الفنون الجميلة

خلاصة البحث

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

COMPENSATION OF WORK INJURIES

RANA MAJEED SALIH ALBAYATI

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

أهمية البحث

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

خطة البحث

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

هدف البحث

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

المقدمة

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

في صحة العامل . والتي ادت في النهاية إلى زيادة حوادث إصابات العمل بالإضافة إلى ذلك الخسائر المادية التي يتحملها صاحب العمل . فإذا استعرضنا هذه الخسائر المادية التي تنتج عن إصابات العمل نراها خسائر فادحة تتضمن المصاريف الخاصة بالعلاج الطبي . ومبالغ التعويضات والإعانات التي تقدمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كذلك الخسائر التي يتحملها صاحب العمل من خلال زيادة أو نقصان ساعات العمل حسب جسامه الإصابة كما وهناك جانب آخر مهم التي لا يمكن لأي تعويض أن يقوم مقامه عند فقدان شخص عزيز حيث لا يمكن تعويضه بالنسبة لأسرته أو عند إصابته تؤدي به إلى عجز كلي أو جزئي . تجسيدا لما تقدم ونظرا للخسائر المطروحة أمامنا ولكون شريحة العمال شريحة مهمة في بناء المجتمع وتطوره عملت القوانين على تشريع أنظمة وقواعد تحد من إصابات العمل كذلك برزت الحاجة الملحة هنا إلى اتخاذ وسائل الحيلة والحذر واتباع وسائل السلامة المهنية داخل مقر العمل للحد من إصابات العمل أو التخفيف منها . وبما أن (العمل حق لكل مواطن (العراقيين) بما يضمن لهم حياة كريمة^(١) فقد نصت الشريعة الإسلامية السمحاء على حق العمل وجعله بمصاف العبادات والواجبات الدينية الأساسية كذلك نصت الدساتير والقوانين على العمل حيث اعتبرته واجب مقدس يمليه الشرف وتستلزمه ضرورة المشاركة في بناء المجتمع وتطوره وازدهاره^(٢) . كذلك اعتبرت العمل حق من الحقوق الإنسانية والاجتماعية حيث يشترط لضمان هذا الحق توفير فرص العمل أولا ومن ثم حماية العامل من مخاطر العمل ثانيا . مما تقدم نجد أن السبب الرئيسي في اختيار هذا البحث وبالأخص هذا العنوان لما له من الأهمية الكبيرة بالنسبة للحفاظ على حياة العامل وضمان حقوقه حيث نجد أن بعض أصحاب العمل لا يؤمنون للعامل مبلغ التعويض جراء الإصابة وينهون خدماته دون مقابل وهو ما يحصل في وقتنا الراهن . كذلك نجد أن دور نقابات العمال قد اضمحل ويمكن القول أنه تلاشى نظرا لما يمر به البلد من ظروف . فعليه العمل على الحفاظ على شريحة العمال وضمان حقوقهم وتقديم تعويض مناسب له عند ثبوت أي عجز لدى العامل من أجل توفير مصدر رزق له ولأسرته . لذا جرت طريقة البحث هنا بأسلوب المقارنة حيث رجعنا بالدرجة الأولى إلى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ وبعض القوانين الملغية للاستدلال بها وبعض قوانين الدول العربية منها القانون المصري والبحريني والسوداني للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بين هذه القوانين . فمن أجل الإلمام بهذا الموضوع (تعويض إصابات العمل) يجب البحث في ماهية إصابات العمل وذلك في المبحث الأول كذلك تناولنا المطلب الأول الامراض المهنية وتمييزها عن إصابات العمل وفي المطلب الثاني الإصابة أثناء العمل أو بسببه وفي المطلب الثالث إصابة الطريق وفي المبحث الثالث بينا حقوق العامل المصاب وحالات الحرمان منها .

المبحث الأول- ماهية إصابات العمل

لقد أولت التشريعات العمالية المتقدمة الأهمية البالغة في تعريف إصابات العمل لما لها من الدور البارز في تشخيص الإصابة سواء كانت هذه الإصابة ناتجة عن قيام العامل بعمل ما أو تعرض للإصابة في الطريق أو كانت الإصابة ناتجة عن تعرض العامل لأحد الامراض المهنية المنصوص عليها في القانون . عليه فقد أوردت التشريعات القانونية العديد من التعريفات المتضمنة مفهوم إصابة العمل سواء كان ذلك في التشريعات العمالية الملغية أو النافذة . فقد عرفت المادة (١٦٤) من قانون العمل إصابة العمل حيث نصت : (إذا أصيب العامل أو المستخدم أثناء تأدية العمل أو من جرأته بحدث أو مرض أدى إلى وفاته أو إصابته بعطل مؤقت أو جزئي أو كلي)^(٣) كما عرفت المادة الأولى (ف١٥) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي إصابة العمل بأنها : (الإصابة التي تقع للشخص المضمون نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الامراض المهنية المدرجة في الجدول الملحق بهذا القانون وإذا تعرض الشخص المضمون بحادث أثناء ذهابه إلى محل عمله واثنا عودته منه اعتبر ذلك كإصابة عمل لأغراض هذا القانون بشرط أن يسلك طريقا مباشرا في الذهاب والإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي)^(٤) . اما في ظل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ فقد عرفت إصابة العمل على أنها : (الإصابة بمرض مهني أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون أثناء ذهابه المباشر إلى العمل واثنا عودته المباشرة منه)^(٥) . وفي ظل القوانين المقارنة فنجد أن قانون التأمينات الاجتماعية المصري عرف إصابة العمل على أنها : (الإصابة بأحد الامراض المهنية المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه)^(٦) . لذا نجد أن مفهوم إصابة العمل مفهوم واسع حيث شمل العديد من المخاطر والإصابات التي يتعرض لها العامل منذ خروجه من المنزل متوجها للعمل سالكا طريقه الطبيعي للعمل وكذلك أثناء دخوله إلى محيط العمل . كذلك شمل القانون العديد من الامراض التي يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه غير أن هذه المخاطر التي تعترض سبيل العامل يجب أن تشترك في نقطتين رئيسيتين لكي يستحق العامل بموجبه التعويض وهما الوقوع اللاإرادي المفاجئ وحدث الإصابة الجسدية للعامل^(٧) . كذلك نجد أن إصابة العمل تصيب شخص العامل أو أشخاص آخرين أو الممتلكات أو المعدات باضرار دون سابق توقع . كما وتحدث اضرارا مادية ومعنوية للعامل ولصاحب العمل في الوقت نفسه مما تقدم نجد أن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وغيره من القوانين أعطى مفهوما عاما لإصابة العمل كذلك ترك المجال واسعا ليغطي كافة المخاطر التي تصيب العامل منذ توجهه إلى العمل وفي أثناء العمل أو بسببه إضافة إلى ذلك أعطى المشرع لقاضي الموضوع السلطة التقديرية في تحديد مفهوم إصابة العمل بمساعدة اللجان الطبية يشمل المخاطر التي يتعرض لها العامل في مجال العمل . كما ونلاحظ أن العامل لكي يستحق التعويض التام عن إصابته يجب أن تكون هذه الإصابة أثناء العمل أو بسببه أو قد تكون ناتجة عن أحد الامراض المهنية حيث شمل التعريف لإصابة العمل العديد من الاخطار التي يمكن أن تحدث للعامل^(٨) . اما في ظل القوانين المقارنة نجد أنها تتفق حول مفهوم إصابة العمل التي تصيب العامل أثناء تأدية العمل لعمله أو بسببه كما واعتبر الإصابة

(١) المادة (٢٢/ اولا) من دستور العراق لعام ٢٠٠٥ .

(٢) المادة (٣) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ .

(٣) قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٨٥ الملغي .

(٤) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (١١٢) لسنة ١٩٦٩ الملغي .

(٥) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ النافذ

(٦) المادة الأولى (ف د) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ .

(٧) د . فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، القاهرة، مكتبة الخانجي، ١٩٧٩، ص ٢٢ .

(٨) د . محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية (دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية) - كلية الحقوق /جامعة

الإسكندرية، منشأة المعارف بالإسكندرية، بلا سنة طبع، ص ٢١١ .

الناجمة عن ممارسة مهنة معينة من الامراض المهنية والتي تعد من إصابات العمل كذلك فان أي حادث يقع للعامل اثناء توجّهه المباشر للعمل او اثناء عودته منه او اثناء تناوله للطعام داخل محل العمل إصابة عمل وهذا على خلاف ما يشترطه القانون البحريني حيث اشترط الطريق الطبيعي للعمل دون توقف او تخلف كذلك فان التقلّات التي يقوم بها العامل لصاحب العمل بتكليف مباشر منه او السفر لحساب صاحب العمل فان الإصابة التي تنجم للعامل هنا تعد إصابة عمل^(١).

لذا فمن أجل الإلمام بماهية إصابة العمل يجب التعرّض إلى الامراض المهنية وتمييزها عن إصابات العمل وذلك في المطلب الأول والإصابة الواقعة للعامل اثناء العمل او بسببه (الإجهاد والإرهاق) في المطلب الثاني وإصابة الطريق في المطلب الثالث.

المطلب الأول : الأمراض المهنية وتمييزها عن إصابات العمل

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

كما وقد عرف قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل في العراق الامراض المهنية على انها (العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة)^(٢) . فالمرض المهني قد ينشأ تدريجياً وببطء شديد داخل جسم الإنسان نتيجة لممارسته لمهنة معينة وقد يكون نتيجة المحيط المتعلق بالعمل وظروفه كالتعرض للحرارة او الرطوبة الشديتين او ملامسة المواد الكيميائية كل هذه الظروف تؤدي إلى إصابة العامل بمرض مهني^(٣) . فقد حدد القانون ووفق جدول معين الامراض المهنية شأنه شأن القوانين الأخرى خاصة العربية منها .

كما وقد أعطى القانون للخبرة الطبية دور في تحديد الامراض المهنية التي لم يقوم الجدول بتحديدتها والتي يصاب بها العامل نتيجة ممارسة مهنة معينة والسبب يعود إلى تقدم وتطور الصناعة التي تؤدي بدورها إلى ظهور العديد من الامراض المهنية التي لم تكن معروفة سابقاً^(٤) . كذلك نلاحظ ان نص المادة (٦١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل نص على انه (تظل المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ احكام الفصل المتعلق بالامراض المهنية خلال سنة كاملة من انتهاء خدمة العامل المضمون ان ظهرت عليه اعراض مرض مهني سواء كان اثناء ظهور المرض وهو بلا عمل او يشتغل في مهنته او صناعته لا ينشأ عنها المرض او كان خارج نطاق الخدمة المضمونة). يتضح من النص المتقدم أعلاه بان المؤسسة العامة تبقى ضامنة للعامل خلال مدة سنة ان ظهر لديه اعراض مرض منه سواء كان هذا العامل لديه عمل ام لا . كذلك غُد القانون نشوء المرض المهني اثناء خدمة العامل او خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة العامل قرينة قانونية على وجود العلاقة السببية بين المرض والمهنة^(٥).

ولأجل معرفة التمييز بين الامراض المهنية وإصابات العمل نرى بان القانون نص على الامراض المهنية وذلك بجدول ملحق بالقانون غير ان هنالك بعض الامراض تظهر بتطور الصناعات فان الخبرة الطبية هي التي تحدد تلك الامراض في حين ان إصابات العمل لم ينص عليها القانون فهي تحدث للعامل أي كان نوعها . كذلك ان القانون يعرض كل حوادث العمل أي كان نوعها وطبيعتها في حين نجد ان القانون لا يعرض الحوادث الناتجة عن الامراض المهنية الا اذا كانت واردة بالجدول المرافق للقانون^(٦).

كذلك نجد ان إصابات العمل تظهر آثار الإصابة فور حدوثها في حين نجد ان آثار الامراض المهنية بطيئة وتظهر في المستقبل قديكون بعد فترة طويلة أي يمكن ان يكون بعد انتهاء العمل . إن الأمراض المهنية ترتبط بعلاقة سببية بين المرض والمهنة في حين نجد ان إصابات العمل لا توجد مثل هذه الرابطة إلا إذا كانت الإصابة بسبب العمل^(٧) . أما في ظل القوانين المقارنة نجد ان قانون التأمينات الاجتماعية في مصر حدد الأمراض المهنية بجدول ملحق بهذا القانون . كذلك قانون تعويض إصابات العمل السوداني لسنة ١٩٨١ قسم الأمراض المهنية وذلك حسب خطورة الصناعة ومهمة العامل^(٨) . كذلك نجد ان قانون التأمين البحريني نص على الأمراض المهنية بجدول ملحق بهذا القانون كي يستحق العامل تعويض^(٩).

المطلب الثاني : الإصابة اثناء العمل أو بسببه

أورد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ في مادته الأولى مفهوم إصابة العمل على انها : (الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل او بسببه) . فالعطل العضوي هو عجز عضو او أكثر من أعضاء جسم الإنسان بصورة مؤقتة او دائمية بحيث تضعف من قابليته على العمل او تجعله غير قادر على مواصلة العمل نهائياً^(١٠) . لذا نجد ان المشرع العراقي نص على ان الإصابة تحدث نتيجة حادث يقع للعامل اثناء العمل او بسببه غير انه لم يعط مفهومهما واضحاً للحدث حيث ترك الامر مفتوحاً بحيث يشمل كافة الإصابات التي تحدث للعامل اثناء العمل والتي لها علاقة بالعمل^(١١) . عليه يمكن اعطاء تعريفاً موجزاً للحدث يتلخص بانه كل فعل يقع دون سابق توقع بفعل قوة مفاجئة خارجية تؤدي إلى احداث اضرار جسمية تصيب شخص العامل اثناء العمل او بسببه^(١٢).

(١) قانون التأمين الاجتماعي البحريني رقم (١٣) لسنة ١٩٧٥ بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي ومستخدمي الحكومة .

(٢) المادة (١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

(٣) د . حكمت جميل، الامراض المهنية وطرق الوقاية منها، بغداد، ١٩٨١، ص ٢٠ .

(٤) لقد حدد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ الامراض المهنية بالجدول رقم (١) الملحق بالقانون منها ١ -

الامراض المعدية والطيفية المهنية ٢ - الاورام الخبيثة المهنية ٣ - امراض الدم المهنية غير الخبيثة ٤ - الربو المهني وامراض الحساسية التنفسية ٥ - امراض الكبد المهنية وامراض العيون المهنية وغيرها من الامراض التي ذكرها القانون .

(٥) المادة (٦٧) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ .

(٦) د . محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية (دراسة عملية التشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية)، مصدر سابق، ص ٢٢٧ .

(٧) د . جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة العاني، ١٩٦٠، ص ١١٢ .

(٨) المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، تشريع التأمينات الاجتماعية السوداني، الخرطوم، مطبعة دار شهيرة للطباعة والنشر، ١٩٨٤، ص ١٠١ - ١٠٢ .

(٩) قانون التأمين الاجتماعي البحريني رقم (١٣) لسنة ١٩٧٥ .

(١٠) د . عدنان العابد و د . يوسف الياس " قانون العمل " الطبعة الاولى، بغداد، دار المعرفة، ١٩٨٠، ص ٣٢٣ .

(١١) د . فرج عبدالقادر طه، سيكولوجية الحوادث واصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، مصدر سابق، ص ٢٢ .

(١٢) د . جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مصدر سابق، ص ٩٣ .

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

١. الفعل الخارجي .
٢. الفعل المفاجئ .
٣. الضرر الذي يصيب العامل اثناء العمل او بسببه .

أولاً : الفعل الخارجي :

يعد من قبيل الفعل الخارجي الذي يقع دون سابق انذار او توقع ويحدث اضراما سواء كان ذلك بفعل قوة الطبيعة او بفعل آلة معينة او بفعل انسان . فالحوادث بفعل قوى خارجية كثيرة وعديدة منها الحريق والانفجار وقد تكون الحرارة العالية للشمس اثناء العمل خارج مقر العمل وقد تكون اعتداء من شخص لآخر اثر مشاجرة معينة اثناء العمل وقد تكون الإصابة بفتق نتيجة قيام العامل برفع ثقل معين كل هذه الاسباب تكون خارجة عن المألوف وبفعل قوى خارجية^(١). غير ان هنالك استغراب يثار حول ما اذا كان قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال يغطي بعض المخاطر التي يتعرض لها عمال البناء اثناء عملهم اليومي حيث لا يوجد لديهم عمل آخر يقومون به في ظل البطالة المقنعة التي يشهدها البلاد في الوقت الحاضر وهل يستحقون مبلغ التعويض ان حدثت إصابة عمل بفعل قوى خارجية اذ لابد من وجود وقفة من قبل القانون ومن قبل مجلس النواب لضم هذه الشريحة كأعتبارات انسانية^(٢). يتضح مما تقدم انه يشترط لا اعتبار الحادثة إصابة عمل يستحق في المقابل العامل التعويض ان تكون بسبب فعل قوى خارجية اثناء قيامه بالعمل المنوط به .

ثانياً : الفعل المفاجئ :

يشترط القانون لا اعتبار الإصابة حادثه عمل توفر عنصر المفاجئة وذلك بغض النظر عن الفترة الزمنية منذ بداية الإصابة ولحد نهايتها . فعلى سبيل المثال ان موت العامل نتيجة نفاذ قنينة الاوكسجين بصورة مفاجئة على الرغم من حدوث الامتلاء في الصباح وقبل البدء بالعمل والسبب في ذلك يعود إلى حدوث ثقب في القنينة عد حادثه عمل ولو ان الوفاة حدثت بعد عدة أيام . نستنتج مما تقدم ان عنصر المفاجئة والاثر هما الفيصلان اللذان يفصلان الإصابة الناتجة عن حادثه العمل والامراض المهنية فنذكر على سبيل المثال ان إصابة العامل بلدغة حشرة معينة اثناء العمل بصورة مفاجئة يعد حادثه عمل ولو انها تعد بلغة الطب مرضا مهنيا^(٣). فالمرض المهني اثاره بطيئة كالتسمم البطيء الذي يصيب العامل عند مزاولته لمهنة معينة في معمل كيميائي فاثارة بطيئة تختلف عن التسمم المفاجئ الذي يعد حادثه عمل . فعنصر المفاجئة له الأثر في تمييز الإصابة بحادثه عمل عن الامراض المهنية والذي نص عليه العديد من القوانين العربية .

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

تعد الإصابة حادثه عمل ان توافر فيها عنصر الضرر الذي يصيب جسم العامل ويضعف من قدرة العامل على العمل او انعدام قدرة العامل نهائيا على العمل. غير ان هذه الإصابة تختلف فهناك إصابات خارجية تصيب جسم العامل اثناء العمل او بسببه كاللكسور والجروح والحروق والإصابات الداخلية كالامراض النفسية والعقلية والعصبية . فلا تعد من قبل الإصابة بالاضرار الادبية التي تصيب شرف او كرامة العامل او الاضرار المالية كسرقة المال او تلف حاجات العامل إصابة عمل . ان هذه الشروط الثلاثة ان توافرت تعد الإصابة حادثه عمل يستحق بموجبها العامل التعويض^(٤). كذلك لابد من اعتبار الإصابة إصابة عمل يستحق العامل بموجبها التعويض ان تكون الإصابة اثناء العمل او بسبب العمل (الإجهاد والإرهاق) وهذا ما سوف نتناوله في أولاً : الإصابة اثناء العمل .

ثانياً: الإصابة بسبب العمل (الإجهاد والإرهاق) .

أولاً : الإصابة اثناء العمل :

نص المشرع العراقي على اعتبار الإصابة حادثه عمل ان تقع اثناء العمل غير انه لم يحدد المقصود بالإصابة اثناء العمل حيث ترك الامر إلى اجتهاد الفقه والقضاء . ويعتبر من قبل الإصابة التي تحدث اثناء العمل أي خلال الفترة الزمنية المحددة للعمل أي في اوقات الدوام العادي وفي مكان العمل لكي يستحق العامل بناءً على تلك الإصابة التعويض . كما ونلاحظ ان القانون لا يشترط وجود العلاقة السببية بين العمل والإصابة وان حدثت الإصابة نتيجة قوة قاهرة او لم يكن للعمل سببا في حدوثها لاستحقاق التعويض كالإصابة التي تحدث نتيجة مشاجرة بين العامل وزميل له لاسباب لا تتعلق بالعمل كالاسباب العائلية^(٥). كذلك نجد ان مكان العمل لا ينحصر في مقر العمل الاصلي كالمعمل او المصنع بل يمكن ان يشمل الاماكن التي يرتادها العامل كملحقات العمل او الاماكن المعدة للاكل او الشرب والراحة والاعتسال كذلك الاماكن القريبة من مكان العمل في حالة عدم توافرها في مقر العمل السالفة ذكرها لكن شريطة ان تكون بأذن صاحب العمل . فعلى هذا الاساس قضت محكمة العمل العليا بان ورثة العامل يستحقون التعويض عن إصابة العمل ان حدث وغرق العامل في بركة الماء التي ذهب للاغتسال فيها اثناء فترة الراحة^(٦).

غير ان مجرد الإصابة التي يستحق من خلالها العامل التعويض لا تشترط فيها فقط وقوعها في مكان العمل بل في فترة العمل ايضاً حيث ان إصابة العامل اثناء عودته من مكان العمل إلى محل اقامته عند انتهاء فترة العمل وحدثت الإصابة لأسباب شخصية نتيجة اعتداء عليه لا تعتبر إصابة عمل لانها حدثت بعد انتهاء الزمن المحدد للعمل ولاسباب لا تتعلق بالعمل^(٧).

(١) د . احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التامينات الاجتماعية السوري، الطبعة الاولى، دمشق، ١٩٦٩، ص ٣٩ .

(٢) د . سهيل حسين الفتلاوي، موسوعة القانون الدولي (حقوق الانسان)، الطبعة الاولى، عمان، دار الثقافة للطباعة والنشر، ٢٠٠٩، ص ٢٧٨ .

(٣) د . عبدالرحمن محمد داود، شرح قانون التامينات الاجتماعية المصري، القاهرة، ١٩٧٤، ص ١٠٤ .

(٤) د . عدنان العابد و د . يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٣٢٤ .

(٥) د . احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التامينات الاجتماعية السوري، مصدر سابق، ص ٥٢ .

(٦) قرار محكمة العمل العليا الملغاة رقم (٨٩٨/ثالثة ١٩٧٨) المنشور في مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثاني لسنة ١٩٧٨، ص ٣٥٧ .

(٧) د . محمد حسين منصور، التامينات الاجتماعية، (دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية)، مصدر سابق، ص ٢١٦ - ٢١٧ .

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

ثانياً : الإصابة بسبب العمل (الإجهاد والإرهاق) :

ان الإصابة بسبب العمل هنا تشترط وجود العلاقة السببية بين الإصابة والعمل على عكس الإصابة اثناء العمل حيث انها تشترط وجود العلاقة السببية بل يجب ان تحدث الإصابة اثناء العمل ونتيجة اداء العمل كذلك لا يشترط مكان وزمان العمل فنذكر على سبيل المثال الإصابة التي تحدث للعامل نتيجة اعتداء من زميل له خارج مكان العمل وذلك بسبب التنافس على زيادة الانتاج^(١). كما لا تشترط في العلاقة السببية ان يكون سببه الإصابة مباشرة وله صلة وثيقة بالعمل فيمكن اعتبار الإصابة إصابة عمل ولو كانت الإصابة غير مباشرة أي مجرد كون ظروف الإصابة مرتبطة بالعمل او لها صلة ولو من بعيد كما لو كان العامل مصاب بمرض ما وادت الإصابة إلى حدوث مضاعفات في مرضه السابق . كذلك يعتبر من قبيل الإصابة بسبب العمل اذا توفي العامل بسبب انقلاب السيارة التي استقلها العامل للذهاب إلى المدينة بغية المعالجة من الصداق الذي احس به اثناء العمل لعدم وجود طبيب معالج في مقر العمل^(٢). نستنتج مما تقدم ان الإصابة لكي تعد إصابة عمل يجب ان ترتبط بعلاقة سببية بين الإصابة والعمل وان حدثت في غير مكان وزمان العمل .

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

غير ان القانون العراقي لم ينص صراحة على الإصابة بسبب الارهاق والاجهاد لكنه عُد الإصابة التي تحدث نتيجة الارهاق او الاجهاد إصابة عمل متى ما توافرت العلاقة السببية بين الإصابة والاجهاد والارهاق أي ان الإصابة ناتجة عن الجهد الذي قام به العامل سواء كان هذا الجهد نتيجة مجهود اضافي او مجهود غير عادي بذله العامل لاداء العمل . كذلك الظروف غير الاعتيادية للعمل لها الدور البارز في حدوث الإصابة كالحرارة الشديدة والضوضاء المستمر والرطوبة المرتفعة^(٣).

ان إصابة العامل بإصابة عمل نتيجة الإجهاد والإرهاق تؤدي إلى امراض عديدة ومختلفة كالامراض النفسية والعصبية والقلبية غير ان تلك الإصابة من التي يقرر ذلك^(٤) ان اعتبار الإصابة إصابة عمل ترجع إلى تقدير اللجان الطبية والتي يجب ان تكون على اطلاع بنوع العمل الذي يقوم به العامل والجهد المبذول بالإضافة إلى ذلك يظهر دور المحقق الذي ينقل الحقائق عن نوع العمل والجهد المبذول إلى اللجان الطبية من أجل تكييف الإصابة على انها إصابة عمل ام لا^(٥).

المطلب الثالث : إصابة الطريق

نص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ على الإصابة التي تحدث للعامل اثناء ذهابه المباشر للعمل او اثناء عودته المباشرة من العمل على انها إصابة طريق^(٦) ولكي تعد هذه الإصابة إصابة طريق يستحق بالمقابل العامل على التعويض توافر شرطين اساسيين هما :

١. ان تقع الإصابة في الطريق المباشر لمقر العمل .
٢. ان تقع الإصابة في الوقت الطبيعي للذهاب إلى العمل والعودة منه .

أولاً : الطريق المباشر للعمل

لقد اشترط نص القانون لاعتبار الإصابة إصابة طريق ان يتعرض العامل لحادث عمل في الطريق المباشر لمقر العمل والعودة المباشرة منه حيث يمكن ان نعرف الطريق المباشر بالطريق الطبيعي المألوف الذي يسلكه العامل إلى مقر العمل والعودة منه والذي يكون عادة اقرب الطرق وأيسرها وأقلها خطورة^(٧).

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

(١) احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التامينات الاجتماعية السوري، مصدر سابق، ص ٦٥ .
(٢) قرار محكمة العمل العليا رقم (٩٧٠) /١٩٧٨، المنشور في مجموعة الاحكام العدلية، العدد الثالث، ١٩٧٨، ص ٣٣١ .
(٣) د . حكمت جميل، الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها، بغداد، ١٩٨١، ص ٤٦ .
(٤) الأستاذ صبحي إبراهيم العبدالله، كيفية التحقيق عن إصابات العمل، (سلسلة محاضرات تصدرها مؤسسة الثقافة العمالية)، الجزء الثالث، ١٩٧٩، ص ١١
(٥) د . عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، مصر، دار المعارف، ١٩٧١ .
(٦) المادة الاولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .
(٧) قرار محكمة التمييز المرقم ٥٣٩/الثانية/١٩٨٤ المنشور في مجموعة الاحكام العدلية لسنة ١٩٨٤، ص ٦٨ .

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

وفي ظل القوانين المقارنة نجد ان القانون المصري حدد إصابة الطريق بتعرض العامل لحادث عمل ما اثناء فترة الذهاب والعودة من العمل أي ان يكون متجها إلى مقر العمل بغض النظر عن مكان العامل سواء كان منزله او منزل صديق او فندق ما . عليه يستحق العامل التعويض^(١).

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

لقد نص القانون على ان يقع الحادث في الطريق المباشر للذهاب إلى العمل بالإضافة إلى ذلك ولكي تعد الإصابة إصابة طريق اشترط القانون ايضا ان يقع الحادث بالوقت الطبيعي للذهاب إلى العمل والعودة منه^(٢).
بعبارة أخرى بالفترة الزمنية المعقولة المستغرقة من انطلاق العامل من مكان سكناه ذهابا إلى مقر العمل والعودة منه فالإصابة خلال هذه الفترة تعد إصابة طريق.

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

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

حيث حدد الطرف الأول وهو الذهاب المباشر إلى مقر العمل دون ان يحدد الطرف الثاني وهو العودة منه فقد يكون المنزل او احد اقربائه او السينما او مقهى فبذلك وسع من نطاق حماية العامل حيث لابد من ذكر الطرف الآخر^(٣).

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

فذكر على سبيل المثال ان كان التوقف لفترة قصيرة لشراء بعض الحاجات او لشرب الماء بسبب الحرارة الشديدة او دخوله لاداء الصلاة وقد يكون التوقف لفترة غير قصيرة لظروف انسانية كاسعاف شخص ما تعرض لحادث معين فان الإصابة التي تحدث ضمن اطار القانون العراقي تعد إصابة طريق يستحق العامل التعويض على خلاف القانون المصري حيث لا تعد إصابة طريق^(٤).

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

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

المبحث الثاني

حقوق العامل المصاب وحالات الحرمان منها

رتب القانون للعامل الذي يتعرض لإصابة عمل حماية من الحقوق المنصوص عليها حسب حماية الفرد الذي يصيبه كما وحدد التعويض المناسب عما فاتته من كسب وما اصابه من عطل وعدم القدرة على العمل لتأمين معيشته وافراد أسرته^(٥). غير انه لا يستحق هذه الحقوق في جميع الاحوال اذ هنالك حالات يحرم فيها العامل من التعويض او المكافأة .
لذا سوف نتناول هذه الحقوق وذلك في المطلب الأول وفي المطلب الثاني حالات الحرمان منها .

المطلب الأول : الحقوق المقررة للعامل المصاب

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

أولا : الرعاية والعلاج الطبي

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

(١) د . محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، القاهرة، ١٩٦٩، ص ٦٧٤ .

(٢) المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

(٣) د . صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الفردية بين العمال وأصحاب العمل في العراق وحقوقهم وواجباتهم المتبادلة في العمل والضمان الاجتماعي، بغداد، مطبعة المؤسسة الثقافية العمالية، ١٩٧٥، ١٩٧٦، ص ٢٥٥ .

(٤) عبدالعزيز الهلالي، تأمين إصابات العمل (علما وعملا)، القاهرة، ١٩٦٧، ص ٣٠ .

(٥) د . عبد المجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني العراقي (مصادر الالتزام)، الجزء الاول، الطبعة الاولى، بغداد، شركة الطبع والنشر الاهلية، ١٩٦٠، ص ٣٦٥ .

عليه سوف نتناول التزامات كل من صاحب العمل من جهة والمؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي من جهة أخرى .

أ- التزامات صاحب العمل :

الزم القانون صاحب العمل بإداء التزامات أولية بسيطة لانتفاذ العامل المصاب منذ ابتداء إصابته وتجهيزه لتلقي العلاج الطبي اللاحق للإصابة تدريجياً إلى حين الشفاء التام .
وهذه الالتزامات هي :^(١)

١. يترتب على صاحب العمل تقديم المساعدة والعناية اللازمة للعامل المصاب وذلك في المكان الذي وقعت فيه الإصابة منعا منه لحدوث أي مضاعفات جانبية له وتقديم الإسعافات الطبية الأولية له كأن يتعرض العامل لنزيف فيقوم صاحب العمل بإيقاف النزيف الناتج عن إصابته بجروح وذلك حفاظاً منه على حياة العامل .
 ٢. إن هذه الأعمال التي يقوم بها صاحب العمل بالإضافة إلى أنها جزء من حقوق العامل التي يتمتع بها وفق القانون إلا أن الدواعي الإنسانية تستدعي ذلك وخاصة ما يتعرض له عمال البناء في الوقت الراهن حيث لا يوجد ما يضمن سلامتهم عند تعرضهم لأي خطر من الأخطار لذلك يلتزم صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى أقرب مركز صحي طبي معتمد من قبل المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي في حالة حصول إغماء على العامل أو عند عجزه على التنفس أو إصابة أحد أعضاء جسمه غير أننا نقترح هنا أنه ليس فقط التزام صاحب العمل بنقل العامل لمركز طبي معتمد لدى المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي حيث يوجد في بعض الأحيان حالات مرضية خطيرة وفي نفس الوقت يكون هذا المركز بعيد عن مكان العمل فقد يؤدي هذا الأمر إلى وفاة العامل مالم يسعف سريعاً . شريطة إثبات عدم توافر المركز الطبي مع العامل المصاب إذ يوجد هذا الأمر في بعض الأحيان .
 ٣. يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر الكامل للمصاب^(٢) عن اليوم الذي وقعت فيه الإصابة إذا ماتم نقله في نفس يوم الإصابة . كذلك يلتزم برفع الأجر للعامل المصاب إذا تأخر في نقله في نفس يوم الإصابة^(٣) .
 ٤. على صاحب العمل القيام بتبليغ قسم الشرطة وقسم التفتيش في المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي فور وقوع الإصابة وذلك للتأكد من أسباب الإصابة وملابساتها لتحديد مسؤولية الإصابة على من تقع على صاحب العمل أو العامل المصاب أو شخص ثالث^(٤) .
- مما تقدم يظهر لنا أنه لا بد على صاحب العمل تنفيذ هذه الالتزامات فور وقوع الإصابة تجنباً منه للمسائلة القانونية أما إذا لم يقوم صاحب العمل بهذه الالتزامات تتحقق هنا المسؤولية المدنية والجزائية ويحق للعامل المصاب المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي نتجت عن هذه الإصابة وعدم تنفيذ الالتزامات^(٥) .

ب- التزامات المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي :

تعتمد المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي مراكز صحية يلجأ إليها صاحب العمل عند إصابة أحد عماله عليها فيجب تقديم العلاج المناسب له ورعايته بصورة كاملة ولمدة غير محددة بغض النظر عن مقدار النفقات إلى حين اتمام العلاج بالشفاء التام أو إثبات العجز الدائم أو الجزئي أو الوفاة بغض النظر عن انتهاء عقد العمل خلال هذه الفترة^(٦) . تتضمن المعالجة التي تقوم بها الجهات الطبية من معاناة طبية في العيادة أو المستشفى وقد يتطلب في بعض الأحيان حالة العامل المصاب أن يتم معانيته في المنزل كذلك قد يتطلب الأمر إجراء عمليات جراحية لهذا العامل وأخذ الأشعة والتحليل اللازمة له كما وقد يتطلب إحضار أدوية معينة له حيث تقوم المؤسسة بالتعاقد مع بعض الصيدليات لتوفر هذه الأدوية^(٧) .

بالإضافة إلى ذلك تلتزم المؤسسة العامة بتوفير أجهزة معينة قد يحتاج إليها العامل المصاب كالأعضاء الاصطناعية أو سماعة الأذن أو النظارات الطبية والمقاعد المتحركة غير أن ذلك يرجع إلى تقرير اللجنة الطبية من أجل توفيرها له .

كذلك قد يتطلب علاج العامل إيفاده إلى خارج الدولة غير أن هذا الأمر يجب أن يرجع إلى قرار اللجنة الطبية كما نلاحظ أن هذا الأمر كان في الماضي ولا وجود له في الوقت الحاضر حيث أن العامل المصاب هنا لا أهمية له فعلى الدولة أن تراعي هذا الأمر والعودة إلى العمل فيه^(٨) .

مما تقدم نجد أن المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي تلتزم بتوفير العلاج للعامل المصاب بالإضافة إلى ذلك توفير كافة المستلزمات الصحية له .

كما ونلاحظ أنه لا بد للعامل المصاب الالتزام بالتعليمات المنصوص عليها والتي تحددها المؤسسة العامة وهو مانصت عليه المادة (٤٦) من قانون التقاعد والضمان على أنه على المصاب الالتزام بالتعليمات التي تحددها المؤسسة أو الجهة الطبية التي يعالج لديها فإن رفض المصاب تنفيذ هذه التعليمات فإن المؤسسة لا تلتزم بإداء نفقات العلاج والتعويض إلا إذا تراجع وأتبع هذه التعليمات .

نستشف من هذا النص أنه على العامل المصاب الالتزام بالتعليمات التي تنص عليها المؤسسة العامة الصادرة من الهيئة الطبية أما إذا وجد العامل المصاب أن هذه التعليمات تتعارض مع مصلحته وحفاظه على حياته فإن ذلك لا يحرره من التعويض ودفع تكاليف علاجه كان تقرر اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة العامة بتر ساق العامل المصاب في حين أنه يلجأ إلى جهة طبية أخرى على نفقته الخاصة وتساهم في علاجه دون الحاجة إلى بتر ساقه ففي هذه الحالة مخالفته لهذه التعليمات جاء مع مصلحته الخاصة في الشفاء

(١) المادة (٥٤) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

(٢) المادة (١ / أ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

(٣) قرار محكمة التمييز المرقم (١٢/ح/١٩٥٩)، مجلة القضاء، العدد الثالث، ١٩٥٩، ص ٣٠٩ .

(٤) المادة (٦٢) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

(٥) د . عبدالمجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني (مصادر الالتزام)، مصدر سابق، ص ٣٧٠ .

(٦) د . كامل محمد بدوي، المرجع في قانون عقد العمل الفردي المبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، الطبعة الثانية، القاهرة، مطبعة دار التأليف، ١٩٥٥، ص ٤٣٠ .

(٧) المادة (٤٥ / ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

(٨) المادة (٥١ / ج) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

فالمؤسسة هنا ملزمة بدفع نفقات العلاج أما إن حصلت مضاعفات في صحة العامل نتيجة مخالفته لهذه التعليمات فإنها غير ملزمة بدفع نفقات العلاج^(١).

مما تقدم نجد انه على المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي الالتزام بتوفير العلاج الملائم للعامل المصاب بمساعدة اللجان الطبية المكلفة بهذا الأمر وتوفير الأدوية المناسبة له بالتعاون مع الهيئات والمراكز الطبية والصيدليات التابعة لها والسبب في ذلك يعود إلى عدم ائصال كاهل هذه المؤسسة بتكاليف غير حقيقية فهي من جهة تراعى مصلحة العامل المصاب بدفع نفقات العلاج من أجل اتمام الشفاء ومن جهة أخرى عدم تحملها لتكاليف ونفقات غير حقيقية وغير ضرورية^(٢).

ثانيا : التعويض النقدي

قد يباشر العامل المصاب عمله ان كانت الإصابة بسيطة لا تمنعه من العمل الا انه قد تكون الإصابة جسيمة يضطر فيها العامل إلى الانقطاع عن العمل اما للراحة واما للعلاج إلى ان يكتسب الشفاء الا انه قد توجد بعض الإصابات على درجة من الخطورة بحيث تصيب العامل بعجز جزئي ينقص معها قدرته على العمل نتيجة لهذه الإصابة او اصابته بعطل عضوي نتيجة تعرضه لحادث أثناء قيامه بمهامه المعتادة في العمل^(٣).

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

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

أ- تعويض اجازة الإصابة :

نصت الفقرة (ب) من المادة (٥٥) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ على انه (يعتبر العامل من تاريخ اصابته وحتى شفاؤه التام او ثبوت عجزه بحالة اجازة بدون اجر ويمنح العامل تعويض اجازة الإصابة خلال فترة معالجته يساوي كامل اجره الذي دفع عند الاشتراك الاخير) .

يلاحظ من النص المتقدم بان العامل المصاب يعتبر باجازة اصابته لحين تمام شفاؤه ويستحق تعويض اجازة الإصابة . كذلك تلتزم المؤسسة طوال فترة العلاج منذ اليوم الأول لصابته او من تاريخ ايصاله لمركز العلاج الطبي بان تدفع للعامل المصاب اجره الكامل الذي دفع عند الاشتراك الاخير قبل اصابته إلى ان يكتسب الشفاء التام او ثبوت العجز الدائم او الوفاة . الا ان التعويض المقدم هنا لا يعد اجر للعامل حيث انه لا يقوم بعمل ما كذلك يعد عقد العمل هنا موقوف لحين قيام العامل بواجباته وبصورة اعتيادية^(٤).

ان الغرض الاساسي من التعويض هنا هو ضمان عيش العامل وافراد أسرته خلال فترة انقطاعه عن العمل حيث لا يستطيع العامل المصاب هنا القيام بواجباته المعيشية تجاه نفسه واسرته بسبب الإصابة بالإضافة إلى ذلك لا يحق للعامل ان تثبت اصابته وتقديره للعلاج ان يقوم بالانتقال إلى عمل آخر حيث تلتزم المؤسسة هنا بأنذار العامل بقطع التعويض في حالة عدم تراجعه لان ذلك يعد اثراء على حساب الغير وهو صاحب العمل^(٥).

ان نص المادة (٥٥) اعتبر العامل المصاب مجاز وبدون اجر من تاريخ اصابته فيمنح تعويض اجازة الإصابة طيلة فترة علاجه في حين نجد ان نص المادة (٥٤) الزم صاحب العمل بدفع الاجرة كاملة إلى العامل المصاب منذ اليوم الذي وقعت فيه الإصابة او حتى نهاية اليوم الذي وصل فيه إلى المركز الطبي للعلاج حيث اعتبر يوم الإصابة والايام التي تسبق وصول العامل إلى المركز الطبي يوم عمل له يجب دفع الاجرة من قبل صاحب العمل عليه لا يمكن للعامل الامتناع عن استلام الاجرة منذ اصابته من قبل صاحب العمل بالإضافة إلى التعويض .

ومن أجل رفع هذا التناقض بين المادتين يجب الاخذ بانه على صاحب العمل الامتناع عن دفع اجرة العامل المصاب عن اليوم الذي وقعت فيه الإصابة او في نهايته حيث كان نص المادة (٥٥) صريحا بدفع تعويض اجازة الإصابة للعامل خلال فترة علاجه منذ اليوم الأول لصابته ولغاية تمام شفاؤه .

ب- المكافأة التعويضية عن العجز الجزئي :

إن المصاب بعجز مؤقت يمنعه من مباشرة عمله يستحق بالمقابل العلاج وتعويض اجازة الإصابة مهما طالبت فترة العلاج أو قصرت إلى أن تستقر حالته بالشفاء التام ويعود لعمله . أما إذا استقرت حالته نهائيا بالعجز الجزئي بنسبة اقل من ٣٥٪ من العجز الكامل فانه يستحق مكافأة تعويضية بدفعة واحدة مقابل ما يؤدي ذلك من هبوط في مقدرة العامل على العمل ومستوى كفاءته وانخفاض مستوى أجره الذي يتقاضاه قبل الإصابة^(٦). غير ان واقع الحال لا يكفي للعامل المصاب الذي لديه اسرة واطفال والمستقبل امامه مع غلاء المعيشة وزيادة طلباتهم ومدارسهم حيث اننا نتعامل هنا مع واقع مرير للعامل المصاب هنا لا يمكنه فيما بعد من مزاوله العمل فكيف له ان يحقق رغبات أسرته . لذا نقترح هنا بان تقوم وزارة العمل والضمان الاجتماعي بالتعاون مع صاحب العمل ونقابة العمال بتوفير مورد ورزق للعامل المصاب كأن يكون فتح متجر معين أو توفير راتب شهري له ولأولاده يتناسب مع الحياة المعيشية .

(١) د . عبدالعزيز الهلالي، تأمين إصابات العمل، مصدر سابق، ص ٨٣ .

(٢) طعن رقم ٢٠٢ جلسة ١٩٧٤/٦/٢٢ أوردها د . عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الثاني (الطبعة الاولى)، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٦٤، ص ٥٩١ - ٥٩٢ .

(٣) المادة (١ / أ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

(٤) المادة (٣١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

(٥) د . صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وصاحب العمل، مصدر سابق، ص ٢٥٧ .

(٦) المادة (٥٦/ج) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي .

ثالثاً : الحقوق التقاعدية من الإصابة

إن استقرت حالة العامل المصاب بعد المعالجة وخلفت الإصابة عجزاً عن العمل بنسبة ٣٥٪ من العجز الكلي أو أكثر فإنه يستحق الراتب التقاعدي الجزئي أما إذا انتهت الإصابة إلى العجز الكلي بنسبة ١٠٠٪ فإنه يستحق الراتب التقاعدي الكامل ويستحق خلف العامل المصاب الحقوق التقاعدية عندما تؤدي الإصابة إلى وفاة العامل^(١). وفي ما يلي بيان ذلك :

أ- تقاعد الإصابة الجزئي :

نص القانون على استحقاق العام المصاب إن نشأت عن الإصابة عجز جزئي بنسبة ٣٥٪ فأكثر من العجز الكلي راتباً تقاعدياً جزئياً وذلك على أساس نسبة عجزه الجزئي مضروباً براتب تقاعد الإصابة الكامل . ويحق بناءً على ذلك للعامل المصاب في حالة ثبوت درجة عجزه الجزئي الذي ينقص من قدرته على العمل الاستمرار في العمل مع تخفيض أجره غير أن ذلك يطرح منه الراتب التقاعدي من الأجر الذي يستلمه من صاحب العمل .

ب- تقاعد الإصابة الكامل :

يستحق العامل المصاب راتب تقاعد الإصابة الكامل إن أدت الإصابة إلى عجز كامل بنسبة ١٠٠٪ أي تنعدم لدى العامل القدرة على ممارسة العمل بصورة نهائية وأي عمل آخر لذا لا يوجد له أي عمل يؤمن فيه عيشه وأفراد أسرته^(٢). يحسب الراتب على أساس ٨٠٪ من متوسط الأجر الشهري خلال السنة الأخيرة من عمله أو خلال مدة عمله إن كانت تقل عن سنة . عليه لا يجوز أن يقل راتب تقاعد الإصابة الكامل عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه ولا عن الحد الأدنى للأجر المقرر في مهنته .

فإن ظهر وكان احتساب الراتب التقاعدي للإصابة أقل من الراتب التقاعدي العادي عن مدة خدمته فإنه يستحق الراتب التقاعدي العادي أو ظهر أنه يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر لمهنته فإن الراتب يعدل إلى ذلك الحد . إلى أنه يجدر الانتباه هنا إلى أنه إذا كان العامل المصاب له خدمة تؤهله لنيل الراتب التقاعدي العادي أكثر من راتب تقاعد الإصابة فإنه يعدل ويأخذ راتب التقاعد العادي وهو ما يستحقه أصلاً للحفاظ على حقوقه وفقاً للقانون^(٣).

فلو فرضنا أن عاملاً ما حدثت له إصابة عمل وقدر درجة عجزه أقل من ٣٥٪ وفي نفس الوقت يستحق الراتب التقاعدي العادي عن خدمته التي قضاها في العمل فإنه يستحق المكافأة التعويضية عن ذلك العجز إضافة إلى الراتب التقاعدي العادي . في حين نجد أن العامل المصاب بعجز بنسبة ٣٥٪ فأكثر أو العجز الكامل لا يستحق هنا المكافأة التعويضية عند استحقاقه الراتب التقاعدي العادي رغم أن درجة عجزه بهذه النسبة حيث كان لا بد من المساواة في هذه المسألة لأنه قد أفنى حياته في خدمة هذا العمل .

ج- تقاعد الخلف عن الإصابة :

إن الإصابة في بعض الأحيان تؤدي إلى وفاة العامل فعليه يستحق الخلف راتب تقاعدي يعادل تقاعد الإصابة الكامل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية^(٤).

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

المطلب الثاني : حالات الحرمان من التعويض

نصت المادة (٥٨) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على أنه (لا يستحق العامل المصاب تعويضاً ولا مكافأة في إحدى الحالتين الآتيتين :-

١. إذا ثبت أنه تعمد إصابة نفسه .
٢. إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك الإصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات أو الإصابة التي تحدث بسبب مخالفة بشكل صريح متعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل أو تسبب خطأ فادح منه أو بسبب اعتدائه على الغير^(٥). يتضح مما تقدم أن الإصابة بسبب خطأ العامل لا يعد سبباً لحرمانه من التعويض أو المكافأة لكن حدد حالات الحرمان إن كانت الإصابة بسبب صدور فعل متعمد من قبل العامل أو بسبب سلوك فاحش ومقصود أي الخطأ الجسيم . كذلك إن حالات الحرمان من التعويض لا تشمل الحالات التي يؤدي فيها لحادث المتعمد أو الخطأ الجسيم إلى وفاة العامل أو إصابته بعجز جزئي بنسبة ٣٥٪ من العجز الكامل أو أكثر إنما جاء في النص بحرمان العامل المصاب من التعويض والمكافأة^(٦). كذلك نلاحظ أن التعويض شمل تعويض إجازة إصابة العامل والمكافأة التعويضية التي تدفع للعامل المصاب دفعة واحدة إذا كانت درجة العجز أقل من ٣٥٪ من العجز الكامل أو أكثر أو العجز الكلي أو إذا أدت الإصابة إلى وفاة العامل فإنه وأفراد أسرته لا يحرمون من الحقوق المقررة في القانون^(٧). عليه نجد أن المشرع نظر نظرة رحيمة إلى أفراد أسرة العامل المصاب

(١) المادة (٦٠) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل .

(٢) د . عدنان العابد و د . يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٣٢٥ .

(٣) د . محمد حسين منصور، التامينات الاجتماعية (دراسة عملية للتشريعات خلال التطبيقات القضائية)، مصدر سابق، ص ٢٤٤ - ٢٤٥ .

(٤) د.توفيق حسن فرج، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام)، الجزء الأول، القاهرة، ١٩٧٨، ص ٤٥ .

(٥) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

(٦) د . عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٧، ص ٣٠٤ .

(٧) د . محمد جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣، ص ٥١٣ .

حيث لم يرغب ان تمتد آثار الخطأ إلى العامل وافراده عند جسامته الإصابة على أساس انه لم يكن يُقدر نتيجة التصرف الذي قام به كما وان حق التقاعد ليس مقصود على العامل انما يمتد آثاره لعياله كما ونجد ان الدوافع الإنسانية وراء عدم حرمان العامل من العلاج والرعاية الطبية^(١).

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

١. تعتمد العامل إصابة نفسه .

٢. سوء السلوك الفاحش والمقصود .

أولاً : تعتمد العامل إصابة نفسه : أشار المشرع العراقي ان العامل لا يستحق التعويض او المكافأة ان تعتمد إصابة نفسه ويقصد هنا بالتعويض هو كل ما تدفعه المؤسسات للمضمون اثناء سريان مدة خدمة المضمون وفقاً لاحكام هذا القانون اما فيما يتعلق بالمكافأة فيقصد بها هنا المبلغ الذي تدفعه المؤسسة للمضمون عند انتهاء خدمته المضمونة في حالة عدم توفر شروط استحقاقه الراتب التقاعدي او في الحالات التي ينص عليها القانون^(٢). فالفعل العمدي هنا هو توجيه العامل بارادته نحو ارتكاب فعل مع علمه بنتيجة ذلك الفعل الارادي بقصد تحقيق الغرض الذي يروم الوصول اليه . عليه فاذا وجه العامل ارادته نحو القيام بفعل بقصد إصابة نفسه سواء كان ذلك بالانتحار او احداث جرح في جسمه بقصد الحصول على التعويض فنذكر على سبيل المثال كأن يقوم بلمس سلك كهربائي لاحداث إصابة بنفسه بقصد الحصول على تعويض ما . وعليه نص القانون على حرمانه من أي تعويض سواء كان يتوقع ما يترتب على فعله او لم يتوقع كأن يقصد جرح احد أعضاء جسمه بغية الحصول على تعويض لكن أدى حصول هذا الفعل إلى حصول مضاعفات حيث تعتبر هذه النتيجة احتمالية لفعله العمدي^(٣). بالإضافة إلى ذلك ان الفعل العمدي للعامل يتطلب وجود ارادة كاملة لاحداث الإصابة غير ان فقدان الارادة او الادراك والوعي لدى العامل نتيجة وجود اضطرابات ذهنية او عقلية واقدم العامل على إصابة نفسه فان فعله هذا لا يحرمه من التعويض غير انه لايد من إثبات وجود هذه الاضطرابات بتقرير اللجنة الطبية^(٤). وقد يضطر العامل في بعض الأحيان إلى إصابة نفسه وذلك من اجل إنقاذ نفسه او غيره كحالة رمي العامل نفسه من مكان مرتفع وذلك بسبب حريق شب في موقع العمل فان ذلك لا يعد تعمد إصابة نفسه وفي المقابل يستحق التعويض .

ثانياً : سوء السلوك الفاحش والمقصود :

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

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

١. الإصابة تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات .

٢. المخالفة الصريحة المتعمدة لتعليمات الوقاية المعلنة .

٣. الخطأ الفادح .

٤. الاعتداء على الغير .

١. الإصابة تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات :

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

ولا يشترط هنا ان يفقد المصاب وعيه بل يكفي ان يضعف المسكر قوة تمييزه اما اذا كان السكر لا يؤثر على تمييزه فان النص هنا لا ينطبق عليه^(٥).

٢. مخالفة أنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل : يشترط لحرمان العامل من التعويض مخالفته أنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل والتي يجب ان تكون معلنة بصورة صريحة ومتعمدة في مقر العمل ولا تحتاج إلى أي تأويل وتفسير بالإضافة إلى ذلك لا يحق للعامل ان يحتج بعدم فهمه للأنظمة او جهله لهذه التعليمات ما دام انها معلنة وظاهرة ولا يكتنفها الغموض^(٦). اما اذا كانت غامضة او تحتاج لاكثر من تفسير واتبع العامل تفسيراً معيناً لا يعتبر سلوكه فاحشاً لذلك ان لا تكون العادة قد جرت بين العمال على اهمال التعليمات او وسائل الوقاية والا كان صاحب العمل اما راضياً بالمخالفة او مقصراً بالاشراف على العمال ومتابعتهم . كذلك ان كانت هذه التعليمات غير معلنة في مقر العمل بل صدرت بصورة شفوية من صاحب العمل فانها لا تأخذ حكم التعليمات المعلنة ولا

(١) د. سهيل حسين الفتلاوي، موسوعة القانون الدولي (حقوق الانسان)، مصدر سابق، ص ٢٧٧.

(٢) المادة الاولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

(٣) د. سمير عبد السيد تناغو، نظام التأمينات الاجتماعية، الاسكندرية، بلا سنة طبع، ص ٢٢١ .

(٤) د. محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية (دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية)، مصدر سابق، ص ٢٤٠ .

(٥) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٥٣١ .

(٦) د. زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٥٣، ص ٩٩.

يعتبر مخالفتها سلوكاً فاحشاً ومقصوداً كما ولا بد أن تكون هنالك علاقة مباشرة بين المخالفة والإصابة أي أن مخالفة العامل لهذه التعليمات أدت وبصورة مباشرة إلى حدوث الإصابة^(١).

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

٤. الاعتداء على الغير : اعتبر القانون اعتداء العامل المصاب على الغير والرد المقابل من الغير لهذا الاعتداء وإصابة المعتدي نتيجة هذا الرد موجبا للحرمان من التعويض أو المكافأة . حيث نجد أن هذا النص جاء مطلقاً دون أن يورد مانوع أو مقدار جسامته الاعتداء الصادر من العامل المصاب . فاي صورة من صور الاعتداء تعتبر بحكم السلوك الفاحش والمقصود الموجب بالحرمان من التعويض . عليه فإن التعدي يعد سلوكاً يقصد به إيذاء الغير سواء كان بالقول أو الفعل لأن المطلق يجري على إطلاقه^(٢).

الخاتمة

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

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

النتائج

١. إن الهدف الأساسي من هذا البحث هو توفير ضمان أكيد للعمال من جراء الإصابة التي يتعرضون لها متمثل هذا الضمان بالتعويض .
٢. كذلك أوضح هذا البحث مفهوم ماذا نعني بإصابات العمل حيث نجد أن هذا المفهوم قد نعني به الإصابة من جراء الأمراض المهنية وقد نعني به إصابة العامل أثناء العمل حيث لم يشترط القانون وجود العلاقة السببية بين الإصابة والعمل على خلاف الإصابة بسبب العمل حيث اشترط العلاقة السببية كذلك قد يتعرض العامل لإصابة في الطريق أثناء توجهه إلى العمل .
٣. رتب القانون جملة من الحقوق التي لا بد لأصحاب العمل أن يوفرها للعامل المصاب متمثلة بالعلاج الطبي والتعويض النقدي والحقوق التقاعدية للعامل المصاب .
- كذلك هنالك حالات يحرم العامل من التعويض وهي أن تعمد العامل إصابة نفسه واتباعه سلوكاً فاحشاً ومتعمداً قاصداً به إصابة نفسه أو تعرضه للإصابة .
- المقترحات والتوصيات
١. عالجنا المادة (٦١) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المرض المهني حيث نصت على أنه (تظل المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ أحكام هذا الفصل خلال سنة كاملة من تاريخ انتهاء خدمة العامل) كان من الاجدر على المشرع العراقي عدم تحديد فترة زمنية لأن المرض المهني ينشأ تدريجياً وببطيء شديد فقد لا تظهر اعراضه خلال هذه الفترة كما وترك الأمر إلى اللجان الطبية فتقترح هنا عند تحديد هذه الفترة بثلاث سنوات بدل السنة الواحدة عند ذلك يكون أكثر ضماناً للعامل .
٢. نوصي بتشكيل صندوق لاعانة العمال بالتعاون بين وزارة العمل والضمان الاجتماعي واصحاب العمل من اجل توفير مورد رزق لهم كذلك يمكن ان يوفر لهم راتب شهري يتناسب مع الحياة الاجتماعية او قد يكون بتوفير متجر او شراء سيارة مناسبة للعامل المصاب .
٣. توفير حماية اكبر لعمال البناء حيث انهم يعملون لدى اصحاب عمل متعددون او ذوات مهن حرة فقد يمكن ان يتعرضوا لإصابة عمل بفعل قوة خارجية حيث ان البلاد تتعرض لتفشي البطالة وعدم توفير فرص عمل مناسبة لهم فانهم يلجئون لهذه الاعمال اذ لا بد من تعويض مناسب لهم يتناسب مع مقدار الضرر .
٤. كذلك نقترح على المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي عند إصابة العامل إصابة خطيرة وكان المركز الطبي المعتمد بعيد وحالة العامل المصاب حرجة تنقله إلى اقرب مركز طبي قريب غير انه لا بد من اثبات عدم تواطؤ العامل المصاب مع هذا المركز حين يوجد هذا الامر في بعض الأحيان .
- نرجو ان نكون قد وقفنا في هذا البحث وان تأخذ هذه المقترحات محل اعتبار لانها تخدم الصالح العام الدولة من جهة وتخدم العامل من جهة أخرى .
- المصادر

أولاً : القرآن الكريم

ثانياً : الكتب والدراسات

١. المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، تشريع التأمينات الاجتماعية السوداني، الخرطوم، مطبعة دار شهيرة للطباعة والنشر، ١٩٨٤ .
٢. د. احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التأمينات الاجتماعية السوري، الطبعة الأولى، دمشق، ١٩٦٩ .
٣. د. توفيق حسن فرج، النظرية العامة للتأمينات (مصادر الالتزام)، الجزء الأول، القاهرة، ١٩٧٨ .

(١) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٣٠٤ .

(٢) د. صادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل، مصدر سابق، ص ٢٥٨ .

٤. د . جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة العاني، ١٩٦٠ .
٥. د . حكمت جميل، الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها، بغداد، ١٩٨١ .
٦. د . زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٥٣ .
٧. د . سهيل حسين الفتلاوي، موسوعة القانون العربي (حقوق الإنسان)، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للطباعة والنشر، ٢٠٠٩ .
٨. د . سمير عبد السيد تتاغو، نظم التأمينات الاجتماعية، الاسكندرية، بلا سنة طبع .
٩. الأستاذ صبحي إبراهيم العبد الله، كيفية التحقيق عن إصابات العمل، سلسلة محاضرات تصدرها مؤسسة الثقافة العمالية، الجزء الثالث، ١٩٧٩ .
١٠. د . صادق مهدي سعيد، تنظيم العلاقات الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل في العراق وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة في العمل والضمان الاجتماعي، بغداد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، ١٩٧٥، ١٩٧٦ .
١١. د . عبدالرحمن داود، شرح قانون التأمينات الاجتماعية المصري، القاهرة، ١٩٧٤ .
١٢. عبدالعزيز الهلالي، تامين إصابات العمل (علما وعملا)، القاهرة، ١٩٦٧ .
١٣. د . عبدالمجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني العراقي (مصادر الالتزام)، الجزء الأول، الطبعة الأولى، بغداد، شركة الطبع والنشر الاهلية، ١٩٦٠ .
١٤. د . عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٦٤ .
١٥. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٧ .
١٦. د . عدنان العابد و د . يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، بغداد، دار المعرفة، ١٩٨٠ .
١٧. د . عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، مصر، دار المعارف، ١٩٧١ .
١٨. د . فرج عبدالقادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، القاهرة، مكتبة الخانجي، ١٩٧٩ .
١٩. د . كامل محمد بدوي، المرجع في قانون عقد العمل الفردي والمبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، الطبعة الثانية، القاهرة، مطبعة دار التأليف، ١٩٥٥ .
٢٠. د . محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣ .
٢١. د . محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية (دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية)، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مطبعة التقدم، بلا سنة طبع .
٢٢. د . محمد لبيب شنب، مدى تغطية تامين إصابات العمل لحوادث الطريق، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، القاهرة، ١٩٦٩ .

ثالثا : القوانين :

أ- القوانين العراقية :

١. دستور العراق لعام ٢٠٠٥ .
٢. قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .
٣. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي النافذ رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .
٤. قانون العمل العراقي الملغي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ .
٥. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي الملغي رقم (١١٢) لسنة ١٩٦٩ .

ب- القوانين العربية :

١. قانون التأمينات الاجتماعي المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ .
٢. قانون علاقات العمل الفردية السوداني لسنة ١٩٨١ .
٣. قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة ١٩٨٠ .
٤. قانون التامين الاجتماعي البحريني رقم (١٣) لسنة ١٩٧٥ بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي

ومستخدمي الحكومة .

رابعا : القرارات القضائية :

أ- القرارات القضائية العراقية :

١. قرارات محكمة العمل العليا المنشورة في مجموعة الأحكام العدلية، العدد الثاني والثالث لسنة ١٩٧٨ .
٢. قرارات محكمة التمييز الموقرة المنشورة في مجلة القضاء، العدد الثالث، ١٩٥٩ .
٣. قرارات محكمة التمييز الموقرة المنشورة في مجموعة الأحكام العدلية لسنة ١٩٨٤ .

ب-القرارات القضائية العربية :

١. د . كامل محمد بدوي، المرجع في قانون عقد العمل والمبادئ القانونية في قانون إصابات العمال وأمراض المهنة، الطبعة الثانية، مطبعة دار التأليف، القاهرة، ١٩٥٥ .
٢. د . عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٦٤ .