

مدى تأثير إصابات العمل على أجر العامل دراسة مقارنة

م. علي ضياء عباس
كلية القانون

المقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيد المرسلين، سيدنا محمد الأمين، وعلى آله وأصحابه والتابعين أجمعين، وبعد...

فإن إصابات العمل تعد من تشكيلات قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، وفرع مهم من فروعها. ويكتسب تلك الأهمية من خلال الواقع العملي لها. فكثرة وقوعها أثناء العمل أو بسببه أدى الى تطبيق أحكامها باستمرار، وجعلت القضاء يهتم بإصدار الأحكام الخاصة بمسائلها، وإيضاح ما يشوبها من غموض. كما درج الفقه على شرح أحكامها، وإبداء الرأي بشأنها. كل ذلك جعل إصابات العمل تحتل موقعا مهما في القانون. وقد أدركت الدول تلك الأهمية، فأنصرفت الى تنظيمها عبر الإتفاقيات الدولية فضلا عن قوانينها الداخلية. ولعل من أبرزها إتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ التي وضعت حدا أدنى للمخاطر الإجتماعية التي يتعين تغطيتها، وكان من ضمنها العجز الناشئ عن إصابات العمل، والتقاعد عند وفاة المعيل.

ويعتبر العمل، في كثير من الأحيان، مصدر خطر يصيب العامل في صحته وسلامته وحياته أثناء العمل أو بسببه. وقد إزداد هذا الخطر ووقوعا منذ قيام الثورة الصناعية، وما تمخض عنها من إنتشار كبير في الصناعة، وإستعمال الآلات والمكائن، مما أدى الى كثرة وقوع الحوادث المؤدية لإصابات العمل. فتولد من الخطر ضرر أصاب العامل بجسمه، الأمر الذي يقتضي بجبر ذلك الضرر بالتعويض، وعلى المتسبب بوقوع الضرر دفع التعويض للمتضرر المصاب وفق أحكام المسؤولية التقصيرية. مما يستدعي إثبات خطأ صاحب العمل، وأن تكون هناك علاقة بين الخطأ والضرر.

إلا إن صعوبة إثبات خطأ صاحب العمل، في أغلب الأحيان، أدى الى حرمان الكثير من العمال المصابين بإصابة عمل من التعويض. وتلافيا لذلك الوضع المأساوي للعامل، لجأ البعض الى أحكام المسؤولية العقدية لضمان تعويض العامل المصاب.

وإحتجوا بالتزام صاحب العمل تجاه العامل بإتخاذ الإحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.

ومن مقتضى هذا الإلتزام فإنه ينبغي عند إنتهاء العمل أن يكون العامل سليما من كل ضرر. فإذا ما أخل صاحب العمل بالإلتزام المذكور وجب عليه دفع التعويض للعامل.

إلا إن تزلزلت البعض باعتبار دفع الأجر هو كل ما يلتزم به صاحب العمل تجاه العامل في عقد العمل، وأن تحقيق السلامة المهنية لا ينشأ عن العقد وإنما من قواعد المسؤولية التقصيرية، أدى الى عدم رجحان كفتها.

فإتجهت الأنظار صوب المسؤولية الناشئة عن الأشياء، وبمقتضاها يكون الشخص مسؤولاً عن فعل الأشياء متى ما كانت تحت حراسته بقطع النظر عن وجود عيب في الشيء.

فإذا تسببت الآلة بإيقاع ضرر على العامل، وجب على مالكها دفع التعويض للعامل. ولم تتجح هذه النظرية في التطبيق، إذ إن الحادث لو وقع نتيجة قوة قاهرة فيعفى الحارس من المسؤولية. إذ إن المطلوب هو حماية العامل وفق قانون الضمان الإجتماعي لا القانون المدني.

ولذلك نادى الفقه بنظرية تحمل التبعة التي تجاوزت مسألة إثبات الخطأ. فصاحب العمل يكون مسؤولاً عن دفع التعويض للعامل إذا ما أصيب الأخير بضرر أثناء العمل أو بسببه، بوصفه صاحب النشاط المسبب للإصابة دون حاجة الى إثبات خطئه. ومن ثم يخرج الخطأ- وفق هذه النظرية- من أركان المسؤولية. فسواء وقعت الإصابة نتيجة قوة قاهرة أو حادث طارئ أو خطأ الغير أو خطأ العامل نفسه على أن لا يكون متعمدا بإحداثه، فنقوم عندئذ مسؤولية صاحب العمل بالتعويض.

ورغم ما لفته تلك النظرية من رواج، خصوصاً لدى الفقه الفرنسي، إلا إنها أنقذت من حيث أن خطر إصابة العمل بات يشكل خطراً على صاحب العمل نفسه. فبمجرد وقوع ضرر على العامل أثناء العمل أو بسببه أقيمت المسؤولية على صاحب العمل بوصفه صاحب النشاط الذي يمارسه العامل بغض النظر عن المتسبب الحقيقي بإيقاعه.

ولذلك إتجه أصحاب العمل الى نظام التأمين لتغطية تلك المخاطر، والتخلص من الإلتزام بدفع التعويض.

وبظهور قانون الضمان الإجتماعي فقد تم الإستغناء عن جميع النظريات سالفة الذكر بعدما تم الإستغناء عن فكرة المسؤولية والتأمين عليها. فتكفل القانون بحماية العمال من إصابات العمل، وألزم نفسه بدفع التعويض للعامل المصاب بعيداً عن قواعد المسؤولية

المدنية، فأصبح في ظل ذلك جميع أصحاب العمل مسؤولين بالتضامن بدفع إشتراكات إصابات العمل، ضمانا للتعويض عن الأضرار الناجمة من إصابات العمل. فتمويل فرع إصابات العمل يعتمد بالأساس على الإشتراكات المستحقة على أصحاب العمل في بداية كل شهر، ويتم دفعها الى دائرة العمل والضمان الإجتماعي لتقوم بدفع التعويضات المستحقة عن إصابات العمل من تلك الإشتراكات الشهرية^(١). من كل ما تقدم تتجلى أهمية بحثنا هذا، وسنعالج فيه مشكلة محورها محورها الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل قبل إصابته، فما مصيره بعد الإصابة؟ هل سيواجه مصير الإنقطاع بعد صرف التعويض عن تضرر العامل ليحل محله؟ أم سيبقى قائما بقيام عقد العمل؟ وهل ينقطع تعويض الإصابة عن الخلف بوفاة السلف؟ كل ذلك سنبحثه في مبحثين، الأول نوضح فيه مفهوم إصابة العمل، وشروطها. ثم نخرج الى المبحث الثاني لنوضح فيه أثر العجز والوفاة على أجر العامل.

المبحث الأول تحديد مفهوم إصابة العمل وشروطها

قد يصاب العامل، أثناء تأديته للعمل أو بسببه، بإصابة تمنعه من مزاوله العمل أو إستئنافه داخل المشروع. ولذلك قيل أن العمل- في كثير من الأحيان- يعد مصدر خطر على العامل، فيهدده في سلامة بدنه وحياته ورزقه. ومن أجل الغور عمقا في تفاصيل الموضوع، فإنه ينبغي أن نبين ماهية إصابة العمل، وما الشروط الواجب توافرها في إصابة العمل من أجل القول بوجودها، كل ذلك سنبيّنه في مطلبين.

المطلب الأول.. ماهية إصابة العمل.

المطلب الثاني.. شروط إصابة العمل.



المطلب الأول: ماهية إصابة العمل Accident of Labour

من النادر أن تلجأ القوانين الى إيراد تعريف بإصابة العمل، وهو أمر حسن، لأن ترك التعريف للفقهاء والقضاء خير من إنشغال المشرع به. فكثرة التعاريف في التشريع تجعل صورته مشوهة لعدم دقتها، وكثرة توجيه النقد لها.

ومع ذلك فقد أوردت بعض التشريعات نصوصاً خاصة بتعريف إصابة العمل، ومنها التشريع العراقي، فقد عرف قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال إصابة العمل بأنها «الإصابة بمرض مهني، أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه...»^(٢).

ونرى في النص المتقدم أن المشرع العراقي عرف الإصابة بأنها إصابة، وهو أمر يرفضه المنطق، إذ يجب أن يكون التعريف أوضح من المعروف، وهو ما يفتقده التعريف المتقدم الذي كان كمن عرف الماء بعد الجهد بالماء.

وتتفق معظم تشريعات العمل والضمان الاجتماعي العربية مع بعضها على أن إصابة العمل تنتج عن حادث يقع أثناء العمل أو بسببه.

واعتبرت في حكم الحادث ذاك الذي يقع (للعامل) والصحيح (على العامل) المضمون أثناء ذهابه المباشر الى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه^(٣). ولم أجد في التشريعات العربية تعريفاً منطقياً لإصابة العمل، فكلها تعرف إصابة العمل بأنها حادث، في حين أن الحادث هو سبب طبيعي للإصابة. ومنها من عرفت إصابة العمل بأنها الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بجدول يضم تلك الأمراض^(٤)، دون أن تعطي تعريفاً يكشف عن كنه الإصابة وحقيقتها.

ولذلك نرى أن التعريف المناسب لإصابة العمل هو تعريفها بأنها (ضرر يلحق بالجسم نتيجة مرض ينشأ عن حادث مفاجئ لا يد للعامل فيه، ويقع أثناء العمل أو بسببه). وإختياري لهذا التعريف يجد أساسه في أن مقابل الإصابة هو التعويض الذي قرره قوانين الضمان الاجتماعي للعامل المصاب. مما يعني أن الإصابة هي ضرر، وأن كل ضرر يقابله تعويضاً مناسباً لحجمه وجسامته. وإزاء التعريف المتقدم فإن من الممكن الكشف عن عناصر إصابة العمل، وكالاتي:

عناصر إصابة العمل...

نستخرج من التعريف أعلاه العناصر الآتية:

١. الضرر الجسماني:

الضرر هو المساس بسلامة الغير أو بماله. أي هو المساس بحق للغير^(٥). وإذا كان هذا المفهوم من المبادئ المسلم بها قانونا، فإن للضرر مفهومًا آخر من الناحية الطبية وهو فقدان أو إختلال في أي جزء من أجزاء الجسم، أو جهاز عضوي، أو وظيفة عضوية.

أما الضرر الجسماني، فهو أضيق نطاقًا من تعريف الضرر عموماً. فيراد به كل أذى يلحق بجسم العامل سواء كان ظاهرياً أم مخفياً، داخلياً أم خارجياً، نافذاً أم سطحيًا. كالجروح، والكسور التي تصيب العظام، والإضطرابات النفسية والعصبية^(٦). أما الأضرار التي تلحق بالعامل دون أن تمس جسمه، كتلف ملابسه، فلا تدخل في معنى الإصابة، لأنها ليست بضرر جسماني.

من ذلك نستنتج أن ليس من الضروري حصول إحتكاك مادي بجسم الإنسان لكي يقال بوجود مساس بجسمه. ومصطلح جسم الإنسان يجب تفسيره تفسيراً واسعاً ليشمل صحته بوجه عام. ولذلك أشرنا إلى أن الإضطرابات النفسية والعصبية تعتبر من قبيل المساس بجسم الإنسان إذا كانت ناشئة عن حادث عمل^(٧).

إن الضرر الجسماني لا يراد به الضرر بصورة عامة. وإنما الضرر الذي يمس الجسد أو سلامة الجسم، أما الضرر الذي يصيب مال الشخص فيخرج من هذا النطاق - كما أوضحنا - كالضرر الذي يصيب الذمة المالية للشخص، أو إحتراق ملابسه، أو كسر يده أو رجله الإصطناعيتين.

فمثل هذه الأضرار إذا ما حدثت فيكون مناطها التعويض الوارد في القواعد العامة في المسؤولية المدنية، وتحديدًا عما جاءت به نظرية تحمل التبعة^(٨).

كما أن الضرر الجسماني يراد به أن يقع على شيء مادي، أي أن يكون الإيذاء مادياً. ومن ثم يخرج الإيذاء المعنوي الذي يمس كرامة الإنسان وسمعته من هذا النطاق كونه لم يمس جسمه. فإذا أصيب العامل بضرر معنوي فيجب جبره بالتعويض الوارد في

قواعد المسؤولية المدنية التي تقضي بأن يقوم محدث الضرر بتعويض المتضرر عما أصابه من ضرر^(٩).

أما الضرر الجسماني الذي تقوم عليه إصابة العمل فيلزم التعويض أيضا، إلا إنه يدفع من الإشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل شهريا الى دائرة العمل والضمان الإجتماعي لتقوم بدورها بتمويل فرع إصابات العمل، وتغطية ما ينجم عن العمل من أضرار تصيب العمال أثناء تأديتهم للعمل أو بسببه. ويأتي ذلك من باب الحماية التي قررها القانون للعامل المصاب.

فالمشرع تدخل لحماية العامل المصاب من نتائج الإصابة التي تنعكس سلبا على العامل من خلال حرمانه من ياديه عمله، مما يعني حرمان العامل المصاب من الأجر خلال فترة الإصابة. ولذلك قرر المشرع تعويضه عند الإصابة تعويضا يتناسب مع حجم إصابته. على أنه ينبغي التنويه الى أن هذا التعويض ليس من قبيل المساعدة، وإنما تعويض عن ضرر حل بالعامل المصاب نتيجة قيامه بعمل خطير يهدده في رزقه. والتعويض المقصود في هذا المجال هو مبلغ من المال تدفعه دائرة العمل والضمان الإجتماعي للعامل المضمون أثناء سريان مدة خدمته المضمونة^(١٠) ويتكون من حصيلة الإشتراكات التي يدفعها صاحب العمل شهريا الى تلك الدائرة.

ويشترط في العامل المصاب- ليستحق التعويض المذكور- أن يكون خاضعا لقانون العمل^(١١)، وغير مستثنى من أحكامه. والعامل وفق منظور قانون العمل هو كل شخص طبيعي يمارس عملا مقابل أجر يدفعه صاحب العمل، ويكون عمله تحت سلطة وإشراف الأخير^(١٢).

وقد إستثنى القانون من أحكامه خدم المنازل وعمال الزراعة^(١٣)، فضلا عن العاملين في القطاع العام^(١٤).

ولذلك هم غير مشمولين بالضمان الإجتماعي، وإنما تسري عليهم القوانين والتعليمات التي تنظم عملهم. وقد إلتفت المشرع المصري إلى مسألة لم يلتفت لها المشرع العراقي وهي أنه قرر شمول العمال الأحداث، والمتدرجين، والتلاميذ الصناعيين في مشروعات التشغيل الصيفي، والمكلفين بخدمة عامة، بأحكام إصابات العمل^(١٥). وحسنا فعل في ذلك، إذ إنه وسع من نطاق تطبيقها. كما يشترط لإستحقاق التعويض أن تثبت

واقعة الإصابة بتقرير طبي بعد فحص العامل المصاب من جهة طبية رسمية، أو معتمدة لدى صاحب العمل^(١٦).

إلا إن قانون العمل العراقي لم يشترط في العامل المصاب- من أجل إستحقاقه للتعويض- أن يكون مضمونا. وألزم دائرة العمل والضمان الإجتماعي بدفع التعويضات لكل عامل مصاب بإصابة عمل سواء كان مضمونا أم غير مضمون^(١٧). والحقيقة أن فروع قانون التقاعد والضمان الإجتماعي باتت تطبق على جميع العمال المضمونين وغير المضمونين وليس فقط فرع إصابات العمل.

لأن المضمون هو العامل المشمول بقانون الضمان الإجتماعي^(١٨). والذي يقوم بدفع الإشتراك للجهات المعنية. وقانون الضمان الإجتماعي يسري على كل عامل يخضع لقانون العمل بحسب التعديل الأخير^(١٩). ومن ثم فإن كل العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني يسري عليهم قانون الضمان الإجتماعي، وبالتالي هم جميعهم من المضمونين وبغض النظر عن عددهم داخل المشروع.

فلم يعد هناك عامل غير مضمون.

ولذلك لا أرى فائدة من تقسيم العامل من حيث الشمول الى مضمون وغير مضمون. ومن ثم لا فائدة من نص المادة (١١٢) من قانون العمل العراقي.

ويعتبر يوم العمل الذي وقعت فيه الإصابة يوما مأجورا، فيستحق العامل المصاب عن ذلك اليوم أجرا كاملا الى نهايته، أو الى نهاية اليوم الذي نقل فيه العامل المصاب الى المركز الطبي. وألزم القانون صاحب العمل بدفع الأجر المذكور الى العامل المصاب^(٢٠). فإذا ثبتت إصابته بموجب التقرير الطبي فيعتبر بحالة إجازة بدون أجر وذلك من تاريخ إصابته وحتى شفائه التام أو ثبوت عجزه^(٢١). إلا أن الحكم المذكور يتناقض مع مآزره المشرع من إعتبار يوم الإصابة يوما مأجورا.

فالمشرع العراقي في قانون التقاعد والضمان الإجتماعي جعل اليوم الذي وقعت فيه الإصابة يوما مأجورا عليه المصاب- كما أسلفنا- ثم بعد ذلك قرر منح العامل المصاب إجازة بدون أجر تبدأ من تاريخ إصابته. وفي ذلك تناقض مبين. فلو أصيب العامل بإصابة عمل بتاريخ ٢٥-٥-٢٠١١ مثلا فإن المشرع العراقي في المادة (٥٤) من القانون المذكور جعل هذا اليوم مأجورا الى نهايته، ثم قرر في المادة (٥٥/ب) منح

العامل المصاب إجازة بدون أجر من تاريخ إصابته، أي من يوم ٢٥-٥-٢٠١١. فتارة جعله مأجوراً، ويجعله غير مأجور تارة أخرى. ولذلك نرى أن يكون يوم الإصابة يوماً مأجوراً، وأن تبدأ إجازة المصاب (غير المأجورة) من تأريخ ثبوت الإصابة، أي من تأريخ التقرير الطبي الذي ثبتت بموجبه الإصابة. فذلك أفضل وأصلح للعامل. ومن ذلك ندعو المشرع العراقي للإلتفات الى مثل هذه المسألة للخروج من دوامة التناقض.

ولدى إبتداء إجازة الإصابة فقد منح القانون للعامل المصاب تعويض إجازة الإصابة لغرض المعالجة طيلة فترة إجازته، وجعل قيمته تساوي كامل أجره الذي كان يتقاضاه من صاحب العمل قبل الإصابة والذي دفع عنه الإشتراك الأخير. وبذلك هو يكون أكرم من القانون المصري الذي جعل قيمة التعويض خلال فترة إجازة الإصابة- وأمدّها ٩٠ يوماً- تتراوح ما بين (٧٥%-٨٥%) من أجر العامل اليومي المسدد عنه الإشتراكات^(٢٢). ولا يجوز للعامل المجاز أن يمارس أي عمل آخر مأجور، أو يتعارض مع حالته الصحية، طوال فترة إجازته. وبخلاف ذلك جاز للمؤسسة (دائرة العمل والضمان الإجتماعي)^(٢٣) إنذاره، ثم تقطع عنه التعويض وبقيّة الخدمات الأخرى، كالعلاج الذي يقدم له مجاناً، عند عدم إمتثاله للإنذار^(٢٤).

٢. المفاجأة:

وتعني عدم التوقع بحدوث أمر وقع فعلاً وبشكل مباغت. فالعامل لا يدري ولا يتوقع حدوث الإصابة أثناء العمل أو بسببه. فحتى نكون أمام إصابة عمل ينبغي أن تقع الإصابة على العامل بصورة فجائية ومباغتة وتنتهي سريعاً في وقت قصير جداً، بحيث لا يفصل بين بداية حدوثها ونهاية وقوعها فاصل زمني. وتعد الإصابة واقعة على العامل بوقتها المحدد ولو لم يظهر أثرها فور وقوعها عليه. فلو ظهرت نتائجها بعد فترة وجيزة من وقوعها على العامل عدت الإصابة قائمة من وقت أو لحظة وقوعها عليه^(٢٥).

كالإصابة من نتيجة إنفجار، أو إنزلاق إحدى فقرات الجسم نتيجة رفع شئ ثقيل، أو السقوط من مكان مرتفع أثناء العمل أو بسببه.

فالعبرة إذن بالفعل المسبب للإصابة، بقطع النظر عن سرعة ظهور الإصابة من عدمها^(٢٦). وحري بنا أن نشير في هذا المقام الى أن القانون جعل الإصابة لا تنشأ عن مرض عادي، رغم ما أن كل إصابة مرض دون العكس الكلي. فالقانون جعل مقرر

المرض في فرع الضمان الصحي. وأراد من الإصابة أن تنشأ بواسطة ما يسمى بالمرض المهني. ولذلك أعطى القانون مفهوما للمرض وآخر للمرض المهني^(٢٧).

فالمرض هو (الإعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مواولة عمله، ولا يكون ناشئا عن إصابة عمل، ويحدد بالخبرة الطبية).

وبذلك يرى المشرع أن المرض لا ينشأ عن إصابة عمل، في حين أن كل إصابة مرض، فكيف لا يكون المرض ناشئا عن إصابة عمل!!؟

فالشخص الذي يصاب بإنزلاق إحدى فقرات جسمه نتيجة رفع شئ ثقيل بسبب عمل شاق، فهل من المنطق أن نقول أن ذلك الشخص غير معتل صحيا!!؟ ولذلك كان من الصحيح أن يذكر بأن المرض لا يكون بسبب إصابة العمل.

لقد جعل القانون إصابة العمل تنشأ عن مرض مهني. والمرض المهني هو (العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة) كما يعرفه القانون. ومن ثم يكون مقر المرض المهني هو فرع إصابات العمل. وينتج عن المرض المهني ضررا جسيما يستحق عنه المصاب تعويضا مناسباً. فحسب رؤية المشرع فإن كل مرض يصيب العامل أثناء عمله أو بسببه فهو إصابة عمل، وإلا فهو مرض عادي يطبق على المصاب به أحكام الضمان الصحي. ويؤيد الفقه تلك الفلسفة التي تنبأها المشرع، فذهبوا الى أن لا فرق بين إصابة العمل والمرض المهني من حيث إلحاق الضرر بالجسم. فكل المعنيين ينصهر في بودقة واحدة، لأن عملية إلحاق الضرر بالجسم تكون من خلال إصابة عمل أو مرض مهني.

وذهبوا- كما ذهب القضاء- الى أن إصابة العمل تفرق عن المرض المهني بوجود عنصر المفاجأة أو المباغة^(٢٨). وبذلك يكون هذا العنصر المعيار الذي يفصل ما بين المصطلحين. فتارة ينطبق المعنيان، وينفصلان تارة أخرى بوجود عنصر المفاجأة.

فالأمرض المهنية عبارة عن إصابات جسمية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ عن حادث فجائي، فبسبب مقتضيات طبيعة العمل وظروفه خلال فترة قيامه، نشأت الأمراض المهنية.

أما إصابة العمل فتنشأ عن حادث فجائي أثناء العمل أو بسببه. فمتى ما أدى وقوع المفاجأة الى حادث عمل وألحق ضررا بالعامل فنكون أمام إصابة عمل لا مرض مهني. وبالتالي فإن ليس كل مرض مهني إصابة عمل مادام عنصر المفاجأة قائما

وموجودا. وتطبيقا لذلك فإن التسمم السريع نتيجة إستنشاق مفاجئ لغاز سام في معمل للكيمياويات يعتبر إصابة عمل، بينما يعتبر مرضا مهنيا إذا حدث تسمم العامل بصورة بطيئة من جراء مزاولته العمل في مثل هذا المعمل^(٢٩).

وبتقديري أن تقسيم المشرع للمرض الى مرض عادي ومرض مهني أمر منقوص الدقة. فلو كان المرض عاديا أو كان مهنيا فالمحصلة واحدة هي أننا أمام مرض. فسواء كان العامل مريضا بمرض عادي أم بمرض مهني فإنه يعتبر مريضا ومعلول الصحة. ثم لو سلمنا بفلسفة الفقه بأن لا فرق بين إصابة العمل والمرض المهني مالم يكن عنصر المفاجأة موجودا، فإننا سوف لا نخرج بنتائج منطقية أو حتى عملية.

فالقول بأن معنى الإصابة ينسجم مع معنى المرض المهني لكون أنهما يلحقان ضرر بجسم العامل هو قول يفتقر الى الدقة والصواب على ما يبدو. لأن كل إصابة عمل مرض، ولكن ليس كل مرض إصابة عمل. فلا يمكن أن يعطي المصطلحان نفس المعنى، لأن المرض نتيجة للإصابة.

من جانب آخر، فإننا لو إعتبرنا المفاجأة قوام إصابة العمل، ولا تقوم بغيرها. وأن المرض المهني لا مفاجأة فيه، إذن متى يكون المرض المهني إصابة عمل؟ ومن ثم فإن القول بأن الإصابة قد تنشأ عن مرض مهني قول غير دقيق وغير سليم، طالما أن المعيار هو بوجود عنصر المفاجأة من عدمه. فالعامل الذي يعمل في مصنع الكيمياويات، وأصيب بتسمم بطئ بسبب مزاولته لمثل هذا العمل الضار بالصحة، فإنه يكون في حالة مرض مهني لأن إصابته لم تكن فجائية. وهنا نتساءل، إن لم يكن المرض المهني إصابة عمل لعدم وجود عنصر المفاجأة، فهل هذا يعني أن الأحكام الخاصة بالضمان الصحي ستطبق عليه أم تبقى الأحكام المنظمة لإصابة العمل منطبقة عليه؟

ومن هذا التساؤل نوجه سهام النقد صوب التفرقة ما بين المرض العادي والمرض المهني. فلو أجبنا أن أحكام الضمان الصحي هي ما يطبق على المرض المهني على إعتبار أن المرض المهني ليس بإصابة عمل في هذه الحالة، فهذا يعني أن فرع الضمان الصحي سيكون مأوى للمرض المهني والمرض العادي، وهو أمر لا يجوز لأن المشرع أراد من المرض العادي أن لا يكون بسبب إصابة عمل. وإصابة العمل عند المشرع هي مرض مهني. أما لو أجبنا أن أحكام إصابات العمل تبقى منطبقة على

المرض المهني في هذه الحالة فلا يجوز أيضا. لأن المرض المهني في هذا المثال ليس بإصابة عمل لعدم قيام عنصر المفاجأة فيه. وبالتالي فإن المرض المهني سوف لا يخضع لا الى هذا ولا الى ذلك. فما الحل إذن؟

من ذلك نجد أن المشكلة قد طفت منذ أن قسم المشرع المرض الى عادي ومهني. إذ لو جعل المرض واحدا- وهذه حقيقة- لما ثارت مثل هكذا مشكلة. فإذا كان المرض قد نشأ من حادث غير فجائي- كما في المثال المذكور- فيحال المريض الى أحكام الضمان الصحي، أما إذا كان المرض نتيجة حادث مفاجئ فسنكون أمام إصابة عمل لا محال. ولذلك فإن لا فرق بين مرض وآخر، فسواء كان العامل مريضا بمرض مهني أم بمرض عادي فالنتيجة واحدة هي أن العامل مريض.

ولذلك ندعو المشرع الى حذف عبارة (المرض المهني) فضا للإشكال، وتجنبنا للخلط ما بين المصطلحين.

فهناك من يعتبر المرض المهني مرضا عاديا عند عدم وجود المفاجأة، بدليل القول بإنطباق أحكام الضمان الصحي عليه.

٣. واقعة ذات أصل خارجي:

أي السبب الذي نتجت عنه الإصابة. فالضرر الجسماني لكي يكون إصابة ينبغي أن ينشأ بسبب قوة خارجية لا يد للعامل في إحداثه. أي سبب أجنبي عن الجهاز العضوي للمصاب^(٣٠). ويستوي أن تقوم الواقعة الخارجية بفعل إيجابي أم بفعل سلبي، وبفعل مادي أم بفعل معنوي. كالإنفجار والحريق، وعدم إرسال الهواء الى عامل يعمل داخل منجم، وأي تصرف أو قول صادر من الغير فيحدث له صدمة نفسية. وكذلك الحادث الذي ينجم أثناء العمل أو بسببه عن آلة أو حيوان، كلها تعتبر وقائع ذات أصل خارجي أدت الى وقوع الإصابة^(٣١). أما إذا لم تكن الإصابة ناشئة عن قوة خارجية، وإنما نتيجة حالة داخلية في الجسم كالصرع أو السل أو أي مرض مزمن آخر، فلا نكون أمام إصابة عمل لعدم وجود الحادث، وإنما نكون أمام مرض غير ناتج عن حادث مفاجئ، ومن ثم يحال المريض الى أحكام الضمان الصحي.

والحقيقة أن لولا القوة الخارجية ما وقع الحادث الفجائي. فيكون من المنطقي عدم شمول الأمراض التي لا تنشأ عن قوة خارجية بأحكام إصابات العمل، لعدم تحقق

الحادث الفجائي لحظة وقوعها، ولو كانت أثناء العمل أو بسببه. وهذا يدعم ما ذكرناه من نقد حول تقسيم المشرع للمرض الى عادي ومهني. فلو كان المرض عاديا أو مهنيا دون أن يقع نتيجة قوة خارجية، فإن أحكام الضمان الصحي سوف تطبق على هذا المرض، لعدم وجود الحادث المفاجئ.

وقد ذهب القضاء الفرنسي الى أن إصابة العمل قد تقع نتيجة مرض ينشأ عن حالة داخلية، كالإرهاق في العمل المرهق بالصحة^(٣٢). كما قد تنشأ بفعل قوة خارجية، وأسهمت الحالة الداخلية لجسم العامل بالتصعيد من أثارها. بمعنى أن لولا الحالة الداخلية ما كان تأثير الإصابة كبيرا بالعامل. كالذي يتعرض أثناء العمل الى جرح بإحدى آلات العمل، إلا إن إصابته بمرض السكر جعلت تأثير هذا الجرح سيئا على صحته. ومع ذلك تبقى هذه الواقعة إصابة عمل طالما تحققت بفعل قوة خارجية مفاجئة، وبغض النظر عن مساهمة الحالة الصحية في تضخم الآثار و سوئها على صحة المصاب^(٣٣).

على أنه ينبغي التنويه الى أن القوة الخارجية إذا أحدثت مرضا مفاجئا بالعمل فسنكون أمام إصابة عمل، شرط أن يكون وقوع الحادث أثناء العمل أو بسببه. فإذا كان المرض المفاجئ غير متصل بالعمل فلا يعتبر إصابة عمل. فلو وقع انفجار قوي داخل مصنع يعمل فيه عامل، وأدى الانفجار الى إصابة العامل بمرض القلب نتيجة الرعب، فهذه إصابة عمل. فإذا توفي نتيجة ذلك، كانت الوفاة بسبب إصابة العمل. ولكن لو توفي العامل المريض بمرض القلب- في هذا المثال- نتيجة سقوطه من دراجته،

وقد إعتبر قانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ في المادة (٥) منه، الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الإجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة. وصدر القرار الوزاري رقم (٢٣٩) لسنة ١٩٧٧ بشأن ذلك.

راجع نص القرار عند د.أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الإجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٩٨٥.

فلا ترجع الوفاة الى إصابة العمل، لعدم إتصال المرض المفاجئ بالعمل. وتجدر الإشارة الى إنه لا يشترط في الفعل الخارجي أن يكون عنيفا أو قويا^(٣٤)، كالسقوط من مكان مرتفع. فيصح وقوعه وإن لم يتصف بالقوة والشدة. فضربة الشمس التي تصيب

العامل أثناء العمل أو بسببه تحت وهج الشمس، أو إصابته بالزكام لتغير درجة حرارة الجو فجأة أثناء تأدية العمل، كلها تعد إصابة عمل ناشئة بفعل قوة خارجية مفاجئة خالية من العنف.

وبناء على هذه الحقيقة فإننا ننتقد تعريف القضاء الفرنسي لإصابة العمل بأنها «ضرر جسماني، ينشأ عن واقعة خارجية مباغته وعنيفة»^(٣٥). فمع وجهة التعريف المتقدم الذي جعل الإصابة مكونة من عناصرها الدقيقة، والذي إقتربنا منه عند تعريفنا لإصابة العمل، إلا أنه أضاف لها عنصرا آخر هو العنف. في حين أن الإصابة لا يشترط لقيامها أن تنشأ عن واقعة خارجية عنيفة- كما رأينا-.

المطلب الثاني: شروط إصابة العمل

إشترطت التشريعات العربية ومنها القانون العراقي لإعتبار الإصابة إصابة عمل وإستحقاق التعويض عنها، أن تقع أثناء العمل أو بسببه. إذ لا يعد من قبيل الحادث المفاجئ إن لم تنشأ عنه إصابة عمل أثناء تأدية العامل للعمل، أو بسببه. فالشرط إذن لقيام إصابة العمل هو أن تقع الإصابة أثناء العمل أو بسببه.

إلا إن كثير من الشراح بحثوا هذا الشرط في شرطين. فهم يفصلون ما بين وقوع الإصابة أثناء العمل، وبين وقوعها بسبب العمل. ومع جل إحترامي لوجهة نظرهم، إلا أنني لا أجد في ذلك مبررا منطقيا. لأن إختلال أي شرط من شروط الشيء (كلها أو بعضها) يؤدي الى عدم صحة قيام الشيء. وعليه فإنه لو سلمنا بأن وقوع الإصابة أثناء قيام العمل، ووقوعها بسبب قيام العمل، هما شرطان رئيسان لقيام إصابة العمل فسوف نعاني من صعوبة قيامها، لإمكانية إختلال أحد الشرطين في أية لحظة. فمن غير المتصور أن تقع الإصابة أثناء العمل دون أن تكون قد وقعت بسببه. ولكن من الممكن أن تقع الإصابة بسبب العمل دون أن تكون قد وقعت أثناءه- كما سنرى- فلو وقعت أثناء العمل وبسببه، فلا مشكلة بقيام الشرطين. ولكن لو وقعت بسبب العمل ولم تقع أثناءه، فالمشكلة تنطلق من هذه الزاوية وباستمرار.

لأنه سيختل أحد الشرطين وهو عدم وقوع الإصابة أثناء العمل. ولذلك أعتقد أن الشرط واحد لا يقبل القسمة على اثنين. فإنطلاقا من حرفية النص، فإن الإصابة لا تقوم

ما لم تقع أثناء العمل أو بسببه. فإن لم تقع أثناء العمل، ووقعت بسببه فالشرط صحيح، وهو ما يؤيده الشراح أنفسهم. ولكنه لا يصح لو جعلناه شرطين - كما فعل الفقه - لأن شرط وقوع الإصابة أثناء العمل سوف يخل وبصورة مستمرة. مما يؤدي الى عدم تحقق قيام إصابة العمل.

من جهة أخرى، فإن القانون إشتراط شرطاً آخر لقيام إصابة العمل، وهو أن تكون الإصابة غير عمدية. فضلاً عن ألا تكون قد نشأت من سوء سلوك فاحش يأتيه العامل أثناء العمل أو بسببه.

إذن يشترط لقيام إصابة العمل الشروط الثلاثة الآتية:

- ١- أن تقع أثناء العمل أو بسببه.
 - ٢- أن تكون الإصابة غير عمدية.
 - ٣- ألا تكون ناشئة من سوء سلوك فاحش من العامل.
- فإذا إختل أي شرط من هذه الشروط فلا إصابة عمل. وسنخصص فرعاً مستقلاً لكل شرط من الشروط المذكورة، لدراستها.

الفرع الأول: وقوع الإصابة أثناء العمل أو بسببه

يشترط لقيام إصابة العمل أن تقع أثناء تأدية العمل أو بسببه. فلا يعد من قبيل الحادث المفاجئ إن لم تنشأ عنه إصابة عمل أثناء العمل أو بسببه. ولكن متى تقع الإصابة أثناء العمل؟ ومتى تقع بسببه؟

أولاً: وقوع الإصابة أثناء العمل:

وتعني أن تقع الإصابة في الوقت الذي يكون فيه العامل قد وضع عمله تحت سلطة وإشراف صاحب العمل. أي الفترة الزمنية المحددة للقيام بالعمل. وبناء على هذا الأصل فإن الحادث الذي يقع خارج الساعات المحددة للعمل^(٣٦) لا يعتبر من قبيل إصابة العمل. ويقع على العامل عبء إثبات وقوع الإصابة عليه أثناء تأدية العمل، وهو دليل قابل لإثبات العكس.

وتعتبر إصابة عمل إذا وقع الحادث على العامل وهو يؤدي العمل لمصلحة صاحب العمل قبل بدايته الفعلية^(٣٧). ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يتخذ من وقوع

الإصابة على العامل قبل بدء العمل ذريعة على عدم شمول العامل بالتعويض، لعدم إعتبار ذلك الحادث إصابة عمل مادام أن العامل أدى العمل لمصلحته. أما إذا وقع الحادث بصفة عرضية قبل بدء العمل، وخارج مكان العمل، ولم يكن له علاقة بالعمل فلا نكون أمام إصابة عمل.

كما ذهب القضاء المصري الى إعتبار الحادث إصابة عمل متى ما لحقت بالعامل خلال اللحظات التي يستعد فيها العامل لبداية وقت العمل، كالإصابة التي تقع عليه أثناء لحظة إرتداء ملابس العمل. كما إذا وقع الحادث بعد إنتهاء العمل وأثناء قيام العامل بتسليم أدوات العمل التي في عهده، فهذه إصابة عمل^(٣٨) بوصفها أعمالاً ممهدة أو مكملّة للعمل، فضلاً عن إنها تمت في مكان العمل تحت إشراف صاحب العمل. وبناء على ذلك فإنه لو وقع الحادث على العامل بعد إنتهاء العمل وخارج مكان العمل ولم يكن بسبب العمل، فلا نكون أمام إصابة عمل.

ولعل البعض يتساءل عن الحادث الذي يقع على العامل أثناء فترات الراحة اليومية التي تتخلل أوقات العمل، هل يشكل إصابة عمل؟

والحقيقة أن خلافاً فقهيًا قد وقع عند الإجابة على هذا السؤال. فهناك من يرى أن الإصابة إذا وقعت على العامل أثناء وقت الراحة فهي إصابة عمل. على إعتبار أنها وقعت على العامل أثناء العمل، وفي الفترة التي يكون العامل فيها خاضعاً لإشراف صاحب العمل^(٣٩) كالإصابة التي تقع على العامل أثناء فترة تناوله الطعام. وهو ما أيده القضاء الفرنسي أيضاً^(٤٠). وهناك من يرى عكس ذلك. فلا تعد إصابة عمل إذا وقعت في أوقات الراحة، لأنها لم تقع أثناء تأدية العمل^(٤١).

ونميل كل الميل الى الرأي الأول في الترجيح، إذ أن الحادث الذي يقع على العامل أثناء فترات الراحة اليومية يشكل إصابة عمل مادام العامل في تلك الفترة يكون تحت سلطة وإشراف صاحب العمل، وبغض النظر عما إذا كانت واقعة في مكان العمل أو في خارجه. فالمهم بالشرط المذكور هو وقت العمل وليس مكان العمل. إذ قد يحدث أن يؤدي العامل بعض عمله خارج مكان العمل أو المكان الذي تسود فيه سلطة صاحب العمل، ويتكليف من صاحب العمل نفسه، فلو وقع الحادث عليه فيعد إصابة عمل، كونه

وقع أثناء العمل. وكذا الحال بالنسبة للممثلين التجاريين، إذ تقتضي طبيعة عملهم أن يؤدوا عملهم خارج مقر العمل، فإذا ما تعرضوا لحادث أثناء العمل فيعتبر إصابة عمل. ومما جعلنا نصطف مع من قال بالرأي الأول أيضا، هو أن القانون جعل الحادث الذي يقع على العامل المضمون أثناء ذهابه المباشر الى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه بحكم إصابة العمل^(٢). وبالتالي فإنه من باب أولى أن يكون الحادث الذي يقع على العامل أثناء فترة راحته، إصابة عمل.

ولكن لو وقع الحادث على العامل خلال فترة إجازته السنوية، أو وقع على العامل المضرب عن العمل أثناء حركة الإضراب، فلا يكون الحادث إصابة عمل، لعدم وقوعه أثناء تأدية العمل.

إن يتفق بعض الفقه مع المشرع العراقي في توسيع فكرة هذا الشرط، وجعل الحادث إصابة عمل وإن لم يقع فعلا أثناء تأدية العامل للعمل، مادام إنه وقع خلال الفترة التي يكون فيها العامل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل، أو في مكان العمل، أو بسبب العمل. فشرط (أثناء تأدية العمل) يجب ألا ينظر إليه بمعناه الضيق، أو يطبق على الحوادث بحرفيته للقول بوجود إصابة عمل، وإنما ينظر له من أوسع أبوابه. فلعل المشرع أراد تطبيق المعنى الواسع له عند وقوع الحادث المفاجئ على العامل المصاب، بدليل أنه إعتبر بحكم إصابة العمل الحادث الذي يقع على العامل المضمون (وليس للعامل المضمون كما ورد في المادة (١/ أ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال) أثناء ذهابه المباشر الى العمل، أو أثناء عودته المباشرة منه، وهو ما يطلق عليه بإصابة الطريق. أي الإصابة التي تقع في وقت لا يكون العامل فيه تحت سلطة ورقابة صاحب العمل^(٣). ولكن ينبغي لصحة ذلك أن ينصرف قصد العامل للذهاب الى مكان العمل، أو الإياب منه الى المكان الذي يقصده، وإلا لا تقوم إصابة الطريق.

ولعل المقصود من (الذهاب المباشر والعودة المباشرة) هو أن يسلك العامل الطريق الإعتيادي الذي يسلكه للوصول الى مكان العمل، أو الذي يسلكه عند خروجه من العمل في الظروف الإعتيادية. أي الطريق الطبيعي الذي يسلكه الشخص المعتاد في ظروف طبيعية^(٤). وهذا الطريق هو أسهل الطرق وأقربها وأقلها خطورة. ويبقى طريقا طبيعيا وإن استبدله العامل في أية لحظة بطريق آخر طبيعي. ويعتبر الطريق غير طبيعي

الطريق العام غير الممهّد، أو ذاك الذي فيه خطورة على المارة ولا يصلح للمرور فيه إلا أن العامل قطعه إستعجالاً فوقعت الإصابة، عندئذ لا تعد الإصابة من قبيل إصابات الطريق^(٤٥).

ويعول المشرع العراقي - كما يبدو ظاهراً من تعريف إصابة العمل - على الفترة الزمنية التي يكون العامل فيها متجهاً الى العمل أو راجعاً منه. إذ لم نجده قد وضع قيداً يتعلق بالمكان الذي يذهب اليه العامل بعد إنتهاء عمله، أو يأتي منه الى مكان العمل. فلا يشترط أن يكون مسكنه الأصلي هو المكان الذي يذهب اليه العامل بعد إنتهاء عمله، أو يأتي منه الى مكان العمل، طالما أن إصابة الطريق قد وقعت خلال الفترة الزمنية التي أشار المشرع اليها.

ثانياً - وقوع الإصابة بسبب العمل:

ويعني أن تكون هناك علاقة سببية بين الحادث والعمل. فإذا وقع الحادث بسبب العمل فالإصابة الناشئة إصابة عمل. ويقع على العامل مسؤولية إثبات ذلك. فلو لا العمل ما وقع الحادث، بغض النظر عن مكان وقوع الحادث أو زمانه^(٤٦).

ولا يشترط لقيام تلك العلاقة السببية أن تقع الإصابة أثناء تأدية العمل، إذ قد تقع في غير ذلك الوقت، ومع ذلك تقوم العلاقة السببية بين الحادث والعمل. فإذا وقعت أثناء العمل فهي إصابة عمل مهما كان سببها، فقد يكون سببها قوة قاهرة، أو نتيجة إعتداء شخص ثالث، فهذه كلها تعتبر من قبيل إصابات العمل.

ومع ذلك فقد تقع أثناء العمل مشاجرة ما بين أحد العمال وعامل آخر لأسباب عائلية، أو لنزاع شخصي، فلا تعتبر الإصابة الناتجة من ذلك إصابة عمل، لعدم وجود رابط بين الحادث والعمل. وبذلك يكون الحادث المذكور قد وقع بمناسبة العمل لا بسببه. ويعول القانون الفرنسي على الحادث الناشئ من مناسبة العمل، ويعدّه من قبيل إصابات العمل.

بخلاف المشرع العراقي الذي لم يعد من قبيل إصابة العمل الحادث الناشئ بمناسبة العمل، شأنه في ذلك شأن الكثير من القوانين العربية، كالقانون المصري.

الفرع الثاني: وقوع الإصابة بغير عمد

إشترط القانون أن تكون إصابة العمل غير عمدية. فلو تعمد العامل بإصابة نفسه أثناء العمل أو بسببه فلا تعد إصابته من قبيل إصابات العمل، لإنتفاء عنصر المفاجأة التي تعد الدعامة الأساسية لقيام إصابة العمل. وقد قرر القانون عدم إستحقاق العامل للتعويض والمكافأة^(٤٧) متى ما ثبت أنه تعمد إصابة نفسه^(٤٨).

لعدم وجود إصابة العمل طالما حدثت بإرادته وأختياره.

الآن أن حرمان العامل المتعمد بإصابة نفسه من التعويض والمكافأة نتيجة لذلك، لا ينصرف الى حرمانه من الرعاية الصحية والعلاج كمزايا عينية مقررة له، ولا من الحقوق التقاعدية كمزايا نقدية، وذلك لدوافع إنسانية.

ويثبت التعمد بإصابة العامل لنفسه عند الكشف عن سوء نيته بإلحاق الضرر بنفسه قصداً أو تحايلاً بغض النظر عن الباعث الدافع لهذا التعمد. إذ قد يكون السبب من ذلك هو الحصول على إجازة وما يترتب عليها من تعويض، أو غير ذلك.

الفرع الثالث: وقوع الإصابة بسبب سوء السلوك الفاحش من العامل

إشترط المشرع لقيام إصابة العمل أن لا تكون بسبب سوء سلوك فاحش يأتيه العامل أثناء العمل أو بسببه، وإلاّ ما كانت هناك إصابة عمل. وقد قرر المشرع حرمان العامل الذي يأتي بمثل هذا السلوك السيئ من التعويض والمكافأة جزاءً وفاقاً^(٤٩).

وسوء السلوك الفاحش هو التصرف السيئ الذي يصل الى درجة الإنحراف من شدة جسامته. وتحديد مدى جسامته الخطأ يخضع لسلطة القاضي التقديرية. ويثبت عندما يكون العامل مدركاً وجه الإنحراف في تصرفه، وما سينتج عنه من آثار سيئة.

إلاّ إن السهو وعدم الإنتباه إذا ما أدّى الى وقوع إصابة فلا يعني أن العامل قد وقع في دوامة الخطأ الجسيم، أو سوء السلوك الفاحش، ومن ثم فإن الإصابة إصابة عمل. وقد إعتبر المشرع بحكم إتيان العامل سوء السلوك الفاحش، إصابته تحت التأثير الشديد للخمر أو المخدرات، ومخالفته الصريحة المتعمدة لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل. كتنبيه العمال على ضرورة إرتداء ملابس العمل عند بدئه، أو إستعمال أدوات معينة في العمل، وغير ذلك. إلاّ إن العامل لم يلتزم بإتباعها مما أدى الى وقوع الإصابة.

واعتبر من سوء السلوك الفاحش أيضاً، الخطأ الفادح أي الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل بالرغم من إدراكه لخطورته. كالحادث المروري الذي يتعرض له العامل أثناء عودته المباشرة من العمل بسبب مروره في الاتجاه المعاكس لسير السيارات في الطريق العام. أما إذا تعرض لحادث سير أثناء عبوره في الطريق العام من غير الأماكن المخصصة للعبور فلا يعد الخطأ فادحاً^(٥٠). كما جعل الإعتداء على الغير من سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل. ويتحقق ذلك عندما لا يوجد مبرراً للإيذاء.

وكذلك، أحكام تطبيقية في قانون التقاعد والضمان الإجتماعي، منشورات مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٥، ص ١٢٣.

وقد ألزم القانون دائرة العمل والضمان الإجتماعي (المؤسسة سابقاً) التثبت من عدم تعمد العامل بإصابة نفسه، أو وقوع الإصابة عليه بسبب سوء سلوكه الفاحش. فإذا ثبت لها خلاف ذلك، فحرمه من التعويض والمكافأة المقررة للعامل المصاب.

أما إذا ثبت لها أن إصابة العمل وقعت صحيحة بتوافر عناصرها وشروطها، فترجع على الجهة التي تسببت بإصابته، لإقامة المسؤولية عليه. وتلجأ الى أحد هذين الإجرائين إذا رأت ما يستوجب ذلك. ويلزم الشخص المتسبب بالإصابة بالتعويض الذي تقررره المحكمة لمصلحة دائرة العمل والضمان الإجتماعي على ضوء القواعد العامة إذا ثبت أن فعله نتيجة خطأ غير مقصود. أما إذا ثبت القصد فيحكم على المتسبب بتعويض تقدره المحكمة لصالح الدائرة المذكورة، يعادل جميع ما يمكن أن تتحمله تلك الدائرة من أعباء مالية (تعويضات ومكافآت) تبعا للإصابة^(٥١).

وقد ذهبت محكمة العمل العليا في قرار لها الى أن «ليس للمؤسسة (دائرة العمل والضمان الإجتماعي) أن تطالب من دعس العامل بدفع ما دفعته للعامل من تعويض جراء الدعس إذا لم يقع أثناء العمل أو بسببه، أو أثناء ذهاب العامل الى العمل أو عودته منه بصورة مباشرة غير منقطعة»^(٥٢).

وبذلك يشترط أن تقع الإصابة أثناء العمل أو بسببه لكي يصح التعويض عنها والذي ينقرر على المتسبب بوقوعها عمداً.

المبحث الثاني أثر العجز والوفاة على أجر العامل

إذا وقعت إصابة عمل على العامل فإنها قد تؤدي الى عجزه عن العمل، أو تؤدي بحياته. وفي أي من الحالتين (العجز أو الوفاة) فإن أجر العامل^(٥٣) يتأثر بوقوعهما. ومن المعلوم أن العامل إذا ما تعرض لإصابة عمل فيكون في حالة إجازة بدون أجر. أي ينقطع أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل بمجرد ثبوت إصابته بتقرير طبي. إلا أنه يستحق تعويضا طوال فترة تلك الإجازة يساوي أجره الكامل الذي دفع عنه الإشتراك الأخير^(٥٤). وتعتبر فترة الإجازة خدمة مضمونة للعامل لكافة الأغراض، ولذلك ينبغي دفع الإشتراكات عنها.

وألزم المشرع كل من الإدارات وأصحاب العمل بتقديم العناية الفورية للعامل المصاب من إسعافات أولية وتضميد وإنعاش... إلخ.

وكذلك إيصاله الى المركز الطبي الذي تعتمد دائرة العمل والضمان الإجتماعي، ودفع أجره عن يوم الإصابة. وبخلاف ذلك تقوم المسؤولية المدنية على تلك الجهات، إذ ألزمها القانون بدفع التعويض للمصاب نتيجة خطئها وإهمالها. كما رتب عليها المسؤولية الجزائية عند الإقتضاء^(٥٥)، إلا أنه لم يحدد نوع العقوبة، ولا مدتها.

وقرر المشرع شمول المصاب بالمزايا النقدية (تعويض ومكافأة) والعينية (الرعاية الصحية والعلاج)^(٥٦)، وألزم دائرة العمل والضمان الإجتماعي بدفعها له بالمجان. وإذا كانت المزايا النقدية تتمثل بالتعويض الذي يستحقه العامل المصاب طوال فترة إجازة الإصابة، ويساوي أجره الكامل - كما ذكرنا - وإذا كان العامل المصاب يستحق هذا التعويض خلال فترة إجازته الى حين ثبوت شفائه أو عجزه بالتقرير الطبي، أو وفاته بسبب الإصابة، فإن السؤال الذي يدور في هذا الصدد هو: هل يستحق العامل عند ثبوت عجزه، أو ورثته بعد وفاته، مزايا نقدية عن العجز أو الوفاة؟ وإذا إستحقها فما مصير أجره الذي كان يتقاضاه من صاحب العمل قبل إصابته؟

والحقيقة أن المزايا النقدية يستحقها العامل المصاب حتى وإن خلفت إصابته عجزا به، وإن أودت بحياته فيستحقها خلفه من بعده. فتعويض إجازة الإصابة ينقطع بإنهاء تلك الإجازة. وتنتهي بثبوت سلامته، أو عجزه، أو وفاته. فإذا إمتثل للشفاء فيعود

الى عمله، ويعود اليه أجره. ولكن إذا نتج عن تلك الإصابة عجز، أو أدت الى وفاة العامل، فيستحق هو أو ورثته المزايا النقدية، إلا أنها تختلف باختلاف درجة و نوع النتيجة المتحققة من إصابة العمل. وبذلك ينبغي أن نقسم هذا المبحث الى مطلبين، من أجل بيان الأثر المترتب على أجر العامل في حالتي العجز والوفاة.

المطلب الأول: أثر العجز على أجر العامل

يستحق العامل المصاب مزايا نقدية بعد إنقطاع تعويض إجازة الإصابة عنه، وذلك بثبوت عجزه عن العمل من جراء الإصابة. وهذه المزايا عبارة عن تعويضات أخرى تدفعها دائرة العمل والضمان الإجتماعي للعاجز.

وتتفاوت قيمتها بتفاوت نسبة العجز الناشئ من الإصابة. فالعجز- بنظر المشرع- هو نقصان القدرة على العمل بشكل كامل أو جزئي بسبب المرض أو إصابات العمل^(٥٧). وينشأ إذا بلغت نسبته (٣٥%) كحد أدنى. ويحدد التقرير الطبي تلك النسبة^(٥٨). ولا أتفق مع المشرع العراقي في تعريف العجز، إذ هو عرفه بنتيجته دون أن يعطي مفهوما يبين حقيقته. فنقصان القدرة على العمل هو ثمرة العجز فعليا. ولذلك أرى من المناسب تعريف العجز بأنه (عاهة تنشأ عن ضرر، تلحق بجسم الإنسان، فتمنعه من مزاوله عمله بشكل كامل أو جزئي بسبب المرض أو إصابات العمل).

فالعجز قد يكون كلياً، وقد يكون جزئياً بحسب درجته. وقد ينخفض الى ما دون حده الأدنى. ويتأثر عقد العمل الى حد ما بدرجة العجز، مما يؤثر على مستقبل أجر العامل الذي كان يتقاضاه من صاحب العمل قبل إصابته. ومن أجل بيان ذلك يتوجب تقسيم هذا المطلب الى فرعين..

الفرع الأول.. العجز الجزئي وأثره على أجر العامل.

الفرع الثاني.. العجز الكلي وأثره على أجر العامل.

الفرع الأول: العجز الجزئي وأثره على أجر العامل

العجز الجزئي هو عاهة تنشأ عن ضرر يصيب أحد أعضاء جسم العامل أو أكثر، مما قد يؤدي الى تلفها. وتتراوح درجته ما بين (٣٥%) و (٧٤%) بحسب التقرير الطبي الذي يحددها^(٥٩). ويؤثر ذلك العجز على قدرة العامل على مزاوله العمل، والكسب.

إذ ينتج عنه نقصان القدرة على مزاولة العمل الذي كان يؤديه العامل المصاب قبل إصابته، دون أن يعني ذلك نقصان القدرة على ممارسة العمل بشكل عام. أي أن نقصان القدرة تقتصر على مهنته الأصلية حصراً ولا تتصرف إلى بقية الأعمال الأخرى. فقطع يد العامل أو ذراعه، وبتر إصبعه، وفقأ إحدى عينيه، وغيرها من العاهات المستديمة الأخرى، كلها تعد من العجز الجزئي التي قد تمنع المصاب بها من مزاولة عمله الذي تسبب بوقوعها، ولكنها لا تمنعه من مزاويلته لعمل آخر، إذا لم تكن لها تأثير على ممارسته، ولم يكن لهذا العمل تأثير على إصابة العامل، لإختلاف طبيعة هذا العمل عن العمل الذي وقعت الإصابة في ظله. وقد حكم بأن فقد إبهام اليد اليسرى للكاتب يعتبر عاهة مستديمة جزئية رغماً من عدم تأثير هذا العجز في مهنة الكتابة التي يزاولها المصاب. إذ قد يضطر الكاتب إلى تغيير مهنته، وعندئذ يتضح الضرر^(٦٠).

وقد قرر المشرع للعامل المصاب بعجز جزئي راتباً تقاعدياً يطلق عليه (راتب تقاعد إصابة جزئي). ولو استبدل العجز بالإصابة لكان خير وأحسن قليلاً. وبحسب هذا الراتب على أساس نسبة العجز الجزئي مضروبة براتب تقاعد الإصابة الكامل^(٦١)، والصحيح حسب ما أرى (راتب تقاعد العجز الكامل). وكما سنرى، فإن راتب تقاعد العجز الكامل (الكلي) يحسب على أساس (٨٠%) من متوسط أجر العامل المصاب في سنة عمله الأخيرة، أو خلال مدة عمله إن كانت أقل من سنة^(٦٢). فلو افترضنا مثلاً، أن متوسط أجر العامل قبل إصابته يبلغ (٥٠٠٠٠٠) ديناراً، فأصيب بعجز جزئي نسبته (٣٥%)، فإن راتبه التقاعدي (المخصص للعجز الجزئي) سيكون كالاتي:

$$٥٠٠٠٠٠ \times ٨٠ \div ١٠٠ = ٤٠٠٠٠٠ \text{ ديناراً، راتب العجز الكامل.}$$

$$٤٠٠٠٠٠ \times ٣٥ \div ١٠٠ = ١٤٠٠٠٠ \text{ ديناراً، راتب العجز الجزئي.}$$

إن العجز الجزئي لا يؤثر على سريان عقد العمل، فيبقى العقد مستمراً، إلا إنه يجوز لصاحب العمل إنقاص أجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له من دائرة العمل والضمان الإجتماعي^(٦٣). ففي المثال السابق فإن أجر العامل (٥٠٠٠٠٠) ديناراً شهرياً قبل الإصابة، وبعد الإصابة أصبح راتبه التقاعدي عن العجز الجزئي (١٤٠٠٠٠) ديناراً شهرياً. ففي هذه الحالة أجاز القانون لصاحب العمل أن يستقطع من أجر العامل

الراتب التقاعدي. أي إن العامل سيستلم راتبه من جهتين، صاحب العمل ودائرة العمل والضمان الإجتماعي.

٥٠٠٠٠ - ١٤٠٠٠٠ = ٣٦٠٠٠٠ ديناراً، مقدار ما يتسلمه المصاب بعجز جزئي من صاحب العمل شهرياً.

ولا يعد باطلاً لو قام صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملاً، إضافة لما يستلمه من دائرة العمل والضمان الإجتماعي.

ففي ذلك مصلحة للعامل لا يرفضها القانون. وبذلك يتأثر أجر العامل جزئياً بحسب تباين نسبة العجز الجزئي.

وقد ألزم قانون العمل صاحب العمل بدفع نسبة (٥٠%) من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة لدائرة العمل والضمان الإجتماعي كتعويض عن إلتزاماتها تجاه العامل غير المضمون، إذا سببت الإصابة به عجزاً جزئياً^(٦٤). ولا نجد ضرورة لهذا النص بعدما أصبح جميع العمال الذين ينطبق عليهم قانون العمل خاضعين لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال - كما أسلفنا - بغض النظر عن كون العامل مضموناً أو غير مضمون. وبالتالي بات من الضروري إعفاء صاحب العمل من دفع تلك النسبة.

ولعل العلاقة ما بين نسبة العجز الجزئي وبين أجر العامل قبل الإصابة هي علاقة عكسية، إذ كلما زادت نسبة العجز الجزئي كلما قل مقدار أجر العامل، والعكس صحيح. غير أن العلاقة ما بين نسبة العجز الجزئي وبين راتب تقاعد العجز الجزئي هي علاقة طردية، إذ كلما زادت نسبة العجز الجزئي كلما إرتفع راتب تقاعد العجز الجزئي، والعكس صحيح. مما يؤكد أن العامل يستلم

راتب تقاعد العجز الجزئي بشكل يتناسب مع درجة عجزه الجزئي. ويكون العامل مخيراً بين ترك العمل والإكتفاء بالراتب التقاعدي المقرر له، أو الإستمرار في عمله^(٦٥). ويخضع العامل للفحص الطبي وبشكل دوري كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تأريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة بعد السنة الأولى^(٦٦)، للتحقق من إستقرار درجة العجز لديه من عدمها. وألزم المشرع العامل العاجز بالحضور في موعد الكشف الطبي، وفي حالة تخلفه يقطع الراتب التقاعدي عنه الى حين حضوره وإمثاله للكشف^(٦٧).

فنتيجة الفحص الطبي المتكرر قد ينتج عنها بقاء درجة العجز على حالها. فمثلاً إذا كانت درجة العجز الجزئي (٥٠%)، وتبين بعد الفحص الطبي أنها باقية على حالها (٥٠%)، فإن العامل سوف يستمر بتقاضى الراتب التقاعدي على أساس تلك النسبة. وقد ينتج عن الفحص الطبي إنخفاض نسبة العجز الجزئي الى (٤٠%)، فإن الراتب التقاعدي سيتعدل وفقاً للنسبة الجديدة للعجز.

أي إنه سينخفض تبعاً لإنخفاض نسبة العجز الجزئي. وقد ينتج عن الفحص الطبي إرتفاع نسبة العجز الجزئي الى (٦٠%)، فالراتب التقاعدي سيرتفع مع صعود نسبة العجز الجزئي. وهذه النسب في الراتب التقاعدي صعوداً ونزولاً كلها تؤثر على أجر العامل الذي يتقاضاه من صاحب العمل صعوداً ونزولاً أيضاً.

غير انه قد ينتج عن الفحص الطبي إنخفاض نسبة العجز الجزئي الى ما دون (٣٥%)، كأن تكون (٢٥%)، ففي هذه الحالة تتوقف دائرة العمل والضمان الإجتماعي عن دفع الراتب التقاعدي للعامل، ويستمر بعمله، ويتقاضى أجره الإعتيادي كاملاً من صاحب العمل. وكذا الحال لو تبين أن العاجز قد أصبح قادراً على العمل^(٦٨). كما يقطع عنه الراتب التقاعدي إذا ثبت أن العامل العاجز يزاول عملاً إعتيادياً آخر بأجر، وذلك لأن العلة من صرف الراتب التقاعدي له سوف تنتفي^(٦٩). وينقطع أيضاً عند وفاة العاجز عجزاً جزئياً ولا ينتقل الى ورثته^(٧٠). وبذلك يمكن حصر حالات إنقطاع الراتب التقاعدي في حالة العجز الجزئي بالآتي:

١. حالة إنخفاض نسبة العجز الجزئي الى ما دون (٣٥%).
٢. حالة تخلف العامل العاجز عن حضور جلسات الكشف الطبي في مواعيدها المحددة.
٣. حالة قدرة العامل العاجز على ممارسة العمل.
٤. حالة ممارسة العامل العاجز عملاً إعتيادياً بأجر.
٥. حالة وفاة العامل العاجز عجزاً جزئياً.

وتجدر الإشارة الى إن إصابة العمل إن لم تؤد الى عجز جزئي، بل أدت إبتداء الى عجز نسبته أقل من (٣٥%)، كأن يكون (٣٠%)، ففي هذه الحالة قرر المشرع للعامل المصاب بهذا العجز مكافأة تعويضية واحدة. أي تدفع له دفعة واحدة أو لمرة واحدة. وتحسب على أساس الرصيد الناجم عن نسبة عجزه الجزئي مضروبة بمبلغ

إجمالي يساوي راتب تقاعد الإصابة الكامل عن أربع سنوات^(٧١). والصحيح (راتب تقاعد العجز الكامل).

فمثلاً إذا كان أجر العامل قبل إصابته (٥٠٠٠٠٠) ديناراً شهرياً. ثم أصيب بعجز نسبته (٣٠%)، فإن مكافأته التعويضية تحتسب كالآتي:

$$٥٠٠٠٠٠ \times ٨٠ \div ١٠٠ = ٤٠٠٠٠٠ \text{ ديناراً شهرياً، راتب تقاعد العجز الكامل.}$$

وبما أن السنة تساوي (١٢) شهراً، فإن $٤ \times ١٢ = ٤٨$ سنوات = ٤٨ شهراً.

$$٤٠٠٠٠٠ \times ٤٨ = ١٩٢٠٠٠٠٠ \text{ ديناراً، راتب تقاعد العجز الكامل لأربعة سنوات.}$$

$$١٩٢٠٠٠٠٠ \times ٣٠ \div ١٠٠ = ٥٧٦٠٠٠٠ \text{ ديناراً، المكافأة التعويضية.}$$

وهذه المكافأة ليست بتعويض، وإنما تأخذ صفة التعويض. وتقطع عن العامل العاجز إذا ثبت إنه تعمد إصابة نفسه، وإذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل المصاب^(٧٢). وهو ما بيناه سابقاً.

الفرع الثاني: العجز الكلي وأثره على أجر العامل

العجز الكلي (الكامل) هو عاهة تنشأ عن ضرر يصيب أعضاء جسم العامل، ويؤدي إلى تلفها. ولا يكون العجز كلياً ما لم تبلغ درجته بحسب التقرير الطبي - ما بين (٧٥%) و (١٠٠%)^(٧٣). ويؤثر ذلك العجز على قدرة العامل على العمل والكسب. إذ ينتج عنه عدم قدرة العامل المصاب على مزاولة أي عمل، أو ممارسة أية مهنة أخرى يستطيع الكسب منها. أي إن العجز الكلي يجعل قابلية العامل على العمل معدومة تماماً. فقطع يدي العامل، وفقد البصر (العمى)، والشلل الكلي، وغيرها من العاهات المستديمة الأخرى، كلها تعد من العجز الكامل، والتي تحول دون ممارسة العامل لأي عمل كان^(٧٤).

وقد ألحق المشرع جدولاً بقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، يتضمن الأمراض المهنية، والأعطال العضوية، ونسبة العجز الذي تخلفه كل منها. على إن تلك الجداول تصدر بقرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية بناء على إقتراح يصدر من دائرة العمل والضمان الإجتماعي، بعد إستطلاع رأي وزارة الصحة في ذلك^(٧٥).

ولما كان إنقطاع العامل عن العمل يسقط حقه في الأجر الذي يعد مصدر عيشه، ويسد به عوز عائلته، فإن مقتضيات العدالة أوجبت على المشرع تعويضه براتب تقاعدي

يطلق عليه (راتب تقاعد إصابة). ويحسب على أساس (٨٠%) من متوسط الأجر في سنة عمله الأخيرة، أو خلال مدة عمله إن كانت أقل من سنة^(٧٦).

فمثلا إذا كان متوسط أجر العامل خلال سنة العمل الأخيرة قبل إصابته يبلغ (٤٠٠٠٠٠) ديناراً، فإن راتب تقاعد الإصابة يكون كالآتي:

$$٤٠٠٠٠٠ \times ٨٠ \div ١٠٠ = ٣٢٠٠٠٠ \text{ ديناراً، راتب تقاعد الإصابة (العجز الكامل).}$$

وقد إشتراط المشرع أن لا يقل راتب تقاعد الإصابة عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه العامل المصاب، ولا عن الحد الأدنى للأجور المقررة في مهنته^(٧٧).

ويتم إحتساب الراتب التقاعدي العادي للعمال على أساس نسبة (٢,٥%) من متوسط الأجر الشهري للعامل المتقاعد للثلاث سنوات الأخيرة من خدمته، أو متوسط الأجر الشهري له لمدة خدمته إذا قلت عن ثلاث سنوات، مضروبة بعدد أشهر الخدمة المضمونة، وكل ذلك مقسوم على (١٢)^(٧٨).

ففي المثال المذكور، فإن متوسط أجر العامل الشهري (٤٠٠٠٠٠) ديناراً للثلاث سنوات الأخيرة، وكانت خدمته مثلاً (٢٠) سنة. فراتبه التقاعدي العادي سيكون كالآتي:

السنة تساوي (١٢) شهراً.

$$١٢ \times ٢٠ \text{ سنة} = ٢٤٠ \text{ شهراً.}$$

٤٠٠٠٠٠ $\times$ ٢٤٠ $\div$ ٢,٥ $\div$ ١٠٠ = ٢٠٠٠٠٠ ديناراً، مقدار الراتب التقاعدي العادي.

$$٢,٥ \times ٤٠٠٠٠٠ = ١٠٠٠٠٠ \text{ دينار، نسبة (٢,٥%) من متوسط الأجر الشهري.}$$

$$١٠٠٠٠٠ \times ٢٤٠ \text{ شهراً} = ٢٤٠٠٠٠٠٠ \text{ ديناراً، متوسط الأجر الشهري لعشرين سنة.}$$

$$٢٤٠٠٠٠٠٠ \div ١٢ = ٢٠٠٠٠٠٠ \text{ ديناراً، الراتب التقاعدي الشهري للعامل.}$$

وبذلك يكون راتب تقاعد الإصابة البالغ (٣٢٠٠٠٠) ديناراً في المثال السابق، صحيحاً وموافقاً للقانون. إذ إنه لم يقل عن الراتب التقاعدي العادي للعامل والبالغ (٢٠٠٠٠٠) ديناراً، في المثال أعلاه.

أما طريقة إحتساب الحد الأدنى للأجور فيكون عن طريق أقل أجر يدفع للعامل في مهنة معينة، وهو ما يسمى بأجر العامل غير الماهر^(٧٩). فإذا كان راتب تقاعد الإصابة دون هذا الحد فيكون باطلاً، ويجب رفعه الى الحد الأدنى للأجور المقرر في هذه

المهنة. وإلاّ توجب على المخالف دفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى، فضلا عن الغرامة^(٨٠).

ويؤثر العجز الكامل تأثيرا كبيرا على عقد العمل، إذ يؤدي الى إنتهائه، بخلاف العجز الجزئي الذي يبقيه قائما. فقرر المشرع إعتبار العقد منتهيا من تأريخ شفاء العامل من إصابته وثبوت عجزه الكامل^(٨١). ومن ثم ينقطع أجر العامل الذي كان يتقاضاه من صاحب العمل قبل إصابته كمقابل للعمل. مما يعني أن أجر العامل يتأثر كلياً في حالة عجز العامل عجزاً كلياً. فدرجة هذا العجز من شأنها أن تحجب ذلك الأجر عن العامل، كون أن العامل سيكون في وضع لا يستطيع فيه القيام بأي عمل.

وقد ألزم قانون العمل صاحب العمل بدفع نسبة (١٠٠%) من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة لدائرة العمل والضمان الإجتماعي كتعويض عن إلتزاماتها تجاه العامل غير المضمون، إذا نتج عن الإصابة عجز كلي^(٨٢). وكما ذكرنا، فإن لا ضرورة لهذا النص بعدما أصبح جميع العمال الذين ينطبق عليهم قانون العمل خاضعين لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، بغض النظر عن كون العامل مضمونا أو غير مضمون. وبالتالي بات من الضروري إعفاء صاحب العمل من دفع تلك النسبة.

وقد أعفت دائرة العمل والضمان الإجتماعي العاجزين بعجز كامل، من الفحص الطبي الدوري^(٨٣). إذ من غير المعقول تطبيق نص المادة (٥٩) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال على العامل المصاب بعجز كلي. فهذه المادة تشير الى خضوع المصاب بعجز للكشف الطبي كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تأريخ ثبوت العجز، وكل سنة بعد مضي السنة الأولى. ويأتي ذلك من أجل تعديل وضع العاجز وإستحقاقه، في ضوء ما ستسفر عنه نتيجة الكشف الجديد.

فهذه الإجراءات، وما يتمخض عنها من نتائج تؤثر على عقد العمل و أجر العامل، لا يمكن تطبيقها على العجز الكلي. لأن الأخير ينسف عقد العمل نسفاً، ويوجب الأجر المتولد من تنفيذه، فما فائدة الكشف الطبي الدوري بعدئذ؟ هل ننتظر أن تنخفض نسبة العجز الكلي الى ما دون (٧٥%) والتي خصص على أساسها راتباً تقاعدياً يدفع

للعاجز كل شهر، ليتحول الى عجز جزئي وإعادة عقد العمل على إثره (والساقط لا يعود)!!؟

ومن ثم فإن تطبيق ذلك سيؤدي الى إرباك في عملية إنهاء العقد من عدمه، وزعزعة في إحتساب الرواتب التقاعدية المقررة للعجز. ولذا يكون من الأفضل بالمشروع أن يجعل نص المادة (٥٩) المذكور آنفاً، مخصصاً لحالات العجز الجزئي بصريح العبارة.

وبذلك يكون قرار دائرة العمل والضمان الإجتماعي بإعفاء العاجزين كلياً عن العمل من الكشف الطبي الدوري قراراً صائباً، ويسهم في حل الإشكال النابع من تطبيق المادة (٥٩) المذكورة أعلاه.

وتجدر الإشارة الى أن راتب تقاعد العجز الكامل ينتقل الى عيال العاجز المتقاعد عند وفاته، على خلاف حالة وفاة المتقاعد من عجز جزئي، إذ ينقطع عنه الراتب التقاعدي، ولا ينتقل الى خلفه^(٨٤).

ومن المناسب أن نذكر في هذا المقام، أن المشروع العراقي قد عالج حالة تكرار الإصابة، وحسناً فعل في ذلك. فإذا تكررت الإصابة في العامل الواحد فتراعى القواعد الآتية^(٨٥):

١. إذا كانت نسبة العجز في إصابته الأخيرة، مضافة الى نسبة عجزه السابقة، لا تبلغ (٣٥%) من العجز الكامل- كأن تكون نسبة العجز الأخيرة (١٠%)، ونسبة العجز السابقة (١٥%) مثلاً، فمجموع النسبتين تبلغ (٢٥%) وهي لا ترقى الى بلوغ درجة العجز المقررة قانوناً (٣٥%) - ففي هذه الحالة يمنح العامل العاجز مكافأة نقدية، تحسب على أساس نسبة العجز في الإصابة الأخيرة، مضروبة بمبلغ إجمالي يساوي راتب تقاعد الإصابة (العجز الكامل) عن أربع سنوات.

٢. إذا كانت نسبة العجز من إصابته الأخيرة مضافة الى نسبة عجزه السابقة، قد بلغت (٣٥%) من العجز الكامل فأكثر- كأن تكون نسبة العجز الأخيرة (١٠%)، ونسبة العجز السابقة (٢٥%) مثلاً، فمجموع النسبتين (٣٥%) وهي درجة العجز قانوناً- ففي هذه الحالة يمنح العامل راتب تقاعد إصابة (جزئي أو كلي) بحسب درجة العجز.

وتحسب على أساس مجموع نسب العجز التي أصابته، دون الرجوع على العاجز بما سبق أن تقاضاه من مكافآت تعويضية عن إصاباته الأخيرة.

ومن الجدير أن ننوه بأن التعويضات والمكافآت والرواتب التقاعدية الناجمة من إصابات العمل - المذكورة آنفاً - وجميع الإلتزامات المتوجبة على دائرة العمل والضمان الإجتماعي تجاه العمال المستحقين، أو خلفهم من بعدهم، كلها تخضع للتقادم المانع من سماع الدعوى. فإذا لم يطالب بها مستحقها خلال ثلاث سنوات متواصلة من تأريخ إستحقاقها، إمتنع القاضي من سماع الدعوى بعدها. أما إذا قدم صاحب الإستحقاق أو ممثله القانوني إخطاراً رسمياً للدائرة المذكورة، بما يستحق، قبل إنتهاء مدة التقادم، فتقطع تلك المدة على أن ذلك لا يسري على راتب تقاعد نهاية الخدمة^(٨٦).

كما أن دعوى الإعتراض على مقدار أي راتب تقاعدي لا تسمع بعد مرور سنة كاملة على سريان الراتب وقبول المستحق به دون تحفظ أو إعتراض خلال تلك المدة. على أن ذلك لا يشمل طلب إعادة النظر في الراتب تبعاً لتغير نسبة العجز^(٨٧).

المطلب الثاني: أثر الوفاة على أجر العامل

ويراد بالوفاة هنا، موت العامل من جراء إصابة العمل. إذ قد تؤدي إصابة العمل الى مفارقة العامل للحياة. وقطعاً أن ذلك سيؤثر على عقد العمل. إذ تؤدي الى إنتهاءه - كما في حالة العجز الكلي - مما يعني إنقطاع الأجر على إعتبار أن الأجر يكون مقابلاً للعمل، أو بالعكس.

وقد نظر المشرع نظرة إنسانية الى عيال العامل المتوفى، إذ إن إنقطاع الأجر بسبب وفاة العامل متأثراً بإصابته يؤدي الى حرمانهم من هذا المورد مصدر عيشهم. فمن غير العدالة والإنصاف تركهم بلا مورد يسدون به عوزهم. ولذلك قرر المشرع تعويضهم براتب تقاعدي هو نفسه (راتب تقاعد الإصابة)، ويستلمه خلفه من دائرة العمل والضمان الإجتماعي شهرياً.

ويحسب على أساس (٨٠%) من متوسط الأجر في سنة عمله الأخيرة، أو خلال مدة عمله إن كان أقل من سنة. على ألا يقل عن الراتب التقاعدي العادي الذي يستحقه المصاب، ولا عن الحد الأدنى للأجر المقرر في مهنته^(٨٨). ولعل المثال الوارد في

إحتساب راتب تقاعد الإصابة في حالة العجز الكامل ينطبق تماما على هذه الحالة دون أي إختلاف. حيث أن المشرع نص على حالتي العجز الكامل والوفاة في مادة واحدة. وينتقل راتب تقاعد الإصابة الى الخلف عند وفاة السلف المصاب سواء كان عاملا مضمونا أم غير مضمون، لأن التعديل الأخير لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال^(٨٩) جعل جميع العمال المشمولين بقانون العمل خاضعين لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال. ولذلك لا ضرورة- كما قلنا- من نص المادة (١١٢/١ ثانيا/ ٢/أ) من قانون العمل التي ألزمت صاحب العمل بأن يدفع الى دائرة العمل والضمان الإجتماعي نسبة (١٠٠%) من أجر العامل اليومي أو الشهري لمدة سنة واحدة، كتعويض عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون، إذا أودت الإصابة بحياته. وبالتالي إعفاء صاحب العمل منها.

وتجدر الإشارة الى أن العامل إذا توفي بسبب إصابة العمل فلا يجوز لورثته أن يحلوا محله في العقد، لأن شخصيته محل إعتبار فيه، ولذلك ينتهي العقد. ولكن لا يعني ذلك عدم إستطاعة الورثة أو أحدهم الإشتغال في مهنة والدهم المتوفى. إذ يجوز لهم ذلك إذا أبرموا مع صاحب العمل عقدا جديدا دون أن يستمر عقد والدهم المتوفى الذي إنتهى بوفاته.

ويخضع راتب تقاعد الإصابة المنتقل للخلف بسبب وفاة السلف من جراء إصابته، لأحكام التقادم المانع من سماع الدعوى، والواردة في المادة (١١٣/أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، والتي بينهاها سابقا. كما لا يجوز الإعتراض على مقدار الراتب المذكور بعد مرور سنة على إستحقاقه، وقبول المستحق به خلال تلك الفترة^(٩٠).

ونشير أيضا الى أنه إذا ثبت أن سبب الوفاة لم يكن راجعا الى إصابة العمل، وإنما كانت نتيجة حادث وقع خارج العمل، ولم يكن بسببه، كأن يتشاجر العامل المصاب مع شخص آخر في بيته وتوفي نتيجة المشاجرة، ففي هذه الحالة لا يستحق عياله راتب تقاعد الإصابة، وإنما يحسب لهم راتب تقاعد عادي.

وذكرنا أن راتب تقاعد الإصابة الكامل ينتقل الى الخلف عند وفاة السلف (العامل المتقاعد)، في حين إن راتب تقاعد العجز الجزئي لا ينتقل للخلف عند وفاة صاحبه^(٩١).

وختاما لا بد أن نشير الى ملحوظة مهمة هي أن تأثر أجر العامل بوفاته، وبنسبة العجز صعودا ونزولا، لا ينصرف الى ملحقاته. فما يتأثر من ذلك هو الأجر الإسمي للعامل، دون أن يشمل المنح والهبات والعمولات والمكافآت التي كان يتقاضاها العامل قبل إصابته.

الذاتمة

بعد أن تمت كلمات بحثنا الموسوم بـ(مدى تأثير إصابات العمل على أجر العامل)، بقي أن نختمه بخاتمة تضم النتائج، والمقترحات حوله.

أولا- النتائج:

نستنتج من عرضنا وطرحنا في هذا البحث النتائج الآتية:

١. إن إصابة العمل ضرر يلحق بالجسم، بدليل التعويض الذي تدفعه دائرة العمل والضمان الإجتماعي كمقابل لهذه الإصابة (الضرر).
٢. إن الضرر في إصابة العمل يراد به الضرر الجسماني الذي يصيب جسم العامل أو أحد أعضائه. ولا يدخل في نطاقه الضرر الذي يصيب ذمته المالية.
٣. يعد اليوم الذي وقعت فيه إصابة العمل يوما مأجورا للعامل وبأجر كامل الى نهايته، أو نهاية اليوم الذي نقل فيه العامل المصاب الى المركز الطبي.
٤. إذا أثبت التقرير الطبي إصابة العامل، فيعد مجازا بلا أجر من تأريخ التقرير الطبي. ويبقى بلا أجر الى حين شفائه التام أو ثبوت عجزه. إلا إن القانون منح العامل المصاب مزايا نقدية (التعويض النقدي الذي يساوي أجره الكامل) وعينية (الرعاية الصحية، والعلاج) خلال فترة إجازة الإصابة دون أن يترك العامل بلا تعويض.
٥. إن تقسيم المشرع للمرض الى مرض عادي (الإعتلال الصحي) ومرض مهني (إصابة العمل) أمر غير دقيق. إذ إن المرض واحد لا يقبل التجزئة. كما أن القول بانطباق مصطلحي إصابة العمل والمرض المهني بلا عنصر المفاجأة، قول نشك بصحته. لأن كل إصابة عمل هي مرض دون العكس الكلي. فالمرض يشكل نتيجة للإصابة. كما أن القول بأن إصابة العمل لا تقوم إلا بالمفاجأة، وأن المرض المهني

- يقوم بدونها، قول تعوزه الدقة. لأن التسليم بذلك يعني أن المرض المهني سوف لا ينتج عن إصابة عمل في يوم من الأيام.
٦. إن القوة الخارجية عنصر أساس لقيام إصابة العمل، ولكن لا يشترط أن تكون تلك القوة عنيفة. إذ تصح إصابة العمل بدونها.
٧. لا تقوم إصابة العمل ما لم يقع الحادث المؤدي لها أثناء العمل أو بسببه، وكذلك إذا وقع أثناء ذهابه المباشر الى العمل، أو أثناء عودته المباشرة منه، وهو ما يسمى بإصابة الطريق. ومن ثم فإن الحادث الذي يقع على العامل أثناء فترة راحته اليومية يعتبر إصابة عمل، بينما لا يعتبر كذلك إذا وقع عليه أثناء فترة إجازته السنوية.
٨. إذا تعدد العامل بإصابة نفسه، أو أتى سلوكا فاحشا وسيئا أدى الى إصابته عن قصد، فإنه يحرم من التعويض والمكافأة المقررة له قانونا. فإذا ثبت عكس ذلك فعلى المتسبب بوقوع الإصابة التعويض.
٩. ينقطع تعويض إجازة الإصابة إذا ثبت بالتقرير الطبي أن الإصابة خلفت عجزا بالعامل، أو أودت بحياته، أو ثبت شفاؤه. فإذا إمتثل للشفاء التام من إصابته، فيعود الى عقد العمل، ومن ثم إستلام أجره من صاحب العمل. أما إذا توفي العامل من جراء الإصابة، فيصرف لعياله راتبا تقاعديا كتعويض لهم. أما إذا أصيب بعجز، فيختلف الحكم بحسب ما إذا كان العجز كلياً أو جزئياً. فإذا كان كلياً فيصرف للعامل راتبا تقاعديا بحسب درجة عجزه الكلي. مما يؤدي الى إنتهاء عقد العمل، وإنقطاع الأجر الذي كان يتقاضاه من صاحب العمل قبل إصابته تبعا لذلك، فإذا مات بعد ذلك إنتقل التقاعد الى خلفه. أما إذا كان العجز جزئياً فيصرف له راتبا تقاعديا بحسب درجة عجزه الجزئي دون أن يؤدي ذلك الى إنتهاء العقد، ومن ثم يبقى أجر العامل يدفعه صاحب العمل، ولكن بمقدار درجة عجزه. فإذا مات بعد ذلك إنقطع راتبه التقاعدي، ولا ينتقل الى خلفه.
١٠. ينقطع راتب تقاعد العجز الجزئي عن المصاب في حالة وفاته دون أن ينتقل الى خلفه، أو عند ممارسته عملا إعتياديا بأجر، أو عند ثبوت قدرته على العمل، أو عند تخلفه عن حضور جلسات الكشف الطبي في مواعيدها المحددة، أو إذا إنخفضت نسبة عجزه عن (٣٥%)، وفي هذه الحالة يستحق مكافأة تعويضية.

١١. أن نسبة العجز الجزئي تتراوح ما بين (٣٥%) و (٧٤%). أما درجة العجز الكلي فتتراوح ما بين (٧٥%) و (١٠٠%). ذلك لأن قانون العمل جعل عقد العمل منتهيا إذا أصيب العامل بعجز أقعده عن العمل، وتبلغ نسبته كحد أدنى (٧٥%). مما يعني أن هذه النسبة من العجز الكلي بدليل إنتهاء العقد بها، وما دونها فهو من العجز الجزئي نزولا الى (٣٥%).

ثانيا- المقترحات:

نقترح من خلال هذا البحث ما يلي:

١- يستحسن بالمشروع أن يعرف إصابة العمل بأنها (ضرر يلحق بالجسم نتيجة مرض ينشأ عن حادث مفاجئ لا يد للعامل فيه، ويقع أثناء العمل أو بسببه. ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع على العامل أثناء ذهابه المباشر الى العمل، أو أثناء عودته المباشرة منه). فذلك خير من تعريف الإصابة بأنها إصابة.

٢- يستحسن بالمشروع أن يجعل تأريخ إجازة الإصابة يبدأ من يوم ثبوت الإصابة بالتقرير الطبي لا من تأريخ الإصابة. لأن إعتداد التأريخ الوارد في القانون (تأريخ الإصابة) يجعل من ذلك اليوم غير مأجور، كون إن إجازة الإصابة تكون غير مأجورة. خصوصا أنه أراد من اليوم الذي تقع فيه الإصابة أن يكون مأجورا. وحلا للإشكال، ولإزالة التناقض الذي وقع فيه المشروع، فيا حبذا أن يرعى مصلحة العامل، ويجعل تأريخ الإصابة يبدأ من تأريخ ثبوتها.

٣- يستحسن بالمشروع أن يعيد النظر في تعريف المرض. فقد ورد في القانون أن المرض لكي يكون إعتلالا بالصحة، يجب أن لا ينشأ عن إصابة عمل. في الوقت الذي نقول فيه أن المرض هو نتيجة طبيعية لإصابة العمل، فكيف لا ينشأ عنها؟ فكل إصابة مرض دون العكس الكلي. لذا كان من الأفضل أن يقول في المرض (ولا ينشأ بسبب إصابة العمل).

٤- يستحسن بالمشروع أن يلغي التفرقة بين المرض العادي والمرض المهني، لأن المرض لا يقبل القسمة على نفسه. فسواء كان العامل مريضا بمرض عادي أم بمرض مهني فالنتيجة أن العامل مريض. ثم لو إفتراضنا أن المرض المهني لا يشكل إصابة عمل

- لعدم وجود عنصر المفاجأة، فهل يعني ذلك أن المرض المهني سيحال الى الأحكام الخاصة بالضمان الصحي؟ فلو كان المرض واحدا ما كنا أمام تلك العقبة.
- ٥- يستحسن بالمشروع أن يعرف العجز بأنه (عاهة تنشأ عن ضرر تلحق بجسم الإنسان، فتتمعه من مزاوله عمله بشكل كامل أو جزئي بسبب المرض أو إصابات العمل).
فذلك خير من تعريفه بنتيجته وهي (نقصان القدرة على العمل).
- ٦- يستحسن بالمشروع أن يجعل إجراء الكشف الطبي الوارد في المادة (٥٩) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال مقرر على العامل العاجز بعجز جزئي خير من ترك النص مطلقا. إذ من غير المعقول أن يتقرر الكشف الطبي على العاجز بعجز كلي، وهو ما أكدته دائرة العمل والضمان الإجتماعي- كما رأينا.
- ٧- يستحسن بالمشروع أن يحذف نص المادة (١١٢) من قانون العمل برمته، لعدم الحاجة اليه في ظل التعديل الأخير لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال الذي أخضع جميع العمال المشمولين بقانون العمل لأحكامه، بغض النظر عن كون العامل مضمونا أو غير مضمون.

الملحقات

- نرفق طيا جدولان صادران من وزارة العمل والشؤون الإجتماعية، يبينان العطلات العضوية الدائمة ودرجة العجز فيها، والأمراض المهنية والأعمال المنتجة لها، التي تصيب العمال أثناء العمل أو بسببه.
- أولا- جدول العطلات العضوية الدائمة^(٩٢):
- نوع العطل نسبة العجز ١٠٠%.
١. فقد الإبصار التام.
 ٢. فقد ذراع وعين. ١٠٠%.
 ٣. فقد ساعد وعين. ١٠٠%.
 ٤. فقد كلتا اليدين، أو جميع الأصابع والإبهامين. ١٠٠%.
 ٥. فقد يد وقدم. ١٠٠%.
 ٦. فقد كلتا القدمين مع عظام الكاحلين. ١٠٠%.

٧. فقد إثنين من الأطراف. ١٠٠%.
٨. الشلل التام. ١٠٠%.
٩. الجنون المطبق أو الجروح أو الأضرار التي تصيب الأعضاء ١٠٠% الصدرية أو البطنية أو الرأس أو المخ أو الصرعة (الجاكسونية) التي من شأنها أن تحول كلياً وبصفة مستديمة بين المستخدم (العامل) وبين مزاولة مهنة أو عمل يكتسب منه.
١٠. بتر الذراع الأيمن الى الكتف. ٨٠%.
١١. بتر الذراع الأيمن الى ما فوق الكوع. ٧٥%.
١٢. بتر الذراع الأيمن الى ما تحت الكوع. ٦٥%.
١٣. بتر الذراع الأيسر الى الكتف. ٧٠%.
١٤. بتر الذراع الأيسر الى ما فوق الكوع. ٦٥%.
١٥. بتر الذراع الأيسر الى ما تحت الكوع. ٥٥%.
١٦. بتر الساق فوق الركبة. ٦٥%.
١٧. بتر الساق تحت الركبة. ٥٥%.
١٨. الصمم الكامل. ٥٥%.
١٩. فقد العين الواحدة. ٣٥%.
٢٠. بتر الإبهام الأيمن. ٣٠%.
٢١. بتر الإبهام الأيسر. ٢٥%.
٢٢. بتر السلامة الأولى للإبهام الأيمن. ١٥%.
٢٣. بتر السلامة الأولى للإبهام الأيسر. ١٨%.
٢٤. بتر السبابة اليمنى. ١٢%.
٢٥. بتر السبابة اليسرى. ١٠%.
٢٦. بتر السلامة الأولى للسبابة اليمنى. ٦%.
٢٧. بتر السلامة الأولى للسبابة اليسرى. ٥%.
٢٨. بتر السلامة الأولى والثانية للسبابة اليمنى. ١٠%.
٢٩. بتر السلامة الأولى والثانية للسبابة اليسرى. ٨%.
٣٠. بتر الوسطى اليمنى. ١٠%.

٣١. بتر الوسطى اليسرى. ٨%.
٣٢. بتر السلامة الأولى للوسطى اليمنى. ٥%.
٣٣. بتر السلامة الأولى للوسطى اليسرى. ٤%.
٣٤. بتر السلامة الأولى والثانية للوسطى اليمنى. ٨%.
٣٥. بتر السلامة الأولى والثانية للوسطى اليسرى. ٦%.
٣٦. بتر البنصر أو الخنصر الأيمن. ٦%.
٣٧. بتر البنصر أو الخنصر الأيسر. ٥%.
٣٨. بتر السلامة الأولى للبنصر أو الخنصر الأيمن. ٣%.
٣٩. بتر السلامة الأولى للبنصر أو الخنصر الأيسر. ٢,٥%.
٤٠. بتر السلامة الأولى والثانية للبنصر أو الخنصر الأيمن. ٥%.
٤١. بتر السلامة الأولى والثانية للبنصر أو الخنصر الأيسر. ٤%.
٤٢. بتر اليد اليمنى عند المعصم. ٦٠%.
٤٣. بتر اليد اليسرى عند المعصم. ٥٠%.
٤٤. بتر القدم مع عظام الكاحل. ٤٥%.
٤٥. بتر القدم دون عظام الكاحل. ٣٥%.
٤٦. بتر رؤوس مشط القدم كلها. ٣٠%.
٤٧. بتر الإصبع وعظم المشط الخامس للقدم. ١٠%.
٤٨. بتر إبهام القدم أو السبابة. ٥%.
٤٩. بتر السلامة الأولى لإبهام القدم. ٤%.
٥٠. بتر السلامة الأولى لسبابة القدم. ٣%.
٥١. بتر إصبع القدم عدا السبابة والإبهام. ٣%.

ثانيا: جدول الأمراض المهنية^(٩٣):

ويشمل (التسمم بالرصاص ومضاعفاته، التسمم بالزئبق، التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته، التسمم بالأنثيمون ومضاعفاته، التسمم بالفسفور ومضاعفاته، التسمم بالبنزين أو مثيلاته أو مركباته الأميدية أو الآزوتية أو مشتقاتها ومضاعفات ذلك التسمم، التسمم

بالمغنيز ومضاعفاته، التسمم بالكبريت ومضاعفاته، التأثير بالكروم وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفات، التأثير بالنيكل وما ينشأ عنه من مضاعفات وقرح، التسمم بأول أكسيد الكربون وما ينشأ عنه من مضاعفات، التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عنه من مضاعفات، التسمم بالكلور والفلور والبروم ومركباتها، التسمم بالكلوروفورم ورابع كلوريد الكربون، التسمم برابع كلورور الأتلين وثالث كلورور الأتلين والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الأيدروكربونية من المجموعة الإيفاتية، الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الإشعاعات كالراديوم، سرطان الجلد الأولى وإلتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة، تأثير العين من الحرارة وما ينشأ عنها من مضاعفات، أمراض الغبار الرئوية، الجمرة الخبيثة، السفاوة، مرض التدرن، أمراض الحميات المعدية، الأمراض الناجمة من البريليوم، التسمم بالسيليونيوم، الأعراض والأمراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي، داء البريمات اليرقاني النزلي، الصمم أو نقص السمع، الأناث العظمية والمفصلية المهنية في المرفق وتلين العظم الهلالي في الرسغ، قصور القلب من إنتفاخ الرئة المتسبب من إستنشاق غبار وروائح التبغ، توسع الرئة وورمها الناتج عن التعرض لمادة الكاديوم، سرطان الرئة والمثانة).

أما المهن والأعمال المسببة لهذه الأمراض المهنية^(٩٤) فهي (العمل في المقالع ومعامل السمات، المهن التي تكون فيها مادة الرصاص، المهن التي يتداول فيها السموم والمبيدات المستعملة لمكافحة الحشرات ورش المستنقعات، المهن في معامل الغزل والنسيج، المهن في الصناعات الجلدية والدباغة، وغيرها من الأعمال الخطرة كالعامل في إسالة وتسوية الإسفلت والقيور، وتزفيت الشوارع يدويا، والعمل في درجات الحرارة المرتفعة من درجة (٤٥) مئوية فما فوق،... إلخ).

الهوامش

(١) ينظر: د. حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، القسم الثاني، علاقات العمل الفردية، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٠، ص ١٢٧.

(٢) المادة (١/أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال العراقي النافذ رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل.

(٣) والمادة (١/أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال العراقي، والمادة (٢/أ) من قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ النافذ مؤقتاً، والمادة (١) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ النافذ، والمادة (١) من قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة ١٩٨١ النافذ، والمادة (١) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الإتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ النافذ.

(٤) المادة (١٢/٣) من قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات المصري رقم (١٣٥) لسنة ٢٠١٠ النافذ.

(٥) ينظر: د.حسن علي الذنون، المبسوط في المسؤولية المدنية (الخطأ)، بغداد، مطبعة العزة، ٢٠٠١، ص ٧٤.

(٦) قرار محكمة العمل العليا، ٣٢٠/أ على ثانية/ ١٩٧٢ في ١١-٧-١٩٧٣. راجع: د.عدنان العابد، و د.يوسف إلياس، قانون الضمان الإجتماعي، ط٢، بغداد، ١٩٨٨، ص ١١١.

(٧) ينظر: د.إسماعيل غانم، دروس في قانون العمل، بيروت، ١٩٦٢-١٩٦٣، ص ١٦٧.

(٨) ينظر: د.مصطفى الجمال و د.حمدي عبد الرحمن، التأمينات الإجتماعية، مؤسسة الإسكندرية، ١٩٧٤، ص ١٨٤.

(٩) ينظر: د.عزيز إبراهيم، شرح قانون الضمان الإجتماعي العراقي، بغداد، ١٩٧٦، ص ٩١.

(١٠) المادة (١/أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(١١) المادة (٣) من القانون نفسه.

(١٢) المادة (٨) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل.

(١٣) المادة (٩٠١) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ النافذ.

(١٤) ينظر: د. أحمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، ط١، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٦٥، ص ٢١٥.

(١٥) المادة (٣٣) من قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات المصري.

(١٦) المادة (٤٣) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(١٧) المادة (١١٢/أولا- ثانيا/ أ) من قانون العمل النافذ.

(١٨) المادة (١/أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(١٩) المادة (١) من قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٧.

(٢٠) المادة (٥٤) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال. وهذه المادة ألزمت الإدارات الى جانب صاحب العمل بدفع أجر العامل المصاب في يوم الإصابة. إلا إن مصطلح الإدارات إذا كان موجودا في ظل قانون العمل السابق لسنة ١٩٧٠ والذي كانت أحكامه تتناغم مع قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال الحالي، فإن قانون العمل الحالي لسنة ١٩٨٧ لم يأت بمثل هذا المصطلح، وجعل عملية دفع الأجر مقصورة على صاحب العمل، لافا لقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال الذي جعلها محصورة بالإدارات وصاحب العمل.

(٢١) المادة (٥٥/ب) من القانون نفسه.

(٢٢) المادة (٥٥/ج) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال. والمادة (٣٩) من قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات المصري النافذ.

(٢٣) سميت (دائرة العمل والضمان الإجتماعي) بموجب القانون رقم (١٥) لسنة ١٩٩١، قانون التعديل الأول لقانون العمل العراقي النافذ.

(٢٤) المادة (٤٩) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال وإن كانت تتعلق بفرع الضمان الصحي. إلا إن المادة (٦٤) من هذا القانون أجازت الإحالة الى النصوص المتعلقة بفرع الضمان الصحي لتطبق على فرع إصابات العمل في المسائل التي لم يرد بشأنها نص خاص في أحكام إصابات العمل.

- (٢٥) ينظر: د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط٣، القاهرة، مطبعة نهضة مصر، ١٩٥٥، ص ٦٢٦. وكذلك د. عدنان العابد ود. يوسف إلياس، المرجع السابق، ص ١١٣.
- (٢٦) ينظر: سيد عجمي ونيازي طاهر، التأمينات الإجتماعية وتطبيقاتها في القطاع العام، القاهرة، ١٩٦٨، ص ٦٩. وينظر أيضا: Rouast, Durand et Dupeyroux, securite sociale, 3eme, paris, 1961, p.389.
- (٢٧) المادة (١ / أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.
- (٢٨) ينظر: د. محمد لبيب شنب، دراسة في قانون الضمان الإجتماعي اللبناني، المرجع السابق، ص ١١٤.
- (٢٩) قرار محكمة النقض الفرنسية، حزيران، ١٩٦١. راجع ذلك د. عدنان العابد، ود. يوسف إلياس، المرجع السابق، هامش ص ١١٤، وكذلك د. مصطفى الجمال ود. حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٨٦.
- (٣٠) ينظر: د. علي العريف، شرح قانون التأمينات الإجتماعية، القاهرة، ١٩٦٥، ج ١، ص ١٤٩.
- (٣١) ينظر: د. أحمد سلامة، شرح تشريع العمل في مصر، القاهرة، ١٩٥٩، ص ١٧٩.
- (٣٢) قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر في مارس. راجع د. محمد حلمي مراد، المرجع السابق، هامش ص ٦٢٧.
- (٣٣) عدنان العابد ود. يوسف إلياس، المرجع السابق، ص ١١٣.
- (٣٤) د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٢.
- (٣٥) قرار محكمة النقض الفرنسية في تشرين الثاني ١٩٥٧. راجع د. عدنان العابد ود. يوسف إلياس، المرجع السابق، ص ١١١.
- (٣٦) حددت المادة (٥٥) من قانون العمل العراقي النافذ ساعات العمل اليومية بثمانية ساعات.
- (٣٧) ينظر: د. كامل محمد بدوي، المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، القاهرة، ١٩٥٩، ج ١، ص ٣٤٧.

- (٣٨) قرار محكمة الإستئناف المصرية في ١٠-٦-١٩٤٢. راجع ذلك د.محمد حلمي مراد، المرجع السابق، ص ٦٣١.
- (٣٩) د.عدنان العابد ود.يوسف إلياس، المرجع السابق، ص ١١٧. وكذلك د.مصطفى الجمال ود.حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١١٨.
- (٤٠) قرار محكمة النقض الفرنسية في ٢٢ آب ١٩٦٦. راجع د.عدنان العابد، ود.يوسف إلياس، المرجع السابق، هامش ص ١١٧.
- (٤١) ينظر مثلاً: د.محمد حلمي مراد، المرجع السابق، ص ٦٣٢.
- (٤٢) المادة (١/ أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال العراقي، في تعريف إصابة العمل.
- (٤٣) د.محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٣١.
- (٤٤) د.عدنان العابد ود.يوسف إلياس، المرجع السابق، ص ١٢٦.
- (٤٥) د.أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٩٩٧. وكذلك المادة (٣) من قانون التعويض لحوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي التونسي، عدد (٥٦) لسنة ١٩٩٥ النافذ. والمادة (٣/ ١٢) من قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات المصري.
- (٤٦) د.مصطفى الجمال ود.حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٨٩.
- (٤٧) عرفت المادة (١/ أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال المكافأة بأنها (المبلغ الذي تدفعه المؤسسة (دائرة العمل والضمان الإجتماعي) للمضمون عند إنتهاء خدمته المضمونة في حالة عدم توفر شروط إستحقاقه للراتب التقاعدي، أو في الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون).
- ويفضل أن يحل مصطلح العامل محل مصطلح المضمون، فكما ذكرنا أن كل العمال خاضعون لقانون الضمان الإجتماعي إذا كانوا مشمولين بقانون العمل. ومن ثم هم كلهم مضمونين.

(٤٨) المادة (٥٨/ أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال العراقي. والمادة (٦٦) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي الإتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ النافذ.

(٤٩) المادة (٥٨/ ب) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.
(٥٠) ينظر: د.فرناس عبد الباسط، المرجع الحديث في شرح وتطبيق قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية بدولة الإمارات العربية المتحدة، منشورات جمعية الحقوقيين، ٢٠٠٠، ص ٧٧.

(٥١) المادة (٦٢) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.
(٥٢) قرار محكمة العمل العليا، رقم (٢٠٦٥) / ثانية / ٩٧٩ بتاريخ ٢٦-١١-١٩٧٩. راجع د.عدنان العابد ود.يوسف إلياس، المرجع السابق، ص ١٤٦.
(٥٣) عرفت المادة (٤١) من قانون العمل الأجر بأنه (كل ما يستحق للعمال على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أيًا كانت طريقة حسابه، لقاء عمله، ويستحقه من تأريخ مباشرته للعمل). وقد إتمد قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال على هذا التعريف عندما حدد معنى الأجر في المادة (١/ أ) منه.

(٥٤) المادة (٥٥/ ج) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.
(٥٥) المادة (٥٤) من القانون نفسه.
(٥٦) المادة (٥٥/ أ) من القانون نفسه.
(٥٧) المادة (١/ أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.
(٥٨) جعلت المادة (٦) من قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني، والمادة (٣٣) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري، نسبة العجز (٤٠%) كحد أدنى. ولعل قانون الضمان الإجتماعي العراقي أفضل في ذلك عندما حددها ب(٣٥%) كحد أدنى، في المادة (٤٧/ ب) منه.

(٥٩) لم يحدد قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال حدا تنتهي عنده درجة العجز الجزئي، ولكن من خلال ثانيا نصوص القانون يظهر أن هذا العجز ينتهي عند حد

(٩٩%) بعد أن تحددت نسبة العجز الكلي بـ(١٠٠%). في الوقت نفسه ورد في المادة (٣٦/ خامسا) من قانون العمل، أن عقد العمل ينتهي بإصابة العامل بعجز يقعه عن العمل، إذا بلغت نسبته (٧٥%) فأكثر من العجز الكلي. مما جعلنا نعتقد أن العجز الجزئي ينتهي عند حد (٧٤%) لأن عقد العمل لا ينتهي بالعجز الجزئي، في حين أنه ينتهي بالعجز الكلي. فما دامت النسبة المذكورة في قانون العمل (٧٥%) هي أدنى نسبة ينتهي فيها العقد، فإنها قطعاً تؤدي الى العجز الكلي، وما دونها يعد من العجز الجزئي.

(٦٠) حكم محكمة الإستئناف المصرية، في ٢٤-١١-١٩٣٧. راجع د.محمد حلمي مراد،

المرجع السابق، ص ٦٥١.

(٦١) المادة (٥٦/ ب) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(٦٢) المادة (٥٦/ أ) من القانون نفسه.

(٦٣) المادة (٤٧/ ب) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(٦٤) المادة (١١٢/ ثانياً/ ب-١) من قانون العمل العراقي.

(٦٥) د.عدنان العابد وديوسف إلياس، المرجع السابق، ص ١٠٠.

(٦٦) المادة (٥٩) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(٦٧) المادة (٥٠/ ج) من القانون نفسه.

(٦٨) المادة (٥٠/ ج) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(٦٩) المادة (٥٠/ د) من القانون نفسه.

(٧٠) المادة (٥٠/ هـ) من القانون نفسه.

(٧١) المادة (٥٦/ ج) من القانون نفسه.

(٧٢) المادة (٥٨) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(٧٣) حددت المادة (٣٦/ خامسا) من قانون العمل نسبة العجز التي ينتهي عندها عقد العمل

كحد أدنى (٧٥%)، مما يعني أنها من العجز الكلي.

(٧٤) إعتبرت المادة (١٣/٣) من قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات المصري، الأمراض العقلية والمزمنة من العجز الكلي.

(٧٤) المادة (١/أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال. وقد أصدرت وزارة العمل والشؤون الإجتماعي، تطبيقاً لذلك، جدولاً بالعطل العضوي الدائم، وآخر بالأمراض المهنية.

(٧٥) وسيتم عرضهما في نهاية البحث. راجع تفاصيل الجداول في جريدة الوقائع العراقية، العدد (١٧٦٢) في ١/٨/١٩٦٩. والعدد (٢٣١٧) في ١-٢-١٩٧٤.

(٧٦) المادة (٥٦/أ) من القانون نفسه.

(٧٧) المادة نفسها.

(٧٨) المادة (٦٨) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(٧٩) المادتان (٤٥، ٤٧) من قانون العمل العراقي.

(٨٠) المادة (٥٣) من القانون نفسه.

(٨١) المادة (٤٧/ب) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(٨٢) المادة (١١٢/١ ثانياً/ب-٢) من قانون العمل.

(٨٣) الكتاب رقم (٤٦٥٢) في ٢٤-١٠-١٩٧٦.

(٨٤) المادة (٥٠/هـ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

(٨٥) المادة (٥٧) من القانون نفسه.

(٨٦) المادة (١١٣/أ) من القانون نفسه. ولا نجد ضرورة للبند (ب) منها والخاصة بتقادم

حقوق العمال غير المضمونين، لشمول جميع العمال الخاضعين لقانون العمل بقانون

التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال. وبالتالي يكون البند (أ) من هذه المادة كافياً

لتطبيقه على جميع العمال بغض النظر عن كونهم مضمونين أو غير مضمونين.

(٨٧) المادة (١١٥) من القانون نفسه.

(٨٨) المادة (٥٦/أ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال. والمادة (٣٣) من

قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات المصري.

- (٨٩) القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٧.
- (٩٠) المادة (١١٥) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.
- (٩١) المادة (٥٠/ هـ) من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.
- (٩٢) راجع تفاصيل القرار في الوقائع العراقية، العدد (١٧٦٣) في ١-٨-١٩٦٩.
- (٩٣) راجع تفاصيل القرار في الوقائع العراقية، العدد (٢٣١٧) في ١-٢-١٩٧٤.
- (٩٤) راجع تعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٦، منشورة في الوقائع العراقية، العدد (٣١٣٢) في ١٢/١/١٩٨٧.

المراجع

أولاً- الكتب العربية:

١. أحمد سلامة، شرح تشريع العمل في مصر، القاهرة، ١٩٥٩.
٢. أحمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، ط١، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٦٥.
٣. أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الإجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، القاهرة، ١٩٨٣.
٤. إسماعيل غانم، دروس في قانون العمل، بيروت، ١٩٦٢/ ١٩٦٣.
٥. حسن علي الذنون، المبسوط في المسؤولية المدنية (الخطأ)، بغداد، مطبعة العزة، ٢٠٠١.
٦. حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٠.
٧. سيد عجمي ونيازي طاهر، التأمينات الإجتماعية وتطبيقاتها في القطاع العام، القاهرة، ١٩٦٨.
٨. عزيز إبراهيم، شرح قانون الضمان الإجتماعي العراقي، بغداد، ١٩٧٦.
٩. عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون الضمان الإجتماعي، ط٢، بغداد، ١٩٨٨.

١٠. علي العريف، شرح قانون التأمينات الإجتماعية، القاهرة، ج ١، ١٩٦٥.
١١. فرناس عبد الباسط، المرجع الحديث في شرح وتطبيق قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية بدولة الإمارات العربية المتحدة، منشورات جمعية الحقوقيين، ٢٠٠٠.
١٢. كامل محمد بدوي، المرجع في التشريعات.
١٣. مالية الموحدة، القاهرة، ج ١، ١٩٥٩.
١٤. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط ٣، القاهرة، مطبعة نهضة مصر، ١٩٥٥.
١٥. محمد لبيب شنب، دراسة في قانون الضمان الإجتماعي اللبناني، بيروت، ١٩٧٠.
١٦. مصطفى الجمال وحمد عبد الرحمن، التأمينات الإجتماعية، مؤسسة الإسكندرية، ١٩٧٤.

ثانيا- الكتب غير العربية:

Rouast, Durand et Dupeyroux, securite sociale, 3eme, paris, 1961. ✓

ثالثا- الدوريات:

✓ أحكام تطبيقية في قانون التقاعد والضمان الإجتماعي، منشورات مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٥.

رابعا- القوانين والقرارات والتعليمات:

- ✓ القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.
- ✓ الوقائع العراقية، العدد (١٧٦٣) في ١-٨-١٩٦٩، (جدول الأعطال العضوية الدائمة).
- ✓ قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال العراقي النافذ رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل.
- ✓ الوقائع العراقية، العدد (٢٣١٧) في ١-٢-١٩٧٤، (جدول الأمراض المهنية).

- ✓ قانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ الملغى.
- ✓ قرار دائرة العمل والضمان الإجتماعي للعمال رقم (٨٦٥٢) في ١٤-١٠-١٩٧٦، بشأن العجز الكامل.
- ✓ قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الإتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ النافذ.
- ✓ قانون تعويض إصابات العمل السوداني لسنة ١٩٨١ النافذ.
- ✓ التعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٦، بشأن المهن والأعمال المسببة للأمراض المهنية.
- ✓ قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل.
- ✓ قانون التعويض لحوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي التونسي، عدد(٥٦) لسنة ١٩٩٥ النافذ.
- ✓ قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية الإماراتي الإتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ النافذ.
- ✓ قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ النافذ.
- ✓ قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ النافذ مؤقتا.
- ✓ قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات المصري رقم (١٣٥) لسنة ٢٠١٠ النافذ.