

التأمين على إصابات العمل في التشريع الجزائري و التشريع المقارن

أ. القروي بشير سرحان

أستاذ مساعد " أ "

كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة خميس مليانة، عين الدفلى (الجزائر)

مقدمة :

إن تطور الحياة المدنية و دخول الإنسان عصر المكننة جعل هذا الأخير في حاجة إلى حماية و ضمانات تكفل لهذا الأخير مواجهة ما يعترضه من نائبات الظهر ، و بخاصة في المراحل الأولى للثورة الصناعية ، و دخول الآلة في مسار الإنتاج ، بعد أن كان يقتصر على جهد الإنسان و في بعض الحالات الاستعانة بالحيوان ، الأمر الذي جعل الإنسان يظهر بمظهر الضعيف العاجز أمام قوة الآلة .

إن أول من أوجد عقود التأمين و تعامل به هم الإيطاليون فقد بدأ ظهور هذا النوع من العقود في " لومبارديا " و هي مدينة إيطالية سنة 182 ميلادي ، فقد وجد بعض الأشخاص يتعهدون بتحمل جميع الأخطار البحرية التي تتعرض لها السفن أثناء رحلتها مقابل مبلغ معين و الذي يشكل بمفهومنا المعاصر مبلغ التأمين ، و بالنسبة للتأمين على الحياة فقد ظهر في نفس الوقت الذي ظهر فيه التأمين البحري إذ كان يؤمن على حياة القبطان و البحارة بنفس أسعار تأمين البضاعة والسفينة ⁽¹⁾ .

و لكن هذا النوع من التأمين لم يكن له الصيت و الشهرة مثل عقد التأمين البحري ، إلا أنه مع ظهور الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر بدأ اللجوء بكثرة إلى التأمين على الحياة ، و ذلك نتيجة للإصابات الكثيرة التي كان يتعرض لها العمال، و بعده ظهر أيضا التأمين الاجتماعي في ألمانيا .

و بالنسبة للتأمين على الحريق فقد ظهر في بريطانيا سنة 1666 نتيجة حريق مهول ومروع ، قضى على ما يقارب 85 % من مباني المدينة ، أي على ثلاث عشر ألف منزل ، ومائة كنيسة ، وعلى إثر ذلك أنشئت شركات تأمين متخصصة للقيام بالتأمين على هذا الخطر فقط ، أي خطر الحريق . (2)

و بتطور وسائل النقل و كثرة حوادث السيارات ظهر التأمين على الحوادث الشخصية التي تسبب فيها السيارات و وسائل النقل الأخرى في بريطانيا ، ثم ظهر التأمين على الطائرات .

و بانتشار المبادئ الاشتراكية و اتساع الحركات العمالية و النقابية ، بدأ ظهور التأمين الاجتماعي و بخاصة في ألمانيا على يد المستشار الألماني بسمارك ، و منه انتقل هذا النوع من التأمين إلى كافة الدول الأوروبية ، بل تعداها لكل الدول سواء كانت تنتهج النهج الرأسمالي أو النهج الاشتراكي .

و أما بالنسبة للعالم الإسلامي فقد تأخر ظهور التأمين إلى غاية القرن التاسع عشر ، و كان أول من كتب عن التأمين هو العلامة ابن عابدين ، حين قوي الاتصال التجاري بين الشرق والغرب عقب النهضة الصناعية التي شهدتها أوروبا ، فانتشرت المنتجات الصناعية الأوروبية في أنحاء العالم الإسلامي بواسطة الوكلاء التجاريين الذين يقيمون في بلاد الإسلام ، و بهذا جلب هؤلاء معهم فكرة التأمين من خلال عقد التأمين البحري على المنتجات . (3)

و نشير فقط أن العالم الإسلامي و إن كان لم يعرف التأمين التجاري بصورها الحديثة ، إلا أن هناك صور أخرى تقوم مقام التأمين في عصرنا الحالي ، فقد عرف الإسلام نظام التكافل الاجتماعي و هو صورة من صور التأمين العصري ، فقد عرف الإسلام نظام العاقلة ، و نظام كفالة الغارمين في الزكاة ، و نظام كفالة الفقراء و المساكين ، و نظام كفالة أبناء السبيل من الزكاة ، و نظام التكافل الاجتماعي بين أبناء الحي الواحد و الأمة الواحدة . (4)

و عليه ، و دون أن نبالغ في الأمر فنقول أن نظام التكافل الاجتماعي في الإسلام أعم و أنجع بكثير مما ابتكره رجال القانون الغربيين في انظمة التأمين التي تقوم على الربا و الغرر و الجهالة ، و

هذا ما يتنافى مع مبادئ الإسلام السمحة ، و في اعتقادنا أن هذا الأمر هو الذي أخرج ظهور هذا النوع من العقود في العالم الإسلامي .

هذا بالنسبة إلى تطور فكرة التأمين من الناحية التاريخية ، إلا أن الذي يعنينا في هذه المداخلة هو التأمين الاجتماعي ، و بالأخص التأمين على إصابات العمل ، فقد جاء في الإحصائيات السنوية الصادرة عن المنظمات الدولية بأن 110 مليون عامل يتعرضون لإصابات مختلفة ، منها 180 ألف إصابة تؤدي للوفاة ، و على هذا الأساس فإنه تقع 04 إصابات عمل كل ثانية ، و حادث خطير كل ثلاث ثواني .

و بصدد هذه الإحصائيات فإننا لسنا ضد التطور العلمي و التطور الذي صاحب الصناعة ، فإن إصابات العمل ليس مردها حصريا بإدخال المكننة للمصنع ، ففي كثير من الأحيان يكون العامل هو المتسبب في الحادث ، إذ تلعب ظروف العامل الصحية و النفسية دورا في زيادة المخاطر ، و بالتالي فإن هذه الوضعية تستدعي منظومة قانونية متكاملة و فعالة .

و من هنا تظهر الحاجة لمعالجة تشريعات التأمين على إصابات العمل و سوف نقوم بمعالجة هذه المداخلة من وجهة نظر التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة و بالأخص التشريع الإماراتي والتشريع المصري ، و فقا للخطة التالية :

المحور الأول : الإطار المفاهيمي للتأمين على إصابات العمل

المحور الثاني : الإجراءات القانونية الواجب اتخاذها في حالة وقوع الإصابة .

المحور الثالث : التعويضات عن إصابات العمل .

المحور الرابع : منازعات التأمين عن إصابات العمل .

و عليه ، تكتسي عملية تحديد المفاهيم أمر بالغ الأهمية في القانون ، و من هنا كان لازما علينا تحديد بعض المفاهيم المتعلقة بإصابات العمل ، و على هذا الأساس سنتطرق إلى تحديد مفهوم إصابات العمل من خلال استعراض مختلف المفاهيم الفقهية و كذلك استعراض المفاهيم في التشريعات الدولية .

أ - مفهوم اصابة العمل من الناحية الفقهية : نشير ابتداء أن إصابات العمل تدخل في نطاق التأمين الاجتماعي ، و من هنا وجب علينا الانطلاق من تحديد مفهوم الكل لنصل إلى تحديد مفهوم الجزء و قد اختلفت آراء الفقهاء و كتاب التأمين في تحديد تعريف التأمين الاجتماعي ، فقد ذهب الأستاذ "بلانشارد" - Blanchard - إلى تعريف التأمين الاجتماعي من خلال توافر مجموعة من العناصر أو توافرت إحدى هذه العناصر عندئذ يمكن اعتبار أن هذا التأمين هو تأمين اجتماعي ، و تتمثل هذه العناصر في :

- عنصر الإلزام في التأمين .
- تحمل الدولة لجزء من تكاليف التأمين .
- قيام الدولة بدور المؤمن من خلال هيئات التأمين الحكومية .⁽⁵⁾

و في تعريف آخر للأستاذ "مانز" - Mans - فيعرف التأمين الاجتماعي على أساس توافر الهدف الاجتماعي aspect social ، دون الاعتداد بشخص المؤمن سواء كان تابعا للقطاع العمومي أو القطاع الخاص .

و أما بالنسبة لتعريف إصابة العمل فقد عرف بأنه : " هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبته و مهما كان السبب و في كل الحالات التي يكون فيها العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا ، يلحق أضرار جسدية بجسم العامل ، و يحدث فجأة " .⁽⁶⁾

و عرف أيضا : " كل واقعة تسبب ماسا بجسم الإنسان ، و تكون ذات أصل خارجي تتميز بقدر من المفاجأة و المقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذي يلحق به من جروح و فقدان القوى العقلية و الوفاة " .⁽⁷⁾

ب - مفهوم حادث العمل في التشريع الدولي : تختلف المبادئ التي يقوم عليها تحديد مفهوم إصابات العمل من تشريع إلى آخر ، و هذا بحسب السياسات التشريعية المنتهجة في الدول ، و كذلك بحسب العوامل الاقتصادية المنتهجة في الدول ، و يمكننا حصر المبادئ التي يقوم عليها تحديد مفهوم إصابات العمل في اتجاهات أربعة و هي :

1 - تستند بعض التشريعات و على رأسها إنجلترا في تحديد مفهوم إصابة العمل على مبدأ السببية الزمانية ، و عليه فيعتبر إصابات العمل كل حدث وقع أثناء العمل و بسببه .

2 - تتجه بعض التشريعات على الاستناد على مبدأ الزمانية ، و حسب هذا الاتجاه فتعد إصابات العمل كل حادث يصيب العامل في وقت العمل ، حتى و لو لم تكن له صلة بالعمل ، و تأخذ بهذا الاتجاه كل من الولايات المتحدة الأمريكية و كذلك ألمانيا .

3 - يعتمد هذا الاتجاه على مبدأ السببية ، بحيث أن أي حادث يقع للعامل و تكون له صلة بالعمل يعتبر حادث عمل ، و هذا بغض النظر عن مكان و زمان وقوع الحادث ، و تأخذ بهذا الاتجاه دولة اليابان .⁽⁸⁾

4 - و أما الاتجاه الأخير فيعتمد على مبدأ السببية و مبدأ الزمانية معا ، بحيث تعتبر إصابات العمل كل حادث يصيب العامل أثناء العمل أو بسببه ، و هذا هو الاتجاه المعمول به في فرنسا .

ج - مفهوم إصابات العمل في التشريعات العربية :

1 - مفهوم إصابات العمل في التشريع الجزائري : لقد عرف المشرع الجزائري إصابات العمل بموجب القانون 83-13 المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية⁽⁹⁾، إذ تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه و تشمل التغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه .⁽¹⁰⁾

و قد عرف المشرع الجزائري حادث العمل بأنه : " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في نطاق علاقة العمل " .

" و يعتبر كل حادث عمل الحادث الواقع أثناء :

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم .
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها .
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل .

كما يعتبر أيضا حادث العمل ، حتى و لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة .
- القيام بعمل متفان للصالح العام ، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك .

2 - مفهوم إصابات العمل في التشريع الإماراتي: لم يتضمن تنظيم علاقات العمل الإماراتي

الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 تعريف لإصابات العمل ، فقد اكتفى في نص المادة 142 من هذا القانون على تبيان الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة وقوع حادث عمل ، كما تضمنت المادة السالفة الذكر الإشارة إلى جدولين 1 و 2 و تتضمن هذه الجداول تحديد الأمراض المهنية ، بالإضافة إلى جدول تقدير تعويضات العجز في حالة حوادث العمل .

و قد نصت المادة 142 من الباب الثامن تحت عنوان التعويض عن إصابات العمل و أمراض المهنة على ما يلي : " إذا أصيب العامل بإصابة عمل أو مرض مهني مما هو مبين بالجدولين رقمي (1) (2) الملحقين بهذا القانون وجب على صاحب العمل أو من يقوم مقامه إبلاغ الحادث فورا إلى كل من دائرة الشرطة و دائرة العمل أو أحد فروعها التي يقع في دائرتها محل العمل . و يجب أن يتضمن البلاغ اسم العامل و سنه و مهنته و عنوانه و جنسيته ، و وصف موجز للحادث و ظروفه و ما اتخذ من إجراءات لإسعافه أو علاجه ن و تقوم الشرطة فور وصول البلاغ بإجراء التحقيق اللازم و يثبت في المحضر أقوال الشهود و صاحب العمل أو من يمثله و أقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك كما يبين المحضر بوجه خاص ما إذا كان للحادث صلة بالعمل ، و ما إذا قد وقع عمدا و نتيجة لسوء فاحش من جانب العامل " .

3 - مفهوم إصابات العمل في التشريع المصري : لقد تبنى المشرع المصري المفاهيم الحديثة لإصابات العمل بموجب قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 ، حيث جاء في نص الفقرة (هـ) من المادة الخامسة من هذا القانون على ما يلي : " الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرفق بهذا القانون ، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه ، كما تعتبر الإصابة الناتجة من الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط و القواعد التي يصدرها بها قرار من وزير التأمينات مع وزير الصحة " . (11)

ج - مشروعية التأمين الاجتماعي في الفقه الإسلامي : تعتبر عقود التأمين من العقود الجديدة في الفقه الإسلامي ، إذ لم يعرف المسلمون التأمين إلا في القرن التاسع عشر ، و أن أول فقيه تكلم عن النوع من العقود هو الفقيه الحنفي ابن عابدين ، و الذي سماه " السوكرة " (12)

و قد جاء في قول الإمام ما يلي : " و بما قررناه يظهر جواب ما كثر السؤال عنه في زماننا من حربى يدفعون له أجرته و يدفعون أيضا مالا معلوما لرجل يقيم في بلاده يسمى ذلك المال " سوكره " على أنه مهما هلك من المال الذي في المركب بحرق أو غرق أو نهب أو غيره ، فذلك الرجل ضامن له بمقابلة ما يأخذه منهم و له وكيل عنه مستأمن غي دارنا يقيم في بلاد السواحل الإسلامية بإذن السلطان يقبض من التاجر مال - السوكره - (أي قسط التأمين) ، و إذا هلك من مالهم في البحر شيء يؤدي ذلك المستأمن للتجار بدله تماما ، و الذي يظهر لي أنه لا يحل للتاجر أخذ بدل المال الهالك من ماله ، لأن هذا التزام ما لا يلتزم " . (13)

و قد انقسم الفقهاء المسلمون حول مشروعية التأمين ، إلا أن هناك إجماع على التفريق بين التأمين التجاري و التأمين التعاوني أو التبادلي ، فإذا كان الأول محرما شرعا لأنه ينطوي على الغرر و الربا و القمار و الجهالة بالإضافة إلى الغبن الفاحش (14) ، و بينما التأمين التبادلي فقد تم إجازته من طرف أغلب الفقهاء المسلمين (15) ، كما تم إجازته من طرف أغلب الهيئات الإسلامية . (16)

و أما بالنسبة للتأمين الاجتماعي فهو جائز شرعا⁽¹⁷⁾ ، و لم يقل أحد بحرمته ذلك أن هذا النوع من التأمين يقوم على فكرة الادخار و التضامن و التعاون ، إذ تقوم به الدولة لتأمين بعض الفئات الضعيفة في المجتمع من أخطار معينة ، مقابل دفع اشتراكات رمزية ، فهو نظام تبرعي تقوم به الدولة لصالح مواطنيها ، إذ تتولى الدولة تحمل تبعات هذا التأمين وهو نظام إجباري .

المحور الثاني : الإجراءات القانونية الواجب اتخاذها في حالة وقوع الإصابة

لاشك في أن نضال العمال لم يكن مقتصرًا فقط على كسب بعض الحقوق ، بل أن نضالهم تعدى ذلك لمواجهة الحوادث الخطيرة التي تعترض العامل أثناء عمله نتيجة استخدام الآلة ، ففي البداية خضع العمال لقاعدة المسؤولية التقصيرية في القانون المدني القائمة على أساس إثبات الخطأ من جانب المستخدم للحصول على التعويض ، الأمر الذي كان عسيرا و منه أدى إلى ضياع حق العمل في التعويض نتيجة عدم قدرته على إثبات الخطأ في حق رب العمل ، إلا أن هذا الأمر لم يدم ، و انتقل عبئ إثبات الخطأ من العامل إلى رب العمل ، حيث أصبح على رب العمل إثبات إهمال و قصور العامل في تأدية عمله حتى يتخلص من قيام مسؤوليته ، و بعدها حدث تطور آخر في مجال التأمين على إصابات العمل ، إذ تم اللجوء إلى نظرية خطر المهنة .

و مفاد هذه النظرية أن يدفع التعويض نتيجة لإصابات العمل دون تحديد المسؤوليات ، اعتمادا على أن سبب الإصابة راجع إلى أخطار العملية الإنتاجية ، بالإضافة إلى أن دفع التعويضات يعتبر جزء من تكلفة العملية الإنتاجية ، و أخيرا لجأ أرباب العمل إلى وسيلة أخرى و هي اللجوء إلى التأمين التجاري لتغطية تكاليف الخسائر الناتجة عن التعويض عن إصابات العمل ، إلا أن هذه الوسيلة لم تكن تحقق مصالح العامل إذ كثيرا ما تؤخر حصول العامل على التعويض في الوقت المناسب بسبب الشكليات التي كانت تفرضها شركات التأمين ، بالإضافة إلى طول فترة الدعاوي القضائية .⁽¹⁸⁾

و نتيجة لكل هذه التطورات و على اعتبار أن العملية الإنتاجية جوهر النشاط الاقتصادي ، تدخلت الدول لتأمين هذه العملية من خلال توفير الظروف و الشروط الملائمة لعملية الإنتاج ، و انعكس هذا على جعل التأمين الاجتماعي إجباري على أرباب العمل ، و بهذا صدر قانون تأمين إصابات العمل الإجباري في كل من ألمانيا سنة 1884 على يد المستشار الألماني بسمارك ، حيث تركزت جهود بسمارك على تحسين أوضاع العمال.

و قد أصدر هذا الأخير ثلاث تشريعات متعاقبة الأول في 15 جوان 1883 بفرض التأمين على المرض ، و الثاني في 06 جويلية 1889 ينظم التأمينات عن الإصابات الناجحة عن العمل ، و في 30 جويلية 1889 صدر التشريع الثالث للتأمين ضد مخاطر العجز و الشيخوخة ، و تلت بعد ذلك صدور قوانين في كل من النمسا سنة 1887 ، النرويج سنة 1894 ، و سويسرا سنة 1911 ، و السويد سنة 1913 أصدرت قانون التأمين الإجباري على الشيخوخة و يشمل كافة المواطنين .⁽¹⁹⁾

و أما في الدول العربية فقد صدر في مصر قانون التأمين الاجتماعي سنة 1942 بموجب القانون رقم 82 الصادر سنة 1942 ، و في العراق صدر قانون الضمان الاجتماعي للعمال بموجب القانون رقم 39 لسنة 1971⁽²⁰⁾ ، و أما في الإمارات العربية المتحدة فقد صدر قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 .

و بالنسبة للجزائر فإنه يجب التفريق بين مرحلتين ، فعلى اعتبار أن الجزائر كانت مستعمرة فرنسية من سنة 1830 إلى غاية 05 جويلية 1962 ، ففي هذه الفترة كانت تطبق القوانين الفرنسية المتعلقة بالضمان الاجتماعي ، و ما يمكن قوله أن هذه القوانين لم يستفد فيها المواطنون الجزائريون من الامتيازات التي يقرها هذا القانون ، بسبب المعارضة الشديدة للمعمرين الأجانب بالإضافة إلى السياسية الاستعمارية لفرنسا التي كانت تعامل الجزائريين على أساس أنهم مواطنون من الدرجة الثانية ، و لكن بعد الاستقلال تغيرت الأوضاع ، و بحلول سنة 1983 صدر في الجزائر المستقلة قوانين الحماية الاجتماعية بحيث صدر قانون الضمان الاجتماعي ، و قانون التقاعد ، بالإضافة إلى قانون ينظم التأمين على حوادث العمل ، و غيرها من النصوص القانونية في هذا المجال .⁽²¹⁾

و فيما يخص التصريح بالحادث في التشريع الجزائري ، فقد نص القانون رقم 83-13 على أن التصريح لا يقتصر من طرف العامل أو ذوي الحقوق ، بل يتعداه إلى صاحب العمل و قد حددت المادة 13 من القانون السالف الذكر مدة 24 ساعة للتصريح بالحادث تحسب من يوم العمل الذي يلي يوم وقوع الحادث على أن لا تحسب أيا العطل و الأعياد ، و في حالة ما إذا تعرض العامل لحادث شديدي يعجز عنه العامل عن التصريح بالحادث ، في هذه الحالة يمكن لأي عامل آخر أو ابن العامل أو زوجه التصريح بالحادث ، و أما بالنسبة لصاحب العمل فقد أوجبت الفقرة الثانية من المادة السالفة الذكر أن يقوم بالتصريح بالحادث خلال 48 ساعة تحسب من تاريخ علمه بوقوع الحادث إلى هيئة الضمان الاجتماعي.

و كما نص القانون الجزائري على إعلام جهات إدارية و هي الشرطة أو الدرك الوطني ، أو إعلام الجهات القضائية المختصة و هي النيابة العامة قصد التحقيق في الحادث ، إذا ما تبين أنه يشكل جريمة يعاقب عليها القانون .⁽²²⁾

و في التشريع الإماراتي فقد تضمن القانون رقم 08 الصادر سنة 1980 ، و المتعلق بتنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي في نص المادة 142 و 143 منه على الإجراءات التي يجب اتخاذها في حال وقوع الحادث ، أن تقوم بتقديم الإسعافات الأولية الضرورية ، و في حالة ما إذا استدعى الأمر تقديم العلاج في عين المكان فعلى المستخدم القيام بذلك ، و يقوم بعدها صاحب العمل أو من يقوم مقامه بإخطار الشرطة و دائرة العمل على الفور ، و قد أوجبت المادة 142 أن يتضمن البلاغ اسم العامل و سنه و مهنته و عنوانه و جنسيته ، و أن يتضمن البلاغ وصف موجز للحادث و الظروف التي وقع فيها بالإضافة إلى إجراءات الإسعاف و العلاج .

و تقوم الشرطة بالتحقيق اللازم في الحادث و تحرير محضر ترسل صورة منه إلى صاحب العمل و دائرة العمل ، و هذا وفقا لأحكام المادة 143 من نفس القانون .

و قد اسند القانون الإماراتي إجراء التحقيق إلى الشرطة ، على اعتبار أنها الأقدر على تحديد طبيعة الحادث ، و ما إذا كان وقع عمدا و بالتالي يشكل جريمة ، يستوجب معها مباشرة الإجراءات القانونية لمتابعة الجرائم أو أنه حادث عمل .

و اما بالنسبة للقانون المصري فقد أوجب القانون المصري التصريح بالحادث ن فقد نصت المادة 21 من قرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 الصادر سنة 1975 بأن على المؤمن عليه أو المشرف على العمل ، إبلاغ صاحب العمل أو مندوبه فوراً بأي حادث يقع في مكان العمل ، و يكون سببا في إصابته مبينا الظروف التي وقع فيها .

و إذا كان نبأ الحادث قد وصل إلى علم الشرطة و قامت بإجراء تحقيق فيه بما لا يدع مجالا للشك في حدوث الإصابة أثناء العمل، فإن ذلك يغني عن وجوب إبلاغ صاحب العمل بالحادث . (23)

المحور الثالث :التعويضات عن إصابات العمل

لقد أشرنا في مستهل هذه المداخلة أن حوادث العمل أن إحصائيات إصابات العمل في تزايد مستمر هذا الأمر يستوجب التأمين على كل الإصابات و الأضرار التي يتعرض لها العامل ، حتى تكون الحماية الاجتماعية حماية فعالة و ناجحة ، و هذا ما جعل العديد من التشريعات تسعى إلى تحقيق هذه الحماية في قوانينها ، و منه سنحاول التطرق إلى التعويض التي يستحقها العامل نتيجة إصابته بحادث عمل و تتمثل هذه التعويضات فيما يلي :

1 - التعويضات العينية : في وقوع حادث عمل يترتب عليه وقوع إصابات تمس بسلامة جسم العامل فإن هذا الأخير يستفيد من بعض المزايا التي يقدمها المكلف بالتأمين ، و تكون هذه المزايا حصرية فقط بالعامل و لا يستفيد منها غيره ، و الهدف من تقديم الخدمات العينية للعامل المصاب ، هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل الإصابة ، و في حالة عدم إمكانية ذلك تسعى الهيئة المؤمنة إلى تقديم البديل ليتحقق الشفاء ، و يعود العامل إلى حياته المهنية ، و يمكن حصر هذه التعويضات العينية فيما يلي :

أولا : الرعاية الطبية : تكفل الهيئة المؤمنة أن يتلقى العامل المصاب بحادث عمل الرعاية الطبية من طرف الممارس العام و الأطباء الأخصائيين بما في ذلك أخصائي الأسنان ، و تقدم الرعاية الصحية إلى غاية أن يشفى المصاب من إصابته و يعود إلى ممارسة عمله ، و قد نصت المادة من القانون الجزائري رقم 83-11 المعدلة بالمادة 04 من الأمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 يوليو 1996 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

كما أشارت المادة 144 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي التزامات صاحب العمل في حالة الإصابة أو المرض بجملة من الالتزامات العينية كدفع نفقات العلاج و شراء الأدوية و المعدات التأهيلية و الأجهزة الصناعية التعويضية ، فضلا عن دفع نفقات التنقل من أجل العلاج ، و أما بالنسبة للقانون المصري و قد نصت المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية على الرعاية الصحية التي يستحقها العامل المصاب ، و هي تتشابه فيما بين التشريعات الثلاث ، و عليه يمكن حصر الرعاية الطبية فيما يلي :

- العلاج : بمجرد وقوع الإصابة يقوم صاحب العمل بمعالجة المصاب لدى الجهة المعتمدة ، و يقدم له العلاج اللازم ، بما في ذلك الفحص الطبي و الأشعة ، و إن استدعى الأمر العمليات الجراحية ، كما يتولى صاحب العمل شراء الأدوية الضرورية ، و يتحمل كل النفقات بداية على اعتبار أن هذه الخدمات تقدم على وجه السرعة ، و فيما بعد تتولى الهيئة المؤمنة تسديد هذه النفقات نظير تقديم الإيصالات و الفواتير .

- الإقامة في المستشفيات : قد تستدعي حالة العامل المصاب مكوثه في المستشفى قصد تلقي العلاج و الرعاية الصحية ، مما يترتب معه نفقات الإقامة في المستشفى بالإضافة إلى الخدمات الصحية الأخرى ، و عليه تتحمل الجهة المؤمنة تسديد هذه النفقات ، غير أنه إذا أراد المصاب أن يستفيد بخدمات صحية أعلى من الخدمات التي تقدمها الهيئة المؤمنة ، فإنه يتوجب على العامل المصاب أو رب العمل تحمل الفارق في التكاليف .

- **نقل العامل المصاب** : يقوم صاحب العمل مباشرة بعد وقوع الحادث بنقل العامل المصاب بسيارة الإسعاف ، أو أي وسيلة نقل أخرى تفي بهذا الغرض ، كما قد تستدعي حالة العامل المصاب معانيه من طرف خبير ، أو لجنة العجز لدى الهيئة المؤمنة ، و بالتالي تتكفل هذه الأخيرة بكل مصاريف تنقل المصاب و ذويه أو مرافقيه ، و هذا وفقا لنص المادة 8 و 9 من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري و نص المادة 144 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 ، و المادة 80 من قانون التأمينات الاجتماعية المصري السالفة الذكر .

- **المعالجة بالمياه المعدنية المتخصصة** : أحيانا قد تتطلب حالة العامل المصاب زيادة عن العلاج الطبي ، المعالجة بالمياه المعدنية او مياه البحر ، و على العامل أن يقدم طلبا إلى هيئة الضمان الاجتماعي ، و في حالة الموافقة يتم التكفل بمدة علاج تتراوح ما بين 18 إلى 21 يوما ، كما أن هيئة الضمان تتكفل في حدود 80 % من قيمة المصاريف و هذا وفقا للمواد 15 ، 16 و المادة 59 من القانون المشار إليه سابقا .⁽²⁴⁾

ثانيا : الأجهزة التعويضية : قد تؤدي الإصابة التي يتعرض لها العامل إلى إصابة عضو من أعضائه بالخلل (العجز) سواء كان هذا الأمر بصفة مؤقتة أو دائمة ، هذا ما يستدعي أن يستعين العامل بأجهزة تعويضية تساعد على أداء بعض الوظائف ، و قد كفل القانون الجزائري هذا الحق للعامل في نص المادة 30 من القانون المشار إليه سابقا ، و هو نفس الحق الذي كفله المشرع الإماراتي في نص المادة 144 السالفة الذكر ، و نفس الشيء بالنسبة للقانون المصري فيضمن القانون المصري الحق للعامل المصاب بتقديم الأجهزة التعويضية بناء على قرار من وزير الصحة و بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية ، وقد صدر قرار وزير الصحة رقم 141 لسنة 1976 و المنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم 1976 ، و الذي جاء في مادته الثالثة الأجهزة التي تقوم الهيئة بصرفها .⁽²⁵⁾

و تشمل الأجهزة التعويضية على :

- الأجهزة التعويضية للعيون : و تشمل على النظارات بأنواعها ، العيون الصناعية و العدسات اللاصقة و إطارات النظارات أو استبدال عدساتها المكسرة أو الضائعة .
- الأجهزة التعويضية للأسنان : و تشمل الطاقم الكامل للأسنان ، و التركيب الجزئي .
- الأجهزة التعويضية للجراحة : و تشمل الأطراف الاصطناعية السفلية منها و العلوية ، الأجهزة الساندة للعمود الفقري ، و العصي ، و الكراسي المتحركة .
- الأجهزة التعويضية للأذن : و تشمل سماعات الأذن .

ثالثا : إعادة لتأهيل الوظيفي : لقد حولت المادة 31 من القانون رقم 83-13 مزية أخرى للعامل المصاب ، إذ له الحق قصد إعادة تأهيله وظيفيا ، و يقصد بإعادة التأهيل الوظيفي : هو العلاج الخاص الذي يقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدراته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر حتى يستفاد منه في العملية الإنتاجية ، و ترتفع روحه المعنوية " ، و نشير في هذا الشأن أن القانون الإماراتي السالف الذكر لم يتضمن مثل هذا الحق و في اعتقادنا أنه في الكثير من الحالات يحتاج العامل المصاب إلى إعادة التأهيل الوظيفي ، و بالتالي فإن القانون الإماراتي يوجد به فراغ في تنظيم هذا الأمر.

2 - التعويضات النقدية : هي مجموعة من الحقوق النقدية التي يستحقها العامل نتيجة إصابته بحادث و قد تضمن القانون الجزائري على غرار القانون الإماراتي و القانون المصري ، و على غرار التشريعات الأخرى ، و تختلف التعويضات النقدية بحسب طبيعة الإصابة و مقدار العجز و مدته ، أو إذا أدت الإصابة إلى وفاة العامل المصاب و على هذا الأساس فيمكننا تحديد التعويضات النقدية في ثلاث أنواع و هي التعويضة اليومية ، و التعويضة في حالة ثبوت العجز بنوعيه ، أي العجز المؤقت و العجز الدائم و في الأخير تعويضات الوفاة ، و عليه سنحاول التطرق إلى هذه الأنواع وفقا لأحكام التشريعات الثلاث.

أولاً : التعويض اليومي : تؤدي إصابة العمل عدم قدرة العامل على العمل ، و بالتالي تتولى الهيئة المؤمنة دفع تعويضات نقدية للعامل ، إذ لا يعقل أن يترك هذا الأخير ليواجه مصيره لوحده ، و بالتالي تتولى الهيئة المؤمنة دفع تعويضات يومية للعامل المصاب إلى أن يشفى أو يثبت عجزه الدائم ، و عليه يمكن تعريف التعويض اليومي بأنها : " مبلغ نقدي يدفع للعامل المصاب ، عن الأيام التي حالت دون مزاولته لعمله ، دون أي فرق بين أيام العمل أو أيام العطل الأسبوعية أو الأعياد " .

و عليه تأخذ هذه التعويض الصبغة المعيشية ، بسبب عجز العامل عن كسب قوت يومه نظرا لحالته الصحية التي تستوجب العلاج و المتابعة ، كما أنه في الفترة الأولى لا يمكن معرفة مدى العجز الذي أصاب العامل و عليه فإن القانون الجزائري نص على هذا الحق بموجب المواد 5 و 6 و كذلك المادة 35 و 36 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية⁽²⁶⁾ و قد استعمل المشرع الجزائري مصطلح التعويض اليومي و هي تقابل في التشريعات الأخرى التعويض عن العجز المؤقت ، و قد أشارت المادة السادسة من الاتفاقية الدولية رقم 17 / 1925 لهذه التعويض .

و بينما في التشريع الإماراتي استعمل مصطلح معونة في نص المادة 145 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 ، حيث نصت على وجوب منح صاحب العمل معونة إلى العامل ، و تقدر هذه المعونة بأجر كامل على أن تدفع للعامل المصاب طيلة فترة العلاج إذا كانت الفترة قصيرة على أن لا تتجاوز مدة ستة أشهر ، و في حالة ما إذا امتد العلاج لأكثر من سنة فتضاف إليها نصف قيمة المعونة لستة أشهر إضافية أخرى ، أو الى أن يتم الشفاء أو إثبات العجز الدائم أو الوفاة .

أما بالنسبة للقانون المصري يتم التعويض النقدي في حالة العجز المؤقت عن العمل على أساس نسبة 100 / 100 من الأجر ، و يستمر صرف التعويض طوال مدة علاج المصاب إلى أن يشفى العامل ، أو يثبت العجز الدائم أو وفاة العامل ، كما يشترط القانون أن يتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة مهما كان موعد حدوث هذه الإصابة .⁽²⁷⁾

ثانيا : التعويض في حالة ثبوت العجز : تتجه معظم التشريعات إلى وضع معيارين لتحديد نسبة العجز فالمعيار الأول هو المعيار الجامد ، و ذلك من خلال وضع جداول تتضمن معظم حالات العجز التي قد يتعرض لها العامل مع بيان كل نوع ، و يعتبر هذا المعيار معيارا دقيقا و واضحا إذ يكفي مطابقة إصابة العامل على إحدى الحالات الواردة في الجدول لتبين نسبة العجز ، إلا أن ما يعاب على هذا المعيار أنه غير جامع إذ قد يحتمل أن لا يتضمن إصابات أو حالات عجز ، لهذا وجد المعيار الثاني و المعيار المرن ، و يستند هذا المعيار على الشهادة الطبية و نسبة العجز .⁽²⁸⁾

و قد تضمن القانون الجزائري أحكاما تفصيلية تتعلق بالتأمين في حالة العجز الدائم ، سواء كان العجز جزئيا أو كليا ، فإذا أصاب الضحية العامل عجزا دائما يكون له الحق في ريع ، و يحسب هذا الريع وفقا للأجر المرجعي ، و هذا ما حددته المادة 39 من القانون رقم 83-13 ، و يحسب الريع أيا كانت قيمته على أساس اجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين و ثلاثمائة (2300) مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون .⁽²⁹⁾

و يسدد الريع شهريا إلى مستحقيه في سكناه عند حلول أجل استحقاقه ، و قد أقرت المادة 59 إمكانية المراجعة كل ثلاثة أشهر خلال السنتين الأوليتين لتاريخ الشفاء ، و بعض انقضاء المدة لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة و الأخرى .

و في الأخير فقد حددت المادة 44 من القانون السالف الذكر أنه لا يحق للعامل في الريع إذا كانت نسبة العجز المحددة أقل من 10 % ، و في هذه الحالة يستحق العامل المصاب رأسمال تمثيلي يحدد حسب جدول محدد قانونا .

و أما بالنسبة للتشريع الإماراتي فقد نصت المواد 150 و 151 على أحكام التعويض في حالة العجز الدائم الجزائي أو الكلي ، فقد أشارت المادة 150 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي على أن يستحق العامل تعويضا وفق الجدول المحدد في القانون ، مضروبة في قيمة تعويضة الوفاة و أما في حالة العجز الدائم الكلي يكون مقدار التعويض المستحق دفعه للعامل هو المقدار المستحق في حالة الوفاة ، و هذا وفقا لمقتضيات المادة 151 من القانون المشار إليه .⁽³⁰⁾

و عليه ، و طبقا لنص المادتين السالفتين الذكر فقد استعمل المشرع الإماراتي مصطلح التعويض و منه يفهم أن العامل المصاب يستحق تعويضا يدفع مرة واحدة ، و ليس ريعا يستحقه مدى حياته و في اعتقادنا أن العامل المصاب يكون أحوج إلى الريع أكثر منه إلى التعويض ، و إن كان التعويض يفي بغرضه في السنوات الأولى إذا كان بقدر معين ، إلا أنه و بمرور الزمان ينفذ هذا التعويض ويصبح العامل في حالة إلى المال ، و خاصة إذا ما علمنا أنه مصاب بعاهة قد تعيقه عن العمل ، وبالتالي يدخل في حالة من العوز و الاحتياج ، و بالتالي فإننا نرى أن تقرير الريع للعامل المصاب أكثر حماية و عدلا و إنصافا من منحه تعويضا عن الضرر .

و أما بالنسبة للقانون المصري فيستحق العامل المصاب المؤمن عليه مبلغا من المال على سبيل التعويض له عن الضرر الذي لحقه ، و يتم دفع هذا التعويض في شكل معاش ، أو قد يتخذ شكل تعويض يدفع مرة واحدة ، و ذلك بحسب درجة الإصابة ، كما قرر المشرع المصري تعويضات إضافية للعامل المصاب بسبب العجز الناتج عن الإصابات المتكررة .⁽³¹⁾

و قد نصت المادة 51 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 على أنه إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوى المعاش بنسبة 80 من الأجر المنصوص عليه بالمادة 19 ، بحيث بما لا يزيد عن الحد الأقصى المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة 20 ، هذا و يزيد المعاش كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة .⁽³²⁾

ثالثا : التعويض في حالة الوفاة : قد يكون حادث العمل خطيرا بحيث يؤدي إلى حالة الوفاة ، و منه يترك هذا العامل المتوفى أشخاصا كانوا تحت رعايته بدون عائل لهم ، و قد حدد القانون الجزائري في نص المادة 52 من القانون رقم 13-83 الأشخاص الذين يستحقون التعويضات نتيجة لوفاة العامل.

و قد حصر القانون ذوي حقوق العامل المتوفى في زوجته ، و الأولاد المكفولين الذي تقل أعمارهم عن 18 سنة ، و أيضا الأولاد المكفولين الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة ، و أبرم بشأنهم عقود تمهين و يتقاضون على أثره أجر يساوي نصف الأجر المضمون ، الأولاد الذين يزاولون الدراسة و يقل أعمارهم عن 21 سنة ، الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة ، و المكفولين من الإناث مهما يكن أعمارهن .

بينما تولت المادة 146 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 ، الأشخاص الذين يستحقون التعويض و هم الأرملة أو الأرملة ، الأولاد الذين لم يبلغوا سن السابعة عشر ، الأبناء الذين يزاولون الدراسة بصفة منتظمة ، و الذين لم يبلغوا سن الرابعة وعشرون سنة ، و كذلك الأشخاص العاجزين جسمانيا و عقليا عن كسب قوتهم .

و تحدد المادة السالفة الذكر المقصود بالأبناء و هم : أبناء الزوج او الزوجة الذين كانوا في رعاية العامل المتوفى حين وفاته ، البنات غير المتزوجات ويشمل ذلك بنات الزوج او الزوجة غير المتزوجات اللائي كن في رعاية العامل المتوفى حين وفاته ، الوالدان ، الاخوة والأخوات وفقا للشروط المقررة بالنسبة الى الابناء والبنات.

و بالنسبة للقانون المصري فقد تضمن القانون رقم 79 لسنة 1975 المتضمن قانون التأمين الاجتماعي في المواد 104 إلى المادة 109 في الباب التاسع الأشخاص الذين يستحقون التعويض في حالة ما أدت إصابة العمل إلى الوفاة ، فقد نصت المادة 104 على الأشخاص المستحقين للتعويض و هم أرملة المتوفى و المطلقة و الزوج و الأبناء و البنات و الوالدين و الأخوة و الأخوات ، و أما المواد 105 106 109 فقد حددت شروط استحقاق هؤلاء الأشخاص .

و يضمن القانون الجزائري لذوي حقوق العامل المتوفى نوعين من التعويضات و هي ، منحة الوفاة و تقدر هذه المنحة باثني عشر مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن كأساس لحساب الاشتراكات ، كما لا يمكن أن يقل مبلغ المنحة عن اثني عشرة مرة الأجر الوطني المضمون . (33)

و أما النوع الثاني من التعويضات فهي ريع الوفاة ، و هو عبارة عن منحة تدفع لذوي الحقوق و تسمى بمنحة الأيلولة و تحسب على أساس الأجر المرجعي ، و تدفع لذوي الحقوق و قد حدد القانون 13-83 أنصبة كل شخص يستحق هذه المنحة .

و بالنسبة للقانون الإماراتي فقد نص على أن تقدم في حالة وفاة العامل المصاب تعويضا إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل ، استحق أفراد عائلته تعويضا مساويا لأجر العامل الأساسي ، عن فترة مقدارها أربعة وعشرين شهرا على أن لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم ، وان لا تزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم وتحسب قيمة التعويض على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين عن العامل المتوفى، و هذا وفقا لنص المادة 149 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 .

و أما بالنسبة للقانون المصري فقد تضمن نوعين من التعويضات تمنح للأشخاص الذين يستفيدون من هذه التعويضات بموجب قانون التأمينات الاجتماعية ، و تتمثل هذه التعويضات في منحة الوفاة ، و قد نصت عليها المادة 120 من هذا القانون ، و تستحق منحة عن شهر الوفاة و الشهرين التاليين بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة ، و أما التعويضة الأخرى فتتمثل في المعاش الذي يتقاضاه ذوي حقوق العامل المتوفى .

و قد أضاف المشرع المصري تعويضة أخرى لم ينص عليها القانون الجزائري و القانون الإماراتي ، و هي مصاريف الجنازة إذ نصت المادة 122 على أن تصرف المعاش بأداء نفقات الجنازة بواقع معاش شهرين بحد أدنى مقداره مائتا جنيه تصرف للأرامل أو لأرشد الأولاد ، أو أي شخص يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة ، و عليه فإن عدم تضمن القانون الجزائري لهذه التعويضة ، هو راجع أن نفقات الدفن في الجزائر هي نفقات رمزية ، إذ تتولى الدولة تمويل و تسيير المقابر ، و حسب رأيينا أن الأمر كذلك في الإمارات العربية المتحدة .

المحور الرابع : منازعات التأمين عن إصابات العمل

تنشأ المنازعات العامة عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني ، وذلك في حالة وقوع اختلاف حول تقدير هذا الحق سواء كان ذلك من حيث مدى توفر الشروط المقدرة لثبوته ، أو حول نتيجة طبية لتقرير العجز البدني الناتج عن الحادث أو المرض أو حول تكييف حادث ما فيما إذا كان يدخل ضمن حوادث العمل أم لا ، و حول تفسير نص قانوني أو تنظيمي خاص بتحديد الشروط أو الظروف التي ترتب الحق في التكفل أو التغطية التامة أو الجزئية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي،

أو لاختلاف التقديرات اليومية أو الجزافية للتعويضات الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني أو ما إلى ذلك من المسائل الكثيرة والمتنوعة التي يمكن أن تشكل المنازعات العامة .⁽³⁴⁾

ذلك أن قوانين التأمينات الاجتماعية لا سيما منها ما يتعلق بحوادث العمل، والأمراض المهنية بقدر ما توسعت في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي سواء عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني أو خطأ من صاحب العمل أو من العامل أو نتيجة خطأ الغير، فهذا التوسع كثيرا ما يثير ويسبب مشاكل وعوائق تقف أمام الممارسين في عملية تكييف الحوادث والأضرار التي يتعرض لها العامل في حياته اليومية والاجتماعية، فيما إذا كانت تدخل ضمن نطاق مسؤولية وتحت ضمان وتكفل هيئات الضمان الاجتماعي أم لا، إذ كثيرا ما يحاول العامل أو الموظف الاستفادة من هذه التغطية الاجتماعية عندما يتعرض لأخطار أو أضرار لا تتوفر على الشروط المقررة لمسؤولية الضمان الاجتماعي ، وهو ما يشكل عادة أهم الإشكالات والمسائل التي تكون المنازعة العامة، لذلك فتحديد المنازعة العامة للضمان الاجتماعي أمر بالغ الأهمية لمعرفة بنوع من الوضوح مضمونها.⁽³⁵⁾

و عليه فيمكننا أن نحدد صور منازعات إصابات العمل في ثلاث منازعات رئيسية وهي : المنازعات الطبية ، و الدعوى المدنية أو الاجتماعية ، و في الأخير الدعوى الجزائية ، و عليه سنحاول التطرق إلى هذه المنازعات بمنظور القوانين الثلاث .

أولا : المنازعات الطبية : لقد وضع المشرع الجزائري قواعد و إجراءات و أجهزة خاصة ، من أجل تسوية الاحتجاجات و الاعتراضات التي قد تثور بشأن قرارات الضمان الاجتماعي في إطار المنازعات الطبية التي تنشأ بين ذوي الحقوق و هيئة الضمان الاجتماعي .⁽³⁶⁾

و قد جعل المشرع الجزائري إجراء التسوية الداخلية كإجراء لحل المنازعة الطبية ، و تتم التسوية الداخلية عن طريق إجراءين مختلفين و هما :

- إذا كانت الحالة الصحية تتعلق بحالة العجز ، سواء نتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو العجز الناتج عن المرض ، فإن التسوية الداخلية تتم عن طريق اللجنة الولائية المؤهلة ، مباشرة بعد تبليغه بقرار هيئة الضمان الاجتماعي ، و قد نصت المادة 18 من القانون رقم 08 - 08 المؤرخ في 2008.02.23 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على عرض الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية على اللجنة الولائية أو الخبرة الطبية . (37)

- أما إذا كانت الحالة الصحية للمؤمن له لا تتعلق بحالة العجز المذكور أعلاه ، فإن إجراءات التسوية الداخلية تتم عن طريق اللجوء إلى الخبرة الطبية .

و عليه فقد نظم المشرع الجزائري كل الأحكام المتعلقة بالمنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي بداء بتحديد مجال اختصاصها ، و تشكيلها ، و إجراءات سيرها و القرارات الصادرة عنها. (38)

و أما بالنسبة للتشريع الإماراتي فقد تضمن قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم 08 لسنة 1980 في نص المادة 148 منه ، على إجراء التسوية الودية في حال نشأ خلاف حول مدى لياقة العامل للخدمة ، أو تحديد درجة العجز و غيرها من النزاعات المتعلقة بإصابة العامل ، فإن الأمر يحال على وزارة الصحة ، و ذلك عن طريق دائرة العمل المختصة ، و تتولى وزارة الصحة تشكيل لجنة متكونة من ثلاث أطباء حكوميين لإجراء خبرة طبية ، و لها أن تسترشد بمن تراهم من أهل الخبرة ، و يكون قرار اللجنة نهائيا و يقدم إلى دائرة العمل لاتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذه .

و أما بالنسبة للتشريع المصري ، فقد تضمن القانون المصري حق العامل المصاب ، بتقديم طعن أمام الهيئة المختصة و هي اللجنة الطبية ، و قد نص قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975 المعدل بموجب القانون رقم 130 لسنة 2009 على حق العامل التظلم أمام اللجنة الطبية خلال أسبوع من إخطاره بانتهاء العلاج ، و بما قد يكون تخلف لديه من نسبة العجز .

و على الهيئة المختصة إرسال جميع المستندات الخاصة بالنزاع إلى مقرر لجنة التحكيم خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم ، و يجب أن تنعقد اللجنة خلال أسبوعين على الأكثر ، و أن تصدر قرارا مسببا و متضمنا الآراء التي أبدت بشأن النزاع ، و هذا وفقا للمواد 21 و 26 من القانون المشار إليه و يعتبر قرار لجنة التحكيم الطي قرارا نهائيا وملزما للطرفين . (39)

ثانيا : الدعوى المدنية أو الاجتماعية : إن السمة و الطابع المميزين للمنازعات ، الأمر الذي يستوجب معه المرونة و سرعة البث في القضايا ، و ذلك حتى لا يتضرر الأطراف في الدعوى ، الأمر الذي فرض تشكيلا خاصا بالمحاكم الاجتماعية ، و على هذا الأساس يتم إتباع أسلوبين في تشكيل المحاكم و هما :

- الأسلوب الأول يتمثل في التعيين ، أي أن المحكمة تتشكل من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة .

- الأسلوب الثاني يتمثل في التشكيل المختلط ، أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعيّنين ، يوجد ممثلين للعمال و ممثلين لأصحاب العمل بنسب متساوية ، و هذا هو الأسلوب الذي تم اعتماده في الجزائر.

و عليه لقد جعل المشرع الجزائري من نتائج الخبرة الطبية المتوصل إليها ملزمة للأطراف ، و هذا ما نصت عليه المادة 19 - 2 من القانون رقم 08 - 08 إلا في حالة استثنائية وحيدة أجاز اللجوء إلى التسوية القضائية في حالة استحالة إجراء الخبرة الطبية ، و قد نصت المادة 19 - 03 من القانون رقم 08-08 على : " إلا أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني " ، و قد جاء في المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري رقم 08-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 و المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

و بالنسبة للقانون الإماراتي ، فلم يتضمن قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي حق العامل اللجوء إلى العدالة ، في حالة إذا لم يكن قرار للجنة الطبية في المستوى الذي يأمله ، و عليه فقد نصت المادة 148 من القانون السالف الذكر أن قرار اللجنة الطبية هو قرار نهائي ، و يقدم إلى دائرة العمل لتنفيذه و بالتالي لم يشر القانون إلى إجراء الطعن أمام القضاء ، على عكس القانون المصري و

القضاء المصري حيث أن المحكمة العليا قد قضت بأن نص المادة 26 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 و المعدل بموجب القانون رقم 130 لسنة 2009 ، لم ينطو على تحصين قرارات لجنة التحكيم الطبي من الطعن عليها أمام القضاء ، و أن من حق طرفي النزاع اللجوء إلى القضاء بعد أن تصدر اللجنة الطبية قرارها في النزاع .⁽⁴⁰⁾

ثالثا : الدعوى الجزائية : قد ينتج الحادث نتيجة إهمال و تقصير من رب العمل ، أو أي عامل آخر يشكل جريمة تدخل تحت طائلة التجريم و العقوبات ، و بالتالي يمكن للعامل الذي تعرض لإصابة أو مرض نتيجة الحادث أن يسلك طريق الدعوى الجزائية ، أو إذ ما تبين للجهات التي تولت التحقيق في الحادث أي الضبطية القضائية أن ترفع الملف إلى النيابة العامة التي تتولى تحريك الدعوى العمومية وفقا لأحكام قانون العقوبات الجزائي و قانون الإجراءات الجزائية الجزائي ، و يختص القاضي الجنائي في دعوى التعويض التكميلي على اعتبار أن الفعل يشكل جريمة جنائية .⁽⁴¹⁾

و بالنسبة للقانون الإماراتي فقد نصت 142 من قانون تنظيم العمل الإماراتي ، أنه يتوجب إبلاغ الشرطة بوقوع الحادث ، و أن هذه الأخيرة تباشر التحقيق في الحادث فور وصولها إلى مكان الحادث و في رأينا أنه إذا ما تبين للشرطة أن الحادث يشكل جريمة ، فلا شك في أنها ستقوم بكافة الإجراءات القانونية لمباشرة الدعوى الجنائية و إحالة المتهمين أمام القضاء ، و هذا ما نستشفه من الفقرة الأخيرة من المادة السالفة الذكر ، و من خلال العبارة " كما يبين المحضر بوجه خاص ما اذا كان للحادث صلة بالعمل ، و ما إذا وقع عمدا ، و نتيجة لسلوك فاحش من جانب العامل " .

و بالنسبة للقانون المصري ، فقد أشارت المادة 57 من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1979 و المعدل بالقانون رقم 130 لسنة 2009 على : " لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية :

- إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه .
- إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش و مقصود من جانب المصاب ، ويعتبر في حكم ذلك :

- 1 - كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات .
- 2 - كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل .

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه، أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على 25 % من العجز الكامل، ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين (أ) و(ب) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجرى في هذا الشأن وفقا لحكم المادتين (63، 64) من هذا القانون " . (42)

و عليه ، و بمفهوم المخالفة فإذا ما كان هذه الحالات قد ارتكبت من طرف رب العمل فإنها تشكل جريمة تستوجب العقاب ، بالإضافة إلى القانون المصري يستلزم إجراء التحقيق في حالة الإصابة بحادث عمل ، و بالتالي فإن التحقيق قد يفضي إلى تكييف الفعل على أساس أنه جريمة تستوجب إحالة المتهم على القضاء لمحاكمتهم .

خاتمة

لقد أشرنا في مستهل بحثنا إلى حجم و حالات إصابات العمل ، التي تعد بالملايين و كل حادث عمل يعتبر مأساة ، بحيث يصاب عامل و يعجز عن العمل ، و يتوفى آخر تاركا وراءه من كان يعولهم دون أي دخل ، و من هنا تبدأ بعض المشاكل الاجتماعية في الظهور ، نهيك عن التبعات المالية التي تنجر عن هذا الحادث .

و بالتالي كان لازما و قبل أي شيء التركيز على الوقاية كحل وقائي ، فعلى المؤسسة المستخدمة أن تقوم بدراسة كل ما من شأنه أن يساهم في الوقاية الصحية و الأمن ، و أن تدرج التعليمات الصحية و الوقائية في الأنظمة الداخلية للمؤسسة ، و تسهر على تطبيقها و وضع كل وسائل الوقاية ، و تدريب العمال على استعمالها .

كما يجب عليها أن تبين المخاطر المحتملة في حالة خرق التعليمات ، و كذلك الجزاءات المقررة للعمال في حالة المخالفة ، و منه فإن امتثال طرفي علاقة العمل يؤدي بالتأكيد إلى تحقيق بيئة عمل أكثر أمانا .

إن الوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة مئة بالمائة ، و الوصول إلى تحقيق نسبة إصابة تساوي الصفر أمر مثالي ، فرغم الحرص الشديد و وسائل الأمن و الوقاية المتوفرة ، قد تحدث إصابات العمل و من اللحظة التي تقع إصابات وجب البحث عن وسائل علاجية لمواجهة المشكلة ، و قد كان

العامل في المراحل الأولى يواجه صعوبات جمة في إثبات الخطأ المستوجب للتعويض ، و أمام هذا الوضع تطورت أسس تعويض العامل على أساس نظرية المخاطر الاجتماعية ، بالإضافة إلى أحكام المسؤولية المدنية كما تولت هيئات مختصة عادة ما تكون تابعة للدولة مهمة القيام بالتعويض ، إذ من غير العدل أن يترك العامل يواجه مصيره ، و بخاصة في حالة عجز ذمته المالية في استيعاب التبعات المالية للإصابة .

و كما تعتبر التأمينات الاجتماعية عاملاً مهماً في محاربة الفقر من جانب ، و من جانب آخر تساهم في زيادة الإنتاج و حفظ الثروة البشرية ، و لأجل هذا تولى معظم الدول عناية كبرى في مد مظلة التأمين الاجتماعي ، و توسيعه ليشمل أكبر قدر من فئات المجتمع ، و بالتالي تحقق التأمينات الاجتماعية عدة وظائف نوجزها في النقاط التالية :

1 - الاستقرار الوظيفي : و يتحقق هذا الأمر من خلال :

أ - تحمل التبعات المالية و تخفيف التكاليف على أصحاب العمل في حالة حدوث إصابات العمل و منه لا يتعرضون إلى حالات إفلاس و التوقف عن النشاط .
ب - المحافظة على رأس المال و زيادة إنتاجيته .

ج - استقرار العاملين بوظائفهم .

2 - الاستقرار الاجتماعي : و يتحقق هذا الأمر من خلال :

أ - تأمين العامل حال حياته .
ب - تأمين العامل أثناء فترة عمله .
ج - تأمينه في حال إصابات العمل ، و توفير الرعاية الصحية و العلاج ، و تعويض الأجر و مصاريف الانتقال .
د - تأمين المرض .
و - تأمين البطالة .
ي - تأمين المعاش .

و عليه ومن خلال هذه البحث نتوصل إلى أن التشريعات الثلاث محل الدراسة ، غطت بشكل أو بآخر معظم هذه الوظائف ، متماشياً بذلك مع التشريعات العالمية و محترمة للاتفاقيات الدولية في

هذا المجال ، و في الأخير و إن كانت التشريعات الثلاث تسعى إلى توفير الحماية الاجتماعية للعامل في حالة الإصابة بحادث ، إلا أن هناك بعض النقائص التي يجب تداركها للوصول إلى تحقيق حماية أكثر فعالية في إطار احترام حقوق العامل و صون كرامته .

الهوامش

- (1) - د ابراهيم على ابراهيم عبد ربه ، التأمين التجاري ، مؤسسة " رؤيا " للطباعة و النشر و التوزيع طبعة 2009 ، ص 51 .
- (2) - د مراد محمود حسن حيدر ، التأمين الصحي أنواعه و أحكامه في منظور الفقه الإسلامي ، دراسة مقارنة دار الفكر الجامعي الإسكندرية ، طبعة 2009 ، ص 13 .
- (3) - د ابراهيم على ابراهيم عبد ربه ، نفس المرجع ، ص 154 .
- (4) - د مراد محمود حسن حيدر ، المرجع السابق ، ص 14 .
- (5) - د مراد محمود حسن حيدر ، نفس المرجع ، ص 19 .

(6) Dominique Grandguillot , droit du travail et de la sécurité sociale , 9^{eme} édition , Paris 2006 , p 254 .

(7)Louis Melennec , la réparation des accidents du travail , Paris 1977 , p 1.

- (8) - د ابراهيم على ابراهيم عبد ربه ، نفس المرجع ، 154 .
- (9) - القانون 83-13 المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية
- (10) - قالو فيروز ، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ، رسالة ماجستير في القانون ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري ، تيزي وزو الجزائر ، ماي 2012 ، ص 10 .
- (11) - قرار وزير التأمينات رقم 239 لسنة 1977 ، المعدل و المتمم بالقرارات أرقام 136 لسنة 1980 ، 36 161 لسنة 1982 .
- (12) - د مراد محمود حسن حيدر ، المرجع السابق ، ص 15 .
- (13) - العلامة محمد أمين الشهير بـ " ابن عابدين " ، رد المحتار على الدار المختار ، المطبعة الأميرية الجزء الثالث ، ص 279 .
- (14) - د وهبة الوحلي ، مدخلة بعنوان مفهوم التأمين التعاوني ، دراسة مقارنة ، مؤتمر التأمين التعاوني أبعاده و آفاقه و موقف الشريعة الإسلامية منه ، الجامعة الأردنية ، 2010 .
- (15) - من الفقهاء الذين أجازوا عقد التأمين التبادلي و التعاوني ، الدكتور وهبة الزحلي ، الشيخ محمد ابو زهرة
- (16) - قرار هيئة كبار العلماء في المملكة العربية السعودية رقم 51 بتاريخ 1397.4.4 ، قرار مجمع الفقه الإسلامي التابع لرابطة العالم الإسلامي في دورته الأولى شعبان 1398 ، و المجمع الفقهي الإسلامي الدولي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي القرار رقم 9 (2/9) لعام 1406 هـ .
- (17) - د فايز أحمد عبد الرحمان ، أثر التأمين على الالتزام بالتعويض ، دراسة في القانونين المصري و الفرنسي و الشريعة الإسلامية ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ، طبعة 2006 ، ص 22 .
- (18) - د ابراهيم على ابراهيم عبد ربه ، نفس المرجع ، ص 153 .
- (19) - نفس المرجع ، ص 154 .
- (20) - قالو فيروز ، المرجع السابق ، ص 121-126 .
- (21) - د ابراهيم على ابراهيم عبد ربه ، نفس المرجع ، ص 197 .
- (22) - الأستاذ بهاء بهيج شكري ، التأمين في التطبيق و القانون و القضاء ، دار الثقافة للنشر ، و التوزيع طبعة 2007 ، ص 332 .
- (23) - قالو فيروز ، المرجع السابق ، ص 101 .
- (24) - حسن بن عطية الحربي ، المفهوم القانوني لإصابة العمل ، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري و التشريع السعودي ، رسالة ماجستير في القانون ، جامعة القاهرة ، ص 208 .
- (25) - طحطاح علال ، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية ، رسالة الماجستير في الحقوق ، كلية الحقوق بجامعة الجزائر ، سنة 2004-2005 ، ص 73 .
- (26) - د ابراهيم على ابراهيم عبد ربه ، نفس المرجع ، ص 161 .
- (27) - قالو فيروز ، المرجع السابق ، ص 110 .

- (28) - طحطاح علال ، المرجع السابق ، ص 81 .
- (29) - د أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع الجزائر طبعة 2002 ، ص 63 .
- (28) - عشايو سميرة ، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي ، رسالة ماجستير في القانون كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تيزي وزو - الجزائر - ، ص 8 .
- (30) - طحطاح علال ، المرجع السابق ، ص 78 .
- (31) - راجع المواد 150 - 152 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الإتحادي رقم 08 لسنة 1980 .
- (32) - د ابراهيم على ابراهيم عبد ربه ، نفس المرجع ، ص 161 .
- (33) - طحطاح علال ، المرجع السابق ، ص 73 .
- (34) - قالو فيروز ، المرجع السابق ، ص 110 .
- (35) - د أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 63 .
- (36) - طحطاح علال ، المرجع السابق ، ص 81 .
- (37) - عشايو سميرة ، المرجع السابق ، ص 54 .
- (38) - قالو فيروز ، المرجع السابق ، ص 174 .
- (39) - حسن بن عطية الحربي ، المرجع السابق ، ص 277 .
- (40) - القضية رقم 81 لسنة 23 ق دستورية ، جلسة 13 أبريل 2003 ، منشور في الجريدة الرسمية رقم 17 بتاريخ 24 أبريل 2003 .
- (41) - قالو فيروز ، المرجع السابق ، ص 174 .
- (42) - حسن بن عطية الحربي ، المرجع السابق ، ص 250 .