



كلية الشريعة والقانون بدمنهور



جامعة الأزهر

# مجلة البحوث الفقهية والقانونية

مجلة علمية محكمة  
تصدرها كلية الشريعة والقانون بدمنهور

بحث مستقل من

العدد الخامس والأربعين - "إصدار إبريل ٢٠٢٤م - ١٤٤٥هـ"

## إصابة العمل في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد

Work Injury In The new Social Insurance  
And Pensions Law

الدكتور

شريف محمد نور الدين عبد الفتاح

حاصل على الدكتوراه - قسم التشريعات الإجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

مجلة البحوث الفقهية والقانونية  
مجلة علمية عالمية متخصصة ومُحكّمة  
من السادة أعضاء اللجنة العلمية الدائمة والقارئة  
في كافة التخصصات والأقسام العلمية بجامعة الأزهر

المجلة مدرجة في الكشف العربي للإستشهادات المرجعية ARABIC CITATION INDEX  
على Clarivate Web of Science

المجلة مكشّفة في قاعدة معلومات العلوم الإسلامية والقانونية من ضمن قواعد بيانات دار المنظومة  
المجلة حاصلة على تقييم ٧ من ٧ من المجلس الأعلى للجامعات  
المجلة حاصلة على تصنيف Q3 في تقييم معامل "Arcif" العالمية  
المجلة حاصلة على تقييم ٨ من المكتبة الرقمية لجامعة الأزهر

رقم الإيداع  
٦٣٥٩

الترقيم الدولي

(ISSN-P): (1110-3779) - (ISSN-O): (2636-2805)

موقع المجلة على بنك المعرفة المصري  
<https://jlr.journals.ekb.eg>

**إصابة العمل في قانون التأمينات الاجتماعية  
والمعاشات الجديد**

**Work Injury In The new Social Insurance  
And Pensions Law**

الدكتور

**شريف محمد نور الدين عبد الفتاح**

حاصل على الدكتوراه - قسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة



## إصابة العمل في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد

شريف محمد نور الدين عبد الفتاح

قسم التشريعات الاجتماعية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر.

البريد الإلكتروني: Dr.sherif22@yahoo.com

### ملخص البحث:

أبرز هذا البحث أهمية التأمينات الاجتماعية ودورها المؤثر في تحقيق الحماية للطبقة العاملة، باعتبارها من أهم الوسائل التي تهدف إلى تحقيق الضمان الاجتماعي. وألقى البحث الضوء على أحقية العامل المصاب أو ذويه، في الرجوع على صاحب العمل، وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه.

وأبان البحث عن أن المشرع المصري قيد حق العامل في الحصول على التعويض المدني، بارتكاب صاحب العمل خطأ شخصي، وأن هذا الخطأ الشخصي يترتب مسؤوليته الذاتية، وهو خطأ واجب الإثبات، طبقاً للقواعد العامة في القانون المدني، حيث لا يتحمل صاحب العمل التعويض، إلا في حدود خطأه الشخصي، وأن هيئة التأمينات الاجتماعية تتحمل، فور وقوع الحادث، بكافة الالتزامات المقررة قانوناً، تجاه العامل المصاب، بصرف النظر عما تسفر عنه دعوى المسؤولية المدنية، المرفوعة على صاحب العمل، في حالة وقوع خطأ من جانبه.

وأوضح البحث أن القانون المصري، لم يشترط في خطأ صاحب العمل، أن يكون موصوفاً بالعمد أو الجسامة، بل اكتفى المشرع بأن يصدر من صاحب العمل خطأ عادياً.

فضلاً عن ذلك، فقد أظهر البحث أن حق العامل المصاب، في مواجهة صاحب العمل، يتمثل في الحق في التعويض الكامل للضرر وليس التعويض التكميلي، فإذا

حصل العامل المصاب على التعويض التكميلي، وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني، كان من حقه أيضاً أن يجمع بين هذا التعويض وبين التعويض الجزافي المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ٢٠١٩ / ١٤٨ .

وأخيراً، فقد تناول البحث أسباب حرمان العامل المصاب من الحقوق المالية حيث تبين عدم استحقاقه تعويض الأجر وتعويض الإصابة في حالة ما إذا تعمد إصابة نفسه او في حالة حدوث الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه، وبين البحث أنه يعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات، وكل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل.

**الكلمات المفتاحية:** إصابة العمل، المرض المهني، التعويض المدني، المسؤولية المدنية، تعويض الأجر، تعويض الإصابة، الخطأ العمدي، الخطأ غير المغتفر.

## Work Injury In The new Social Insurance And Pensions Law

Sherif Mohamed Nour El-Din Abdel Fattah

Department of Social Legislation, Faculty of Law, Cairo University,  
Egypt.

E-mail: Dr.sherif22@yahoo.com

### **Abstract:**

The research showed the importance of social insurance and its prominent role in achieving protection for workers, as it is one of the most important means aimed at achieving social security.

The research shed light on the right of the injured worker or his family to demand the employer in accordance with the provisions of the social insurance and pensions Law No. 148 of the year 2019 if the injury resulted from his error.

The research showed that the Egyptian legislator restricted the worker's right to obtain civil compensation when the employer committed a personal error, and this personal error results in his personal responsibility, and it is an error that must be proven according to the general rules of Civil Law, as the employer doesn't bear compensation except within the limits of his personal error, and that the social insurance authority immediately upon the occurrence of the accident bears all legally prescribed obligations towards the injured worker, regardless the results of the civil liability lawsuit filed against the employer in the case of occurrence an error issued by him.

The research showed that Egyptian law didn't require that the employer's error should be described as intentional or serious, but rather the legislator was content with requiring the employer to make an ordinary error.

In addition, the research has shown that the right of the injured worker against the employer is the right to full compensation for the damage and not supplementary compensation. If the injured worker obtains supplementary compensation in accordance with the

general rules of civil law, he also has the right to combine this compensation with the estimated compensation set forth in the social insurance and pensions Law No. 148 of the year 2019.

Finally, the research discussed the reasons for depriving the injured worker of financial rights as it was found that he is not entitled to wage compensation and injury compensation in the case of he intentionally injures himself or the injury occurs due to his obscene and intentional misconduct. The research also showed that every act committed by the injured worker under the influence of alcohol or drugs clear violation of the prevention instructions hanging in prominent places at the work site.

**Keywords:** Work injury, Occupational Disease, Civil compensation, Civil Responsibility, Wage Compensation, Injury Compensation, Intentional Error, The Unforgivable Error.



## مقدمة

وسع المشرع المصري في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ من مفهوم إصابة العمل فتحدث عن الإصابة التي تحدث أثناء تأدية العامل العمل أو بسببه كحادث العمل والمرض المهني كما تحدث عن الإصابة بسبب الإجهاد والإرهاق وحادث الطريق، مما يمثل سياسة تشريعية محمودة تحول دون حدوث خلاف بين الفقه حول هذا الموضوع.

وبذلك فقد سار المشرع بمقتضى أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨ / ٢٠١٩ على ذات النهج الذي انتهجه في قانون التأمينات الاجتماعية السابق الصادر برقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذي وسع فيه كذلك من مفهوم إصابة العمل والتي يمكن تعريفها إجمالاً بأنها الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل.

وقد صدر قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الحالي ١٤٨ / ٢٠١٩ بعدما دعت الحاجة إلى تحديث نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات من خلال توسيع نطاق التغطية التأمينية وتحسين المزايا التأمينية للمؤمن عليهم وتحسين مستوى الحماية الاجتماعية والصحية لهم.

في ضوء ذلك، ورغم اتفاق قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الحالي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ مع قانون التأمينات الاجتماعية السابق الصادر برقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ في توسيع مفهوم إصابة العمل، فقد كان القانون الحالي ١٤٨ / ٢٠١٩ أوسع نطاقاً من القانون السابق ٧٩ / ١٩٧٥ في تحديد فئات المؤمن عليهم المستحقين تأمين إصابة العمل فضلاً عن إضافة القانون الحالي ١٤٨ / ٢٠١٩ بعض الأمراض المهنية إلى الجدول رقم (١) المرافق له والتي لم ترد بنظيره المرافق للقانون السابق ٧٩ / ١٩٧٥.

من ناحية أخرى، يمكننا القول أنه رغم السعي الحثيث من المشرع لحماية العمال من مخاطر العمل من خلال إلزام أصحاب العمل باتخاذ الاحتياطات التي تكفل عدم وقوع العمال في برائن أضرار العمل ومخاطره إلا أنه رغما عن ذلك فقد بدا واضحا في ضوء تطور وسائل الإنتاج أنه لا مناص من حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية بين صفوف العمال.

لذا، فقد سعى المشرع نحو جبر الضرر الواقع على العمال، حيث تبنى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الحالي ١٤٨ / ٢٠١٩ فكرة حماية العمال من مخاطر العمل والتي مفادها أن صاحب العمل ليس وحده المستفيد من جهود العامل بل إن المجتمع كله ينتفع بهذه الجهود، كما أن مخاطر المهنة ليست من خلق صاحب العمل بل هي نتيجة للتقدم الصناعي والعلمي الذي حققه الفكر والجهود الانساني، وبالتالي كان من الطبيعي أن يتجه الفكر إلى المجتمع ليتحمل تبعه المخاطر التي يتعرض لها العاملون فيه.

وهكذا ارتفعت مسؤولية صاحب العمل فلم يعد يلتزم بتعويض الأضرار التي تصيب عماله واقتصر التزامه على الوفاء باشتراك دوري مقدر بنسبة من أجر كل عامل، ويحصل العامل على التعويض من الهيئة التأمينية وفقا لأحكام القانون، غير أن صاحب العمل يكون مسئولا في مواجهة العامل إذا ارتكب خطأ شخصيا رتب ضررا بالعمال، ففي هذه الحالة يستطيع العامل اقتضاء حقه من هيئة التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى حقه في الرجوع على صاحب العمل بالتعويض الجابر للضرر المترتب على خطئه الشخصي.

فضلا عن ذلك، فقد قرر المشرع للعمال المصاب تعويضا نقديا بديلا عن الأجر، طوال الفترة التي يكون فيها عاجزا عن العمل، وحتى شفاؤه من إصابته نهائيا، أو

استقرار حالته، وهو عبارة عن مبلغ نقدي يعادل أجر العامل المصاب كاملاً، الذي تؤدي على أساسه الاشتراكات التأمينية بافتراض مباشرته لعمله. فإذا انتهت فترة علاج العامل المصاب، دون شفاؤه من إصابته، وأصبح في حالة عجز دائم، أو إذا أدى الحادث إلى الوفاة، استحق العامل المصاب معاش العجز الدائم، أو استحق ذويه معاش الوفاة.

وفي مقابل الحماية التشريعية للعامل المصاب، فقد حرص المشرع على النص صراحة على حرمان العامل المصاب من هذه الحماية حال ارتكابه خطأ عمدي بتعمده إصابة نفسه، أو ارتكابه سلوك فاحش ومقصود أدى إلى حدوث الإصابة، وقد أورد المشرع أمثلة لسوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل، ومنها إصابة العامل وهو تحت تأثير الخمر أو المخدرات، وكذلك إصابته نتيجة مخالفته لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل.

وفي هذا البحث نلقي بعض الضوء على المعالجة التشريعية المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩م للحقوق المستحقة للعامل المصاب في حادث عمل أو بمرض مهني، حيث يتبين أن المشرع قرر للعامل المصاب الحق في الحصول على العلاج وغيره من التعويضات العينية المقررة بموجب أحكام القانون.

### أهمية البحث:

تأتي أهمية موضوع هذا البحث في كونه محاولة للفت النظر وتوجيه الاهتمام، نحو أهمية التأمينات الاجتماعية ودورها المؤثر في تحقيق الحماية للطبقة العاملة، باعتبارها من أهم الوسائل التي تهدف لتحقيق الضمان الاجتماعي، وذلك على إثر صدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد الصادر برقم ١٤٨ لسنة

٢٠١٩ الذي تبنى فيه المشرع المصري، بقواعد قانونية أمرة، فكرة اجتماعية المسؤولية وحماية العمال والتأكيد أيضا على المسؤولية القانونية لأصحاب العمل تجاه العاملين لديهم في حالات إصابة العمل.

وترجع أهمية هذا البحث أيضا في كونه محاولة لتسليط الضوء على حق العامل المصاب، أو ذويه، في الرجوع على صاحب العمل ومطالبته بالتعويض المدني إذا ما ثبتت مسؤوليته في هذا الشأن في حالات إصابة العمل وذلك فضلا عن التعويضات المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ لمصلحة العامل المصاب.

### مشكلات البحث:

إن أبرز المشكلات التي واجهت هذا البحث هي ندرة الأبحاث والدراسات القانونية في موضوع البحث نظرا لحدثة إصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الحالي الذي حل محل قانون التأمينات الاجتماعية السابق رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

وهو الأمر الذي حدا بنا إلى إلقاء الضوء على هذا الموضوع أملا في أن يقدم الفائدة المرجوة لكافة رجال القانون والباحثين القانونيين والباحثين المعنيين بالتشريعات الاجتماعية، وأن يكون بداية لمزيد من الأبحاث والدراسات القانونية في هذا الموضوع.

### منهج البحث:

اتبعت في هذا البحث المنهج الوصفي وذلك من خلال الرجوع إلى المصادر والاستعانة بالمراجع والدراسات القانونية العامة والمتخصصة، فضلا عن عرض آراء الفقه وأحكام القضاء في المسائل موضوع البحث. بالإضافة إلى ذلك فقد اتبعت المنهج التحليلي من خلال تحليل المسائل التي تناولها البحث، وذلك بعرض

النصوص القانونية في القانون المصري، ثم آراء الفقه وأحكام القضاء في كل مسألة على حدة. بالإضافة إلى ذلك، فقد اتبعت المنهج المقارن حيث استعرضت موقف القانون الفرنسي في كثير من جوانب البحث بالمقارنة بالقانون المصري في هذا الشأن.

### خطة البحث :

تم تناول البحث من خلال مقدمة وثلاثة مباحث على النحو التالي

❖ مقدمة.

❖ المبحث الأول: ماهية إصابة العمل.

• المطلب الأول: تعريف إصابة العمل.

• المطلب الثاني: إصابة العمل في اتفاقيات العمل العربية والدولية.

- الفرع الأول: اتفاقيات العمل العربية.

- الفرع الثاني: اتفاقيات العمل الدولية.

• المطلب الثالث: التنظيم القانوني لحادث العمل والمرض المهني.

- الفرع الأول: حادث العمل.

- الفرع الثاني: المرض المهني.

❖ المبحث الثاني: ماهية الحقوق المستحقة للعامل المصاب.

• المطلب الأول: المزايا التأمينية للعامل المصاب.

• المطلب الثاني: حقوق العامل المصاب المالية.

- الفرع الأول: تعويض الأجر.

- الفرع الثاني: المعاش أو تعويض الإصابة.

• المطلب الثالث: مدى أحقية العامل في الجمع بين التعويض المدني والتعويض

المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

- ❖ المبحث الثالث: أسباب الحرمان من الحقوق المالية.
- المطلب الأول: الخطأ العمدي.
- الفرع الأول: تعريف الخطأ العمدي.
- الفرع الثاني: اثبات عنصر العمد في الإصابة.
- المطلب الثاني: سوء السلوك الفاحش والمقصود (الخطأ غير المغتفر).
- ❖ ... ثم الخاتمة والمراجع.

والله ولي التوفيق ،،،

## المبحث الأول ماهية إصابة العمل

### تمهيد:-

لا شك أن تزايد المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال أصبحت ظاهرة واضحة خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية الثانية، نظرا لتزايدها المستمر، ويعد ظهور الأنظمة القانونية للحماية الاجتماعية في الواقع نتيجة طبيعية للظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات الرأسمالية التي اتسم تطورها بمنجزات الثورة الصناعية وما استتبعه ذلك من قيام مؤسسات ضخمة للإنتاج أدت إلى تغليب الطابع المادي على تنظيم علاقات العمل<sup>(١)</sup>.

ولقد ترتب على التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي أتت بها الثورة الصناعية، أن أصبحت الطبقة العاملة أكثر الطبقات تعرضا للمخاطر الاجتماعية ومن بينها إصابة العمل التي وقع ضحاياها بالآلاف في بداية الثورة الصناعية بسبب تطور الآلات وعدم كفاية إجراءات الأمن الصناعي، مما نجم عنه ازدياد حوادث العمل بشكل كبير<sup>(٢)</sup>.

من هذا المنطلق فقد ذهب الفقه الفرنسي إلى القول بضرورة أن يتضمن قانون العمل القواعد الصحية التي تتجه إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، فالوقاية

---

(١) د. أحمد حسن البرعي - د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الأول، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٩؛ حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل "دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي"، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٠، انظر: [WWW.elsayyad.net](http://WWW.elsayyad.net)

(٢) د. أحمد حسن البرعي و د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٦٢؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع

عن طريق إعداد قواعد صحية وتأمينية للعمال تفترض توقع المخاطر ووضع تدابير خاصة مادية أو سلوك معين للتقليل من وقوع الحوادث ومخاطرها<sup>(١)</sup>.  
وسوف نستعرض في هذا المبحث تعريف إصابة العمل، ونتناول بعض اتفاقيات العمل العربية والدولية التي عنت بحقوق العمال في التأمينات الاجتماعية والرعاية الصحية والإعانات والتعويضات العينية والمالية المقررة لهم في حالات إصابة العمل، ثم نتناول التنظيم القانوني لحادث العمل والمرضى المهني، وذلك على النحو التالي:

---

(1) Langé,D. et Roulet, V.: Droit du travail, ellipses, Paris, 2e édition, 2012, p.282.



## المطلب الأول تعريف إصابة العمل

نادرا ما تلجأ التشريعات إلى تعريف إصابة العمل، حيث ترك المشرع الأمر إلى الفقه والقضاء، غير أن بعض التشريعات أوردت نصوصا خاصة لتعريف إصابة العمل، من بين تلك التشريعات القانون المصري.

وقد عرف المشرع المصري إصابة العمل في البند (١٥) من المادة (١) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بأنها "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون بالتنسيق مع رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي".

ويتضح من ذلك أن المشرع المصري وسع من مفهوم إصابة العمل فتحدث عن حادث العمل والمرض المهني وأيضا الإصابة بسبب الإجهاد والإرهاق وحادث الطريق، وهو ما يمثل سياسة تشريعية سديدة تمنع الخلاف الفقهي الذي قد ينشأ في هذا الشأن<sup>(١)</sup>.

وعرف المشرع الفرنسي إصابة العمل في المادة (٤١٥) من قانون التأمينات

(١) منار حلمي عدوي، أحكام تعويض إصابة العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠٠٨، ص ٢٨، انظر

الاجتماعية الفرنسي بأنها الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأية صفة أو في مكان لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو رؤساء المشروعات<sup>(١)</sup>.

وعرفها قانون الضمان الاجتماعي الأردني بأنها الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه<sup>(٢)</sup>.

وعرفت محكمة النقض الفرنسية حادث العمل بأنه كل ضرر ناتج عن سبب خارجي وعنيف ومفاجئ. وعرفت محكمة التمييز الأردنية إصابة العمل بأنها كل ضرر يصيب العامل جسدياً أثناء العمل أو بسبب العمل أو بمناسبةه ونتيجة له أو لأجله أياً كان مكان وقوعه، ويحدث خلافاً في قدرة العامل على الاستمرار في أداء العمل المعتاد عليه كلياً أو جزئياً مؤقتاً أو دائماً<sup>(٣)</sup>.

وتكشف الدراسات الدولية أن حوادث العمل والأمراض المهنية لا تزال مرتفعة وفي تزايد مستمر رغم التطور التقني الهائل في وسائل وآلات الإنتاج<sup>(٤)</sup>.

(١) د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠، ص ٩٨٢.

(٢) منار حلمي عدوي، مرجع سابق، ص ٢٧.

(٣) منار حلمي عدوي، مرجع سابق، ص ٢٨.

(4) Dans le secteur privé, 770 - 772 accidents du travail avec arrêt ont été enregistrés en 2006, soit une augmentation de 0.2% par rapport à 2005. Si ce chiffre est stable depuis plusieurs années, la fréquence de ces accidents est toutefois en légère augmentation. Surtout, Les accidents mortels ont augmenté de 13% en 2006 par rapport à 2005 (Bilan 2007 sur les conditions de travail, DGT Liaisons sociales, B. no 15200/2008).

## المطلب الثاني إصابة العمل في اتفاقيات العمل العربية والدولية

### تمهيد:-

سعت منظمة العمل الدولية إلى حماية العامل وألزمت أصحاب المنشآت بالعديد من الالتزامات التي من شأنها عدم الاستخفاف بصحة وسلامة العامل، فالهدف الأساسي لمنظمة العمل الدولية هو توفير عمل آمن للعامل عبرت عنه بعبارة "العمل اللائق"، فالعمل اللائق هو عمل آمن، والعمل الآمن يعتبر أيضا عنصرا هاما لتحقيق الإنتاجية والنمو الاقتصادي<sup>(١)</sup>.

وفيما يلي نورد بعض اتفاقيات العمل التي ابرمت في نطاق منظمتي العمل العربية والدولية وذلك على الوجه التالي:

### الفرع الأول اتفاقيات العمل العربية

### تمهيد:-

أصدرت منظمة العمل العربية العديد من الاتفاقيات التي تناولت حقوق العمال في التأمينات الاجتماعية والرعاية الاجتماعية والمزايا والإعانات العينية والمالية في حالات إصابات العمل والأمراض المهنية. وفيما يلي نستعرض بعض تلك الاتفاقيات:

#### ١. الاتفاقية العربية رقم (١٣) لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل<sup>(٢)</sup>:

أوجبت هذه الاتفاقية على كل صاحب العمل أن يوفر في أماكن العمل الشروط الصحية، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة

---

(١) مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين، مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠١، التمهيد (بدون رقم صفحة).

(٢) صدرت هذه الاتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية المنعقد في مدينة بني غازي في الفترة من ٧-١٧ مارس ١٩٨١. أنظر الاتفاقية على الموقع

للأمراض، كالجراثيم، الفيروسات، الفطريات، والطفيليات<sup>(١)</sup>.  
ونصت الاتفاقية أيضا على ضرورة قيام الجهات المختصة في كل دولة عربية بالتأكد من أن العوامل الطبيعية (الفيزيائية) التالية في أماكن العمل ملائمة وضمن الحدود المسموح بها<sup>(٢)</sup>: درجة الحرارة والرطوبة النسبية، النور واللون، التهوية، الضجيج (الضوضاء)، الإشعاعات بأنواعها، الأمواج بأنواعها، الارتجاج (الاهتزاز)، الضغط الجوي، الغبار بأنواعه.

وألزمت الاتفاقية، كذلك، أصحاب العمل، بحماية العاملين من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها، سواء أكانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها في بيئة العمل للحد المسموح به<sup>(٣)</sup>، كما أوجبت اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة بمواد أخرى أقل خطرا وضررا، كلما أمكن ذلك<sup>(٤)</sup>، وقررت كذلك إلزام أصحاب العمل بالعمل على تحقيق التلاؤم بين الإنسان والآلة، والحد من الإرهاق، والسعي للحصول على آلات ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن<sup>(٥)</sup>.

وأوجبت الاتفاقية، أيضا، على أصحاب العمل باتخاذ الإجراءات والوسائل التي تضمن للعامل الاستقرار النفسي والاجتماعي من خلال توفير السكن الصحي المناسب، والقريب من أماكن العمل، للعاملين وعائلاتهم، خاصة في الأماكن النائية

(١) المادة الرابعة.

(٢) المادة الخامسة.

(٣) المادة السادسة.

(٤) المادة السابعة.

(٥) المادة الثامنة.

عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة، من وإلى أماكن العمل، وتوفير التغذية الصحية في أماكن العمل<sup>(١)</sup>.

٢. الاتفاقية العربية رقم ٣ لسنة ١٩٧١ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات

### الاجتماعية<sup>(٢)</sup>:

ألزمت هذه الاتفاقية أن تشمل نظم التأمينات الاجتماعية جميع المشتغلين لدى الغير بأجر<sup>(٣)</sup>. كما قررت وجوب أن يشمل التشريع الوطني تأمين إصابات العمل ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>(٤)</sup>. كما نصت على أن يحدد التشريع الوطني المقصود بإصابة العمل ومرض المهنة بحيث لا يقل عدد الأمراض المهنية عن خمسة عشر مرضاً من الأمراض الواردة في الجدول المرافق بالاتفاقية<sup>(٥)</sup>. ونصت على أن تتضمن منافع التأمين في حالة حوادث العمل والأمراض المهنية ما يلي<sup>(٦)</sup>:

- الخدمات الطبية.
- صرف معونة مالية في حالة العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة لا تقل عن

---

(١) المادة العاشرة.

(٢) صدرت هذه الاتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية المنعقد في القاهرة في ٢٧ مارس ١٩٧١، وانضمت مصر لهذه الاتفاقية بقرار رئيس الجمهورية الصادر برقم ٩٣٧ بتاريخ ٢٣/١٢/١٩٧٦ المنشور بالجريدة الرسمية بعددها رقم ١٤ بتاريخ ٧/٤/١٩٧٧ أنظر نص

الاتفاقية على الموقع الإلكتروني [www.alolabor.org/narablabor/index.php](http://www.alolabor.org/narablabor/index.php)

(٣) المادة الرابعة.

(٤) المادة السابعة.

(٥) المادة الثامنة.

(٦) المادة التاسعة.

- ٥٠٪ إلى حين استعادة القدرة على العمل أو ثبوت العجز أيهما أقرب.
- صرف تعويض من دفعة واحدة في حالات العجز التي لا تتجاوز نسبتها ٤٠٪ من قدرة المصاب على العمل.
- صرف معاش شهري لا يقل عن ٥٠٪ من الأجر مدى الحياة إذا تخلف عن الإصابة عجز كامل مستديم.
- صرف معاش شهري عن العجز الجزئي المستديم يعادل نسبة ذلك العجز من قيمة معاش العجز الكلي، وفي حالة وفاة المؤمن عليه يصرف لكل من المستحقين من بعده نسبة من هذا المعاش يحددها التشريع الوطني بحيث لا يقل ما يستحق لأرملته وولدها عن ٤٠٪ من الأجر وقت الإصابة.
- وأحالت الاتفاقية على التشريع الوطني تحديد إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل والأمراض المهنية، على أن تكون الإجراءات بشكل بسيط<sup>(١)</sup>.

### ٣. الاتفاقية العربية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية<sup>(٢)</sup>:

نصت الاتفاقية على أن تشمل التشريعات العربية على الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، فضلا عن الأحكام الخاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة<sup>(٣)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك فقد نصت هذه الاتفاقية على ضرورة إجراء الفحص الطبي

(١) المادة العاشرة.

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي المنعقد في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس ١٩٧٧، ولم تصادق مصر على هذه الاتفاقية، أنظر نص الاتفاقية

على الموقع الإلكتروني [www.alolabor.org/narablabor/index.php](http://www.alolabor.org/narablabor/index.php)

(٣) المادة الأولى.

الابتدائي على العامل لإلحاقه بالعمل الذي يتلاءم مع قدرته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية، بالإضافة إلى إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني اتفاقيات العمل الدولية

### تهديد:-

أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات التي تناولت حق العامل في السلامة والصحة فضلا عن الرعاية الاجتماعية. وفيما يلي نورد بعضا من هذه الاتفاقيات:

### ١. الاتفاقية الدولية رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنتين

### وبيئة العمل<sup>(٢)</sup>:

ألزمت هذه الاتفاقية كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل وبمراجعتها بصورة دورية بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، والهدف من ذلك هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول<sup>(٣)</sup>.

(١) المادة الثامنة.

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة والستين لمكتب العمل الدولي المنعقد في جنيف في

٣ يونيو ١٩٨١ واعتمدت في ٢٢ يونيو ١٩٨١، بدأ نفاذها في ١١ اغسطس ١٩٨٣. أنظر الاتفاقية

على الموقع الالكتروني لمنظمة العمل الدولية [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

(٣) المادة (٤).

وألزمت الاتفاقية أيضاً أصحاب العمل أن يؤمنوا، إلى الحد الممكن والمعقول، أماكن العمل والآلات والمعدات وطرائق التنفيذ الخاضعة لإشرافهم، كما أوجبت ضرورة ألا تشكل خطراً على الصحة، وأن تكون المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية الخاضعة لإشرافهم، دون خطر على الصحة، عندما تتخذ تدابير كافية للحماية، ويلتزم أصحاب العمل، بموجب هذه الاتفاقية، أن يوفرُوا، عند الاقتضاء، ما يكفي من الملابس والمعدات الواقية لكي يمكن، إلى الحد الممكن والمعقول، تفادي خطر الحوادث أو الآثار الضارة بالصحة<sup>(١)</sup>.

وقررت الاتفاقية، أيضاً، أن يُطلب من أصحاب العمل أن تتخذ، عند الاقتضاء، ترتيبات لمواجهة الطوارئ والحوادث، بما في ذلك ترتيبات كافية للإسعافات الأولية<sup>(٢)</sup>.

## ٢. الاتفاقية الدولية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥ بشأن خدمات الصحة المهنية<sup>(٣)</sup>:

ألزمت هذه الاتفاقية كل دولة عضو بأن تقيم تدريجياً أقساماً للصحة المهنية لجميع العمال، في جميع فروع النشاط الاقتصادي، على أن تكون الترتيبات المتخذة كافية ومناسبة لمواجهة المخاطر<sup>(٤)</sup>، كما أناطت بأقسام الصحة المهنية القيام ببعض الوظائف الهامة وذلك دون الإخلال بمسئولية كل صاحب عمل عن سلامة وصحة

(١) المادة (١٦).

(٢) المادة (١٨).

(٣) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الحادية والسبعين لمكتب العمل الدولي المنعقد في جنيف في ٧ يونيو ١٩٨٥ واعتمدت في ٢٦ يونيو ١٩٨٥. أنظر الاتفاقية على الموقع الإلكتروني

www.ilo.org

(٤) المادة (٣).



عامليه، ومع مراعاة ضرورة مشاركة العمال في مسائل الصحة والسلامة المهنتين، من بين هذه الوظائف ما يلي<sup>(١)</sup>:

- تحديد وتقييم المخاطر التي تهدد الصحة في موقع العمل.
- مراقبة عوامل بيئة العمل وممارسات العمل التي يمكن أن تؤثر على صحة العمال.
- إسداء النصح بشأن تخطيط وتنظيم العمل، بما في ذلك تصميم مواقع العمل واختيار وصيانة وحالة الآلات والمعدات المستخدمة في العمل.
- المشاركة في وضع برامج لتحسين ممارسات العمل.
- الاشتراك في تحليل أسباب الحوادث المهنية والأمراض المهنية.

### ٣. الاتفاقية الدولية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر

#### المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل<sup>(٢)</sup>:

ألزمت هذه الاتفاقية أصحاب العمل بتطبيق تدابير الوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، والسيطرة عليها، وحماية العمال منها<sup>(٣)</sup>.

ونصت أيضا على وجوب أن تكون بيئة العمل، ما أمكن ذلك، خالية من أي مخاطر تنجم عن تلوث الهواء، والضوضاء والاهتزازات، عن طريق: (أ) اتخاذ تدابير تقنية

(١) المادة (٥).

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثالثة والستين لمكتب العمل الدولي المنعقد في جنيف في ١ يونيو ١٩٧٧ واعتمدت في العشرين من يونيو ١٩٦٣، بدأ نفاذها في ١١ يولييه ١٩٧٩، أنظر نص

الاتفاقية [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

(٣) المادة (١/٦).

تطبق على المنشآت أو العمليات الجديدة لدى تصميمها أو تركيبها، أو على أي إضافات إلى المنشآت أو العمليات القائمة؛ أو عندما لا يكون ذلك ممكناً. (ب) اتخاذ تدابير تكميلية تنظيمية<sup>(١)</sup>.

ونصت الاتفاقية أيضاً على ضرورة ألا تؤدي هذه التدابير إلى جعل تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في مكان العمل ضمن الحدود المعينة في المادة (٨) من الاتفاقية، فإن على صاحب العمل أن يوفر معدات مناسبة للحماية الشخصية، ويعمل على صيانتها، ولا يجوز أن يطلب صاحب العمل من العامل أن يعمل دون معدات الوقاية الشخصية<sup>(٢)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك فقد نصت الاتفاقية على أهمية الإشراف، على فترات مناسبة، على الأحوال الصحية للعمال، المعرضين أو المحتمل تعرضهم للأخطار المهنية، الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، وذلك بشروط وفي ظروف تحددها السلطة المختصة، على أن يتضمن هذا الإشراف فحصاً طبياً قبل التعيين، وفحوصاً دورية، وفقاً لما تحدده السلطة المختصة، ويكون الإشراف دون أية تكلفة يتحملها العامل المعنى، وعندما يكتشف أن التكلفة المستمر بعمل ينطوي على تعرض لتلوث الهواء والضوضاء أو الاهتزازات غير مستصوب طبياً، يبذل كل جهد، بما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية، لنقل العامل إلى عمل بديل مناسب أو الحفاظ على مستوى دخله من خلال تدابير الضمان الاجتماعي أو أية وسيلة أخرى<sup>(٣)</sup>.

(١) المادة (٩).

(٢) المادة ١٠.

(٣) المادة ١١.

## ٤. الاتفاقية الدولية رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل<sup>(١)</sup>:

قررت هذه الاتفاقية التزام أصحاب العمل بضمان عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية، بما يتجاوز حدود التعرض، أو غيرها من معايير التعرض لتقييم بيئة العمل ومراقبتها، برصد وتسجيل تعرض العمال للمواد الكيميائية الخطرة، حينما يكون ذلك ضرورياً، للحفاظ على سلامتهم وصحتهم<sup>(٢)</sup>.

فضلا عن ذلك فقد ألزمت الاتفاقية أصحاب العمل بإجراء تقييم للمخاطر الناشئة عن استعمال المواد الكيميائية في العمل، وبحماية العمال من هذه المخاطر بالوسائل الملائمة ومنها<sup>(٣)</sup>:

- أ. اختيار المواد الكيميائية التي تزيل الخطر أو تقلل منه.
- ب. اختيار تكنولوجيا تزيل الخطر أو تقلل منه.
- ج. استخدام أساليب التحكم الهندسي الكافية.
- د. اعتماد نظم وأساليب عمل تزيل الخطر أو تقلل منه.
- هـ. اعتماد تدابير الوقاية الصحية المهنية الكافية.
- و. تقديم معدات وملابس الوقاية الشخصية وصيانتها على نحو سليم، دون تحميل العامل أي تكلفة، عندما لا تكون التدابير السابقة كافية، وتنفيذ تدابير لضمان استعمال

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة والسبعين لمكتب العمل الدولي المنعقد في جنيف في ٦ يونيو ١٩٩٠ واعتمدت في الخامس والعشرين من يونيو ١٩٩٠. أنظر الاتفاقية على الموقع

الالكتروني لمنظمة العمل الدولية [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

(٢) المادة ١٢.

(٣) المادة ١٣/١.

هذه المعدات والملابس.

ونصت هذه الاتفاقية أيضا على التزام أصحاب العمل بالحد من التعرض للمواد الكيميائية الخطرة، لحماية سلامة وصحة العمال، وتوفير الإسعافات الأولية، واتخاذ ترتيبات لمواجهة حالات الطوارئ<sup>(١)</sup>.

وأخيرا فقد أكدت على حق العامل أن يتبعد بنفسه عن خطر ناجم عن استعمال مواد كيميائية إذا كان لديه مبرر معقول، للاعتقاد بوجود خطر وشيك وشديد على سلامته أو صحته، ومن واجبه أن يعرف المشرف عليه بذلك على الفور، كما يحمي العامل الذي يتبعد بنفسه عن الخطر بمقتضى أحكام الفقرة السابقة، أو الذي يمارس أياً من حقوقه بمقتضى هذه الاتفاقية، من أي نتائج تسيء إليه دون داع<sup>(٢)</sup>.

#### ٥. الاتفاقية الدولية رقم ١٧ لسنة ١٩٢٥ بشأن التعويض عن حوادث العمل<sup>(٣)</sup>:

نصت هذه الاتفاقية على أن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل تعويض العاملين الذين يصابون في حادث عمل أو من يعولونهم بشروط تعادل على الأقل الشروط المقررة في هذه الاتفاقية<sup>(٤)</sup>.

(١) المادة ١٣/٢.

(٢) المادة ١٨.

(٣) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة لمكتب العمل الدولي المنعقد في جنيف في ١٩ مايو ١٩٢٥ واعتمدت في العاشر من يونيو ١٩٢٥، وبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في أول ابريل عام ١٩٢٧، وقد انضمت مصر لهذه الاتفاقية بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٩٨ لسنة ١٩٦٠، المنشور بالجريدة الرسمية العدد ٨٥ بتاريخ ١٤/٤/١٩٦٠، وصادقت عليها بتاريخ ١٠/٥/١٩٦٠، أنظر نص

الاتفاقية على الموقع [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

(٤) المادة (١).

وقررت الاتفاقية أيضا أن تدفع التعويضات المستحقة للعامل المصاب أو لمن كان يعولهم، عندما تؤدي الإصابة إلى عجز دائم أو وفاة، في شكل مدفوعات دورية، على انه يجوز دفعها كليا أو جزئيا في شكل مبلغ إجمالي إذا اقتنعت السلطة المختصة بأن هذا المبلغ سيستخدم استخداما سليما<sup>(١)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، فقد نصت هذه الاتفاقية على أن يدفع تعويض إضافي عندما تؤدي الإصابة إلى حالة من العجز تقتضي حاجة المصاب إلى مساعدة دائمة من شخص آخر<sup>(٢)</sup>، وأن يكون للعمال المصابين الحق في أي مساعدة طبية وفي أي مساعدة جراحية ودوائية يعترف بضرورتها في أعقاب وقوع الحادث. ويتحمل تكلفة هذه المساعدات صاحب العمل أو هيئات التأمين ضد الحوادث أو هيئات التأمين ضد المرض أو العجز<sup>(٣)</sup>.

وأخيرا، فقد قررت الاتفاقية حق العاملين المصابين في أن يقدم لهم صاحب العمل أو هيئة التأمين ما هو ضروري من أطراف صناعية وأجهزة جراحية وفي تجديدها بصورة طبيعية<sup>(٤)</sup>.

---

(١) المادة (٥).

(٢) المادة (٧).

(٣) المادة (٩).

(٤) المادة (١٠/١).

**٦. الاتفاقية الدولية رقم ١٨ لسنة ١٩٢٥ بشأن الأمراض المهنية<sup>(١)</sup>:**

قررت هذه الاتفاقية أن تتعهد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بأن تدفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض وفقا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل على ألا تقل قيمة التعويض عما ينص عليه التشريع الوطني بشأن الضرر الناتج عن حوادث العمل.

**٧. الاتفاقية الدولية رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٤ بشأن الإعانات في حالة إصابات****العمل<sup>(٢)</sup>:**

قررت هذه الاتفاقية أن تتضمن الحالات الطارئة المغطاة الأوضاع التالية إذا كانت مترتبة على إصابة عمل<sup>(٣)</sup>:

أ. حالة المرض.

ب. العجز عن العمل بسبب حالة من هذا النوع مع توقف الكسب.

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة لمكتب العمل الدولي المنعقد في جنيف في ١٩ مايو ١٩٢٥ واعتمدت في العاشر من يونيو ١٩٢٥، وبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في أول ابريل عام ١٩٢٧، وقد انضمت مصر لهذه الاتفاقية بقرار رئيس الجمهورية الصادر برقم ٤٩٨ لسنة ١٩٦٠، المنشور بالجريدة الرسمية العدد ٨٥ بتاريخ ١٤/٤/١٩٦٠، وصادقت عليها بتاريخ ١٠/٥/١٩٦٠، أنظر نص الاتفاقية على [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثامنة والأربعين لمكتب العمل الدولي المنعقد في جنيف في ١٧ يونيو ١٩٦٤ واعتمدت في الثامن من يوليو ١٩٦٤، وقد بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٨ يوليو ١٩٦٧، ولم تصادق مصر على هذه الاتفاقية، راجع نص الاتفاقية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

(٣) المادة (٦).

ج. فقد القدرة على الكسب كلياً أو فقدها جزئياً إلى حد يتجاوز درجة مقررة.

د. فقد وسيلة التعيش الذي تتعرض له فئات مقررة من المستفيدين بسبب وفاة

العائل.

ونصت كذلك على أن تضع كل دولة عضو قائمة بالأمراض التي تعتبر أمراضاً مهنية

تحت شروط مقررة على أن تتضمن على الأقل الأمراض المذكورة في الجدول الأول

المرفق بهذه الاتفاقية، أو أن تدرج في تشريعها تعريفاً عاماً للأمراض المهنية على أن

يكون نطاقه على قدر كافٍ من الاتساع بحيث يغطي على الأقل الأمراض المذكورة

في الجدول الأول المرفق بهذه الاتفاقية، أو أن تضع قائمة بالأمراض وفقاً للبند (أ)

يكملها تعريف عام للأمراض المهنية أو أحكام أخرى تسمح بتحديد الأصل المهني

للأمراض غير الواردة في القائمة المذكورة أو التي تظهر تحت شروط تختلف عن

الشروط المقررة<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثالث

### التنظيم القانوني لحادث العمل والمرض المهني

#### تمهيد:-

عرف الفقه حادث العمل بأنه الفعل المتميز بالحركة المفاجئة والعنف لسبب خارجي يحدث مساسا بجسم العامل، كما عرف الأمراض المهنية بأنها الأمراض التي تصيب العامل بسبب بيئة العمل أو الظروف التي تحيط بأدائه نتيجة تداول المواد المستعملة أو منتجاتها وكذلك التعرض لها ولإشعاعاتها<sup>(١)</sup>.

ويرجع سبب الاختلاف بين حادث العمل والمرض المهني إلى مصدر الضرر وليس إلى طبيعة الضرر، فإذا كان حصوله مباغتاً أو بسبب خارجي فهو حادث عمل، أما إذا كان حصوله بطيئاً وبسبب داخلي فهو مرض مهني، كما تبدو التفرقة من حيث التعويض فإذا أصيب العامل بمرض مهني فلا يحق له الاستفادة من التعويض إلا إذا كان المرض منصوصاً عليه في جدول الأمراض المهنية، أما إذا أصيب بحادث عمل فإن له الحق بالتعويض أياً كان سبب الإصابة ما دام قد ثبت صلته بالعمل<sup>(٢)</sup>.

في ضوء ما تقدم، يدور الحديث في هذا المطلب حول أحكام كل من حادث العمل والمرض المهني في القانون المصري وذلك على النحو التالي.

(١) د. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٧، ص

٢٢٠؛ د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧، ص

١٥٩؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ١٥٩.

(٢) منار حلمي عدوي، مرجع سابق، ص ٤٥.



## الفرع الأول حادث العمل

أولاً: مفهوم حادث العمل:-

أكد البند (١٥) من المادة (١) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على اعتبار الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، إصابة عمل، ومن ثم فإن حادث العمل يعرف بأنه الحادث الذي يقع أثناء العمل أو بسببه. ويذهب الفقه المصري إلى القول بأن المشرع المصري بذلك قد أقام قرينة مؤداها أن الحادث، ما دام قد وقع أثناء العمل، فلا بد أنه حادث عمل، ومن ثم يعفى المصاب من عبء إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل، حتى يتمتع المصاب بالمزايا التأمينية<sup>(١)</sup>.

وذهب الفقه المصري إلى القول بأن المشرع في تحديده مفهوم إصابة العمل لم يتخذ من مفهوم الواقعة المادية الناجمة عنها هذه الإصابة معياراً لهذا التحديد بل اكتفى بتحديد طبيعة علاقة التبعية بين هذه الواقعة والنشاط المهني الذي يزاوله العامل المصاب لحساب رب العمل، ومؤدى ذلك أنه من الضروري، لكي تأخذ الواقعة وصف حادث العمل، أن يوجد نوع من التلازم الزمني بين أداء العمل وحادث هذه الواقعة، وعندئذ تصبح كل واقعة حدثت أثناء أداء العامل للعمل المكلف به من قبل صاحب العمل، حادث عمل، ويعفى العامل المصاب من إثبات توافر رابطة السببية بين هذا الحادث والعمل المكلف به. وأما في حالة الواقعة المادية التي تقع بسبب العمل، فإنه يقع على عاتق العامل عبء إثبات هذه الرابطة بين الحادث والعمل الذي يزاوله<sup>(٢)</sup>.

(١) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ١١٦٦.

(٢) د. عبد الحميد عثمان محمد، المسؤولية المدنية عن مضار المواد المشعة، رسالة دكتوراة،

ويذهب الفقه الفرنسي إلى أنه مع التطور وتقدم العمل الصناعي وتطور أدواته خلال القرن التاسع عشر زادت مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية الناتجة عن العمل والأدوات المستخدمة فيه، ولا شك أن حماية السلامة البدنية من أهم أهداف الدولة والنظام العام مما لا يمكن معه إهمال شروط العمل، وبالتالي فقد نالت حوادث العمل والأمراض المهنية الطابع الاجتماعي بموجب قانون ١٩ أبريل ١٨٩٨<sup>(١)</sup> غير أن أحسن الوسائل في هذا الشأن هي السياسة التي تقوم على تدابير وقائية للتقليل من المخاطر وجعل شروط العمل ذات صبغة إنسانية لمصلحة العمال وأصحاب الأعمال حيث أن إنسانية شروط العمل تقلل من الأعباء المالية<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً: عناصر حادث العمل:

#### ١- الضرر الجسماني:-

يجب أن يؤدي الحادث إلى المساس بجسم العامل أي يسبب له ضرراً جسمانياً يؤدي لإصابة أو عجز أو وفاة فيجب أن تؤدي الواقعة إلى حدوث ضرر، أو اضطراب جسدي، أو ذهني، يؤثر على قدرة المؤمن عليه، ظاهراً كان الضرر أو خفياً، داخلياً أو خارجياً، كالجروح وكسور العظام وفقد الأعضاء، والاضطرابات العصبية، والاختلال العقلي<sup>(٣)</sup>، وبالتالي فإن الضرر الأدبي لا يكون تحت الحماية التأمينية والتعويض عنه

جامعة القاهرة، ١٩٩٣، ص ٤٥٤.

(1) Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D. : Droit du travail, Dalloz, Paris, 25e édition, 2010, p. 743.

(2) أنظر المادة (١/٤٢١) وما يليها من قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي.

(3) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ٩٨٩؛ د. ثروت فتحي إسماعيل،

قانون التأمين الاجتماعي وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية، بدون دار نشر، ٢٠٠٥، ص ١٤٥ وما

يكون وفقا لأحكام المسؤولية المدنية<sup>(١)</sup>، ويذهب الفقه المصري إلى عدم اشتراط درجة معينة من الجسامة في الضرر لاعتبار الحادث إصابة عمل وبالتالي يعد كل مساس بجسم العامل إصابة عمل<sup>(٢)</sup>.

## ٢- المفاجأة:-

يكون الحادث فجائيا عندما لا يستغرق إلا وقتا قصيرا، أي أن تكون الواقعة المنشأة للإصابة قد بدأت وانتهت في فترة وجيزة، أما إذا استغرق الفعل فترة زمنية طويلة، فإنه لا يتسم بالمفاجأة وبالتالي لا يعد حادث عمل. وهو ما يميز حادث العمل، عن المرض المهني، الذي يحدث بسبب طبيعة العمل وظروفه، خلال فترة من الزمن<sup>(٣)</sup>. بالإضافة إلى ذلك متى كان الفعل مفاجئا فإنه يعتبر حادثا ولو كان أثره لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن، مثال سقوط العامل من فوق الآلة يعد حادثا بغض النظر عن الفترة التي استغرقها ظهور آثار الحادث<sup>(٤)</sup>.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "عنصر المفاجأة هو ما يميز إصابة العمل عن المرض المهني الذي لا ينشأ نتيجة حادث فجائي وإنما بسبب طبيعة العمل

(١) د. أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٦، ص ١٥٢.

(٢) د. أحمد حسن البرعي و د. رامي احمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق هامش رقم (٢)، ص ١٠٣٤؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ١١٦.

(٣) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ٩٨٦.

(٤) حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ١١٨؛ د. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، السنة التاسعة، العدد الأول، يناير ١٩٦٧، ص ١٦.

وظروفه خلال فترة من الزمن"<sup>(١)</sup>.

### ٣- الأصل الخارجي:-

يتعين أن يكون الحادث قد وقع نتيجة لسبب خارجي عن جسم العامل وليس راجعا إلى سبب داخلي فيه كمرضه مثلا<sup>(٢)</sup>، أي أن تكون الواقعة التي أدت إلى الحادث بعيدة عن التكوين البيولوجي للعامل المصاب، فلا يكون لإرادة المصاب الذي تعرض لآثارها السلبية دور في تحققها.

ويذهب الفقه المصري إلى القول بأنه ليس شرطا أن يكون الأصل الخارجي ماديا فقد يكون معنويا، فالوفاة الناتجة عن الرعب المصاحب لرؤية حريق تعتبر إصابة عمل<sup>(٣)</sup>.

بينما يذهب اتجاه في الفقه المصري إلى انتفاء هذا الشرط على اعتبار أنه غالبا ما تكمن أسباب حدوث الإصابات في نفس المصاب قبل وقوع الإصابة فقطع يد العامل وهو يعمل على الآلة يرجع إلى سوء تقدير منه أو لعامل نفسي داخلي لديه ترتب عليه مظهر خارجي وهو قطع اليد<sup>(٤)</sup>.

(١) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٤١٢ لسنة ٢٥، جلسة ١٩/٤/١٩٨١، مكتب فني ٢٦، ص ٩١٣.

(٢) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٤٨ وما بعدها؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٣) د. محمد أحمد إسماعيل، دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اليمني، ص ١٦٤؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ١٢١؛ د. حسام الدين كامل الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، ١٩٩٩، ص ٢٣٩.

(٤) د. حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص ٢٤٠؛ د. أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ١٤١؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ١٢١.

غير أن جانبا آخر من الفقه يرى أهمية هذا العنصر حيث يميز بين الحادث ذي الأصل الخارجي عن المرض باعتباره راجعا لأسباب داخلية في جسم الإنسان، وعليه فالضرر وليد مرض سابق أو اعتلال في الجسم لا يرجع إلى فعل خارجي<sup>(١)</sup>.

#### ٤- الصفة المهنية لإصابة العمل:

يتوافر للحادث هذه الصفة، طالما وقع أثناء العمل أو بسببه، وبحيث يكون العامل، وقت وقوع الحادث، تحت سلطة ورقابة صاحب العمل. وقد اعتبر المشرع المرض المهني بمثابة إصابة عمل تقتضي حماية المؤمن عليه، نظرا لأن الضرر الناجم عنها سببه العمل أو المهنة التي يزاولها، ويشترط في الواقعة المتشئة للمرض المهني نفس صفات الواقعة المنتجة للإصابة<sup>(٢)</sup>.

#### ٥- صفة العنف:

تشرط بعض الأحكام القضائية أن يكون الفعل مسبب الحادث متسما بالعنف، كالإصابة الناشئة عن أدوات مدببة وحادة أو انفجار يؤدي إلى فقد البصر نتيجة ضوء ساطع وهاج أو يؤدي إلى فقد السمع. كما امتد نطاق هذا العنصر إلى الانعكاسات النفسية والعصبية للإصابات الجسدية، وما ينتج عنها من الاختلال العقلي أو التوازن النفسي<sup>(٣)</sup>.

ويشير جانب كبير من الفقه المصري إلى أنه وإن كان "العنف" يتوافر في الغالب من الحالات، إلا أنه ليس سببا لاشتراطه في كل الأحوال، حيث يتصور وقوع الحادث

(١) د. سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، الفتح للطباعة

والنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣، ص ٩٥؛ منار حلمي عدوي، مرجع سابق، ص ٣٢.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ٩٨٥.

(٣) د. سمير عبد السميع، مرجع سابق، ص ١٠٦؛ منار حلمي عدوي، مرجع سابق، ص ٤١.

دون توافر صفة العنف، والعديد من أحكام القضاء تغاضت عن هذا الشرط<sup>(١)</sup>.

### ٦- أن يكون الحادث غير عادي:

ويقصد بذلك، أن تكون الظروف التي حدثت فيها الإصابة، تخرج عن تلك التي يستلزمها تنفيذ العمل، وأدائه عادة<sup>(٢)</sup>.

تأسيساً على ما تقدم، فإن توافر العناصر سالفة الذكر، المحددة فقها وقضاء، يجعل الحادث الذي يقع للعامل إصابة عمل، فالضرر الجسدي الذي يصيب العامل داخل المنشأة بفعل آلات ومعدات العمل والمواد المستخدمة فيه وظروف العمل بشكل عام يدخل في نطاق التزام التأمين الاجتماعي بالتعويض الجزافي عن إصابة العمل، طالما كان حدوثها أثناء العمل ويستوي في ذلك، وقوع هذه الإصابة أثناء الأداء الفعلي للعمل ووقوعها خلال فترات الراحة التي تتخلل ساعات العمل، كما يدخل في ذات النطاق الإصابة التي تلحق بالعامل بسبب العمل، حتى ولو لم تكن أثناءه، وإن كانت هذه الإصابة لا ترتبط مباشرة بمزاولة النشاط المهني، الذي يقوم به العامل لحساب رب العمل، إلا أن هذا النشاط كان هو السبب غير المباشر في ذلك، والتعويض عنها أمر تقتضيه الحماية الاجتماعية للعامل<sup>(٣)</sup>.

لذا، يشترط لاعتبار الواقعة المادية التي تقع بالعامل إصابة عمل توافر أحد شرطين

(١) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ٩٨٦، ويشير سيادته إلى بعض الأحكام القضائية كالحكم الصادر باعتبار الإصابة بمرض التيفوس بسبب لدغة حشرة إصابة عمل، وكذلك إصابة العامل بالتسمم نتيجة تناول طعام أو تذوقه من المطعم الذي يعمل فيه.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ٩٨٧.

(٣) د. عبد الحميد عثمان محمد، مرجع سابق، ص ٤٥٦؛ د. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، الطبعة الأولى ١٩٩٧، ص ٩٩.

هما:

### ١- وقوع الحادث أثناء العمل:

إن تعريف المشرع المصري لإصابة العمل يقطع بأن الحادث الذي وقع للعامل أثناء تأديته العمل يعتبر إصابة عمل أيا كان سبب هذا الحادث، فسواء كان الحادث راجعا إلى خطأ صاحب العمل أو إلى خطأ الغير أو إلى قوة القاهرة فإن الحادث يعد إصابة عمل، بل يعد إصابة عمل ولو كان الحادث راجعا إلى خطأ العامل المصاب بشرط ألا يكون هذا الخطأ جسيما أو عمدا.

ويقع على العامل، حتى تشمل الحماية المقررة له بموجب قانون التأمينات الاجتماعية، عبء إثبات أن الحادث الذي وقع له حدث في مكان العمل وزمانه. ويعتبر مكان العمل هو المكان الذي يؤدي فيه العامل عمله المتفق عليه مع صاحب العمل، كما يعتبر مكان العمل أي مكان آخر يوجد فيه العامل بمناسبة تنفيذ هذا العمل طالما أنه يكون خاضعا لرقابة وإشراف صاحب العمل. أما زمان العمل فيعني وقوع الحادث خلال الساعات المحددة للعمل أي في الفترة الكائنة بين موعد بدء العمل وموعد انتهائه، ويضيف الفقه أن زمان العمل يتسع زمان العمل ليشمل الفترة التمهيديّة السابقة على بداية العمل، وكذا الفترة التكميلية التي يضطر فيها العامل إلى التأخير بعض الوقت بعد انتهاء مواعيد العمل، فالإصابة التي تقع أثناء هذه الفترات تعتبر إصابة عمل كما يشمل وقت العمل فترات الراحة التي يحصل عليها العامل خلال ساعات العمل، فإذا ما وقع حادث للعامل خلال فترة الراحة فانه يكون قد وقع أثناء العمل وتعتبر الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل وتغطي تأمينيا بشرط أن يقضى العامل فترة راحته التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، إذ تعتبر هذه الفترة امتدادا لوقت

العمل حيث يكون العامل خاضعا لسلطة وإشراف ورقابة صاحب العمل<sup>(١)</sup>. وفي جميع الأحوال يعد الحادث واقعا خلال زمن العمل ومكانه طالما لم يخرج العامل عن تبعية صاحب العمل.

## ٢- وقوع الحادث بسبب العمل:

تعد إصابة عمل أيضا الإصابة التي تحدث نتيجة حادث وقع للعامل بسبب العمل خارج زمان ومكان العمل. وتعتبر الإصابة قد وقعت بسبب العمل إذا كان الحادث الذي أدى إلى الإصابة ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل، فلا بد من وجود رابطة موضوعية بين الحادث والعمل، والجدير بالذكر أن علاقة السببية في هذه الحالات غير مفترضة ويقع على العامل عبء إثباتها أي إثبات أن العمل هو السبب في وقوع الحادث<sup>(٢)</sup>.

---

(١) ليلي الوزيري، محاضرات في التأمينات الاجتماعية، تأمين إصابة العمل، ٢٠٠٨، ص ٩،

الموقع الإلكتروني على شبكة الانترنت [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net)

(٢) ليلي الوزيري، مرجع سابق، ص ٩-١٠.



## الفرع الثاني المرض المهني

### تمهيد:

مزاولة النشاط المهني، أو البيئة التي يتم فيها مزاولة النشاط، قد ينتج عنه آثار ضارة تؤثر على حيوية جسم الإنسان ونشاط أعضائه، مما يؤثر على قدرات العامل الإنتاجية، فهذه الآثار يطلق عليها مصطلح الأمراض المهنية<sup>(١)</sup>، وتكمن خطورة الأمراض المهنية في أن حدوثها يكون تدريجياً وتزداد حدتها إلى أن تصل إلى العجز الكامل للعامل أو وفاته.

ونتناول في هذا الفرع تعريف الأمراض المهنية وخصائصها والتنظيم القانوني لها المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وذلك على النحو التالي.

### أولاً: تعريف وخصائص الأمراض المهنية:-

عرف الفقه، الأمراض المهنية، بأنها الأمراض التي تصيب العامل بسبب بيئة العمل أو الظروف التي تحيط بأدائه نتيجة تداول المواد المستعملة أو منتجاتها وكذلك التعرض لها ولمخاطرها وإشعاعاتها<sup>(٢)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك فقد عرف المختصين بالسلامة والصحة المهنية، المرض المهني، بأنه "مرض تسببه ظروف محيطية يكون التعرض لها تقتضيه عملية خاصة سواء كانت حرفة أم مهنة والتي لا يتعرض العامل لمثيلها خارج نطاق عمله"<sup>(٣)</sup>.

(١) د. عبد الحميد عثمان محمد، مرجع سابق، ص ٤٥٦.

(٢) د. السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ١٥٩ وما بعدها؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ١٥٩.

(٣) د. أحمد محمد محرز، مرجع سابق، هامش ١٣٠، ص ٣٣٢ وما بعدها.

والواقع أن تحديد مفهوم المرض المهني يعتره بعض الصعوبات، ليس فقط من الناحية الطبية، بل أيضا من الناحية القانونية، فإذا كان يمكن القول بان المرض المهني، هو الذي يظهر في شكل تغيرات مرضية تختلف في طبيعتها وأعراضها عن الحالات المرضية العادية، فإنه يصعب في أحوال أخرى التمييز بين المرض المهني والمرض العادي، وخاصة أن العامل يتعرض للمخاطر المهنية من مصادر متعددة كالمصادر الطبيعية والمصادر الصناعية وخاصة في المنشآت التي تقوم على صناعة خطرة أو يستخدم في العمل مواد خطرة بطبيعتها كالمواد الكيميائية أو المواد ذات النشاط الإشعاعي<sup>(١)</sup>.

ويلحق المشرع المصري المرض المهني بإصابة العمل، من حيث التعويضات والإجراءات، غير أنه لم يضع تعريفا للمرض المهني، ويشير الفقه المصري إلى صعوبة وضع تعريف شامل للأمراض المهنية، إذا لاحظنا صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله المؤمن عليه، خاصة وأن الناس مختلفون فيما بينهم، من حيث مدى استعدادهم لتقبل المرض، مما يصعب معه إثبات علاقة المرض بالعمل، على وجه قاطع في العديد من الحالات<sup>(٢)</sup>.

ولقد تضمن جدول أمراض المهنة رقم (١) المرافق لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، الأمراض التي تعتبر أمراضا مهنية، والعوامل التي تسبب هذه الأمراض فضلا عن الأعمال والمهن المؤدية لهذه الأمراض. ويشترط، لاعتبار المرض من الأمراض المهنية، أن يكون من بين الأمراض المهنية الواردة بالجدول رقم (١) سالف الذكر، وأن يكون من الأمراض المبينة قرين المهنة

(١) د. عبد الحميد عثمان محمد، مرجع سابق، ص ٤٥٧.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ١١٩٩ وما بعدها.

التي يعمل بها العامل، بمعنى، أن تقوم علاقة السببية، بين المرض والمهنة التي يقوم بها العامل، متى ثبت قيام العامل بأحد الأعمال أو المهن التي تضمنها الجدول رقم (١)، وإصابة العامل فعلا بأحد الأمراض الواردة بالجدول على سبيل الحصر، والتي يمكن أن تسببها المهنة أو العمل الذي يزاوله المصاب<sup>(١)</sup>.

ويرى الفقه المصري ضرورة توافر الشرطين سالفَي الذكر معا، فلو تحقق شرط وتخلف الآخر، لا يعد المرض مهنيا. ولكن، إذا توافر الشرطان معا، فلا يمكن للهيئة أن تنفي علاقة السببية بين المرض الوارد بالجدول، والمهنة التي تنشأ عنها. فالقرينة التي أقامها المشرع، في هذه الحالة، قرينة قاطعة، لا تقبل إثبات العكس. وبنفس المنطق، لا يمكن للعامل أن يرجع على الهيئة، إذا كان المرض الذي أصيب به، غير وارد بالجدول المذكور. لذلك، فلو أن العامل أصيب بمرض غير وارد بالجدول المذكور، ولا تتوافر له صفات "إصابة العمل" فإنه يظل بلا حماية، وهو ما يجري الفقه على تسميته "بالمنطقة المكشوفة"<sup>(٢)</sup>.

### المنطقة المكشوفة:

كما سبق القول فإن القانون المصري يشترط لاعتبار المرض الذي يصيب العامل مرضا مهنيا أن يكون هذا المرض ضمن الجدول رقم (١) المرافق لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ وأن تكون المهنة التي يزاولها العامل من المهن المحددة بالجدول قرين المرض. بناء على ذلك فقد أثار الفقه المصري<sup>(٣)</sup>

(١) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ١٢٠١-١٢٠٢.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ١٢٠٢.

(٣) د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكملة، دار الجامعة الجديدة للنشر، ١٩٩٥، ص ١٨٠.

ما أسماه بالمنطقة المكشوفة وهي حالة إصابة العامل بمرض لا يرد بالجدول المشار إليه أو لا تتوافر فيه العناصر اللازمة لاعتباره حادث عمل وبالتالي فلا تشمل الحماية التأمينية لعدم اعتبار المرض مرضاً مهنيًا.

وقد ذهب جانب كبير من الفقه المصري إلى القول بأن جدول الأمراض المهنية قصد به المشرع المصري التيسير على العامل المريض وذلك بإعفائه من إثبات علاقة السببية بين المرض الذي أصابه والعمل الذي يؤديه طالما كان هذا المرض من الأمراض الواردة بالجدول، أما إذا كان المرض الذي أصيب به العامل غير وارد بالجدول فلا يترتب على ذلك حرمان المصاب من الحماية التي يوفرها تأمين إصابة العمل بل يستفيد من هذا التأمين بشرط أن يثبت علاقة السببية بين المرض والعمل الذي يؤديه<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: التنظيم القانوني للأمراض المهنية:-

يأخذ المشرع المصري بنظام الجدول المفتوح في تغطية الأمراض المهنية حيث نص عليها في الجدول رقم (١) المرافق لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على سبيل الحصر، كما حدد الأعمال والمهن المسببة لكل مرض، كما منح رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي سلطة إضافة أمراض مهنية أخرى إلى هذا الجدول، حيث قرر بموجب المادة (٦٨) من القانون ١٤٨ / ٢٠١٩ أن "الرئيس الهيئة بقرار يصدره بناء على اقتراح مجلس الإدارة تعديل الجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون بإضافة حالات جديدة إليه، ويسري هذا التعديل على الوقائع السابقة لصدوره". بناء على ذلك يمكن القول بأنه لكي يستفيد العامل المصاب بأحد

(١) د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٣٩؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ١٨٠ -

الأمراض المهنية من التغطية التأمينية فلا بد من توافر الشروط الآتية:

**الشرط الأول: أن يكون المرض المصاب به العامل وارداً في الجدول رقم (١) المرافق لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩:**

يجب أن يكون العامل مصاباً بأحد الأمراض المهنية الواردة بالجدول رقم (١) المرافق لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، مع العلم بأن المادة (٦٨) من ذات القانون أجازت لرئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بقرار يصدره بناء على اقتراح مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إضافة أمراض أخرى للجدول إذا ما كشف عنها التقدم الطبي أو كانت نتيجة للتطور في وسائل الإنتاج، وذلك من شأنه التيسير على العامل حيث يرفع عنه عبء إثباته، بمجرد إصابته بمرض وارد بالجدول، فهذا من شأنه أن يقيم قرينة قاطعة على وجود علاقة سببية بين المرض والعمل الذي يمارسه، فإن لم يرد المرض في الجدول فلا يعد مرضاً مهنياً ولا تشمل الحماية وفقاً لتأمين إصابات العمل.

**الشرط الثاني: ارتباط المرض بالأعمال أو المهنة التي يؤديها العامل والمنصوص عليها في الجدول رقم (١) المرافق للقانون ١٤٨/٢٠١٩:**

بالإضافة إلى قيام المشرع بتحديد الأمراض المهنية فقد حدد أيضاً الأعمال التي تسبب هذه الأمراض، وبالتالي لكي يعد المرض من الأمراض المهنية فلا بد من أن يرتبط بالعمل قرينه بالجدول، ومن ثم فإن توافر أحدهما لا يكفي لاعتبار المرض مهنيًا، ويلاحظ في هذا الخصوص أن المشرع في الأعمال المسببة لبعض الأمراض قد حددها على سبيل المثال وهو ما يستفاد من بعض العبارات التي استخدمها المشرع كعبارة "أي عمل يستدعي"، وبعض الأعمال اختصاصها بعبارة "... إلخ"، ويقع على العامل في هذه الأمراض عبء إثبات أنه يعمل في عمل يستدعي استعمال أو تداول

مادة من المواد التي تسبب المرض المهني المحدد بالجدول<sup>(١)</sup>.

### الشرط الثالث : ظهور أعراض المرض خلال مزاولة العامل للمهنة أو خلال سنة من تاريخ ترك العمل بها:

قرر المشرع المصري تغطية العامل المصاب بأحد الأمراض المهنية المدرجة بالجدول رقم (١) المرافق لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨ / ٢٠١٩ بالحماية التأمينية، بشرط أن تظهر عليه أعراض المرض خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة العامل، سواء كان العامل خلال هذه السنة بلا عمل أو كان يعمل في صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض.

وقد تقرر ذلك بموجب أحكام المادة (٦٥) من القانون ١٤٨ / ٢٠١٩ التي قررت التزام الجهة المختصة بالحقوق التي يكفلها الباب الرابع تأمين إصابات العمل لمدة سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه وذلك إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهني خلالها، سواء كان بلا عمل أو كان يعمل في صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض. فضلا عن ذلك فقد قررت المادة (٦٥) استمرار هذا الالتزام بالنسبة إلى الأمراض التي لا تظهر أعراضها إلا بعد انقضاء المدة المشار إليها والتي تحددها اللائحة التنفيذية للقانون ١٤٨ / ٢٠١٩ بعد أخذ رأي الهيئة المعنية بالتأمين الصحي. يتضح من ذلك أن المشرع قد راعى أن المرض المهني قد يتطلب مدة قد تطول حتى تظهر آثاره على العامل لذلك خشي أن يصاب العامل بالمرض، ولا تظهر أعراضه إلا بعد مدة من الزمن، في وقت يكون العامل فيه قد ترك العمل أو المهنة التي نشأ عنها المرض.

(١) ليلي الوزيري، مرجع سابق، ص ٥.

## المبحث الثاني ماهية الحقوق المستحقة للعامل المصاب

تمهيد:-

من المقرر أن أحكام تأمين إصابات العمل تسري على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل مع مراعاة أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل علاقة منتظمة، ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ وعمال الصيد وعمال النقل البري. ويشترط لسريان أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين المخاطبين بأحكام قانون العمل ألا تقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشر<sup>(١)</sup>، مما يمكن القول معه أن مناط سريان تأمين إصابات العمل هو قيام علاقة العمل وحدث الإصابة خلالها باعتبار أن هذا التأمين يستهدف مواجهة أخطار العمل. ومن الجدير بالذكر أيضا أن أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات تتعلق بالنظام العام وأن حق العامل في المعاش والحقوق التأمينية الأخرى منشؤه هذا القانون الذي يحدد الأجر الذي تحسب عليه هذه الحقوق وشروط استحقاق كل منها ومقداره، فلا يجوز للعامل أن يحصل على ما يجاوز ما يقرره القانون المذكور لكل منهما ولا للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي حرمانه منها أو الانتقاص مما يقرره القانون بشأنها.

ويترتب على حادث العمل أو المرض المهني، أن يصبح المؤمن عليه في حاجة للعلاج، ويقتضي الأمر حينئذ تقديم العلاج والتعويضات العينية، والتعويضات النقدية البديلة عن الأجر إلى المؤمن عليه، طوال الفترة التي يكون فيها عاجزا عن العمل، وحتى يتم شفاؤه نهائيا، أو تستقر حالته، فإذا استقرت حالته، وأصبح في حالة عجز دائم، أو إذا أدى الحادث إلى الوفاة، استحق المؤمن عليه معاش العجز الدائم، أو

(١) المادة (٢) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

استحق ذويه معاش الوفاة.

وفي هذا المبحث نستعرض المزايا التأمينية للعامل المصاب وحقوقه المالية ثم نخرج بالإشارة إلى مدى أحقيته في الجمع بين التعويض المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ والتعويض المدني، وذلك على النحو التالي:



## المطلب الأول المزايا التأمينية للعامل المصاب

لم تحدد المادة (٤٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ مضمون العلاج والرعاية الطبية، وأحال المشرع في هذا الشأن إلى قانون نظام التأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ الذي أفاد في المادة (٣) منه أن المقصود بالعلاج والرعاية الطبية مجموعة الخدمات الصحية التأمينية لكافة الأمراض التي تقدم للمؤمن عليهم داخل جمهورية مصر العربية، سواء كانت خدمات تشخيصية أو علاجية أو تأهيلية أو فحوصات طبية أو معملية<sup>(١)</sup>.

فضلا عن ذلك فقد منح المشرع بموجب نص المادة (٣) من القانون ٢ لسنة ٢٠١٨ الحق للهيئة العامة للتأمين الصحي الشامل - المنشأة بموجب المادة (٤) من ذات القانون - بناء على عرض اللجان المختصة بها إضافة خدمات أخرى إلى الخدمات المشار إليها، وذلك بمراعاة الحفاظ على التوازن المالي والاكتواري للنظام.

### إجراءات تعويض العلاج:

قرر المشرع المصري بمقتضى نص المادة (٤٨) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨ / ٢٠١٩ أنه مع عدم الإخلال بأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ فإن الهيئة المعنية بالتأمين الصحي تتولى علاج المصاب ورعايته طبيا.

ويجوز للهيئة المعنية بالتأمين الصحي بموجب المادة (٤٨) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨ / ٢٠١٩، التصريح لصاحب العمل بعلاج المصاب ورعايته طبيا وفقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس إدارة

(١) نصت على ذات التعريف المادة (١٦١) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.

الهيئة المعنية بالتأمين الصحي بالاتفاق مع رئيس الهيئة.

ويكون علاج المصاب في جهات العلاج التي تحددها له الهيئة المعنية بالتأمين الصحي. وفي جميع الأحوال تتولى الجهة المختصة بالعلاج مباشرة علاج المصاب ورعايته طبياً إلى أن يشفى أو يثبت عجزه<sup>(١)</sup>.

وقد أجازت المادة (٤٨) من القانون ١٤٨ / ٢٠١٩ للمصاب العلاج في درجة أعلى من الدرجة التأمينية على أن يتحمل فروق التكاليف أو يتحملها صاحب العمل إذا وجد اتفاق بذلك.

بالإضافة إلى ذلك، فإنه يحق للمصاب ان يسترد تكاليف علاجه خارج الوحدات المتعاقدة مع الهيئة المعنية بالتأمين الصحي، إذا كانت حالته المرضية طارئة ولها صفة الاستعجال، بما لا تحتمل معه تأخير تقديم الخدمة العلاجية له، على أن يقدم طلب الاسترداد متى كانت حالته الصحية تسمح بذلك<sup>(٢)</sup>.

وعملاً بأحكام المادة (١٦٢) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨ / ٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١ تلتزم جهة العلاج بإخطار المصاب بانتهاء العلاج، وبما يكون قد تخلف لديه من عجز ونسبته، كما أن للمصاب أن يطلب إعادة النظر في قرار جهة العلاج وفقاً لأحكام التحكيم الطبي المنصوص عليها في الفصل العاشر من الباب الخامس: الأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل من اللائحة التنفيذية المشار إليها.

(١) المادة (١٥٩) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة

٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.

(٢) المادة (١٦٠) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة

٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.

فضلا عن ذلك فقد ألزمت المادة (٥٠) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ٢٠١٩/١٤٨ صاحب العمل عند حدوث الإصابة بنقل المصاب إلى مكان العلاج<sup>(١)</sup>، كما يلتزم صاحب العمل بمصاريف نقل المصاب أول مرة من مكان وقوع الإصابة إلى جهة العلاج التي تعينها له الهيئة المعنية بالتأمين الصحي<sup>(٢)</sup>.

وقررت المادة (٥٠) من القانون ٢٠١٩/١٤٨ أيضا أن تتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بأداء مصاريف انتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها وبأداء مصاريف الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة داخل المدينة أو خارجها متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب لا تسمح باستعماله وسائل الانتقال العادية.

وحيث قرر المشرع بموجب الفقرة الأخيرة من المادة (٥٠) من القانون ٢٠١٩/١٤٨ اتباع ما تقضي به القواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية للقانون ٢٠١٩/١٤٨ في شأن تنظيم الانتقال ومصاريفه فقد قررت المادة (١٦٤) من اللائحة التنفيذية أن تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بمصاريف انتقال المصاب

(١) مكان العلاج هو المكان الذي تحدده الهيئة المعنية بالتأمين الصحي لصاحب العمل وذلك وفقا لما قرره الفقرة الأخيرة من المادة (١٤٦) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١. علما بأن صاحب العمل بمقتضى الفقرة الأخيرة من المادة (١٤٦) يلتزم أيضا بأن يسلم المصاب عند نقله أو لمرافقه صورة الاخطار الذي يلتزم بتحريره وارساله إلى الهيئة عن كل حالة إصابة تقع بين عماله فور وقوعها وذلك على النموذج رقم (٢٢) المرافق لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٢) المادة (١٦٣) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.

من محل الإقامة إلى مكان العلاج وبالعكس وفقا للقواعد الآتية<sup>(١)</sup>:

١- يستحق المصاب مصاريف الانتقال بالوسائل الخاصة من محل الإقامة إلى مكان العلاج وبالعكس داخل أو خارج البلد الذي يقيم به إذا قرر الطبيب المعالج على بطاقة التردد للعلاج أو في الإخطار بانتهاء العلاج أن حالة المصاب لا تسمح باستعمال وسائل الانتقال العامة.

٢- يستحق المصاب مصاريف الانتقال بالوسائل العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج وبالعكس إذا لم يقرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب تتطلب استعمال وسيلة انتقال خاصة وكان مكان العلاج يقع خارج البلد الذي يقيم فيه المصاب إما إذا كان يقع داخله فلا يستحق مصاريف انتقال.

---

(١) أنظر كافة القواعد المتعلقة بمصاريف الانتقال بالفصل السادس: قواعد وإجراءات صرف تعويض الأجر ومصاريف الانتقال، من الباب الخامس: الأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨/٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء ٢٤٣٧/٢٠٢١.

## المطلب الثاني حقوق العامل المصاب المالية

### تمهيد:

إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله استحق خلال فترة تخلفه عن عمله تعويضا عن أجره، فإذا انتهت فترة علاجه، دون شفاؤه من إصابته، فيستحق هو أو المستحقين عنه مبلغ من المال على سبيل التعويض له أو لذويه.

ونتناول في هذا المطلب أحكام كل من تعويض الأجر وتعويض الإصابة المقررة بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ولائحته التنفيذية، وذلك على النحو التالي:

### الفرع الأول تعويض الأجر

قررت المادة (٤٩) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ أنه إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضا عن أجره يعادل كامل أجره المسدد عنه الاشتراك.

في ضوء ذلك فقد عرف الفقه تعويض الأجر بأنه مبلغ من النقود يعادل أجر المؤمن عليه المصاب كاملا الذي تؤدي على أساسه اشتراكات التأمينات بافتراض مباشرته لعمله<sup>(١)</sup>.

ويصرف تعويض الأجر للمصاب في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون

(١) محمد حامد الصياد و ليلي محمد الوزيري، تأمين إصابة العمل في قانون التأمين الاجتماعي،

أجورهم بالشهر، وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم<sup>(١)</sup>. ويقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري مقسوماً على ثلاثين<sup>(٢)</sup>.

وتعويض الأجر يكون مستحقاً للمؤمن عليه ابتداءً من اليوم التالي لتاريخ وقوع الإصابة بشرط تقدمه إلى جهة العلاج المختصة اعتباراً من هذا التاريخ فإذا تأخر عن تقديم نفسه لجهة العلاج يصرف تعويض الأجر عن الأيام التي عولج فيها لدى جهة أخرى إذا ما اعتمدت الجهة المعنية بالتأمين الصحي الشهادات الطبية ومدة العلاج في تلك الجهة<sup>(٣)</sup>.

ويستمر صرف تعويض الأجر طوال مدة عجز المصاب عن أداء العمل بسبب الإصابة إلى أن يشفى أو يثبت عجزه المستديم أو وقوع وفاته أو بلوغ سن الشيخوخة<sup>(٤)</sup>، كما يلتزم صاحب العمل بأداء أجر اليوم الذي وقعت فيه الإصابة للعامل أياً كان وقت وقوعها<sup>(٥)</sup>.

(١) الفقرة الثانية من المادة (٤٩) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٢) الفقرة الأخيرة من المادة (٤٩) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٣) الفقرة الأولى من المادة (١٧٢) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.

(٤) الفقرة الثانية من المادة (١٧٢) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.

(٥) الفقرة الأخيرة من المادة (٤٩) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

## الفرع الثاني المعاش أو تعويض الإصابة

إذا انتهت فترة علاج المؤمن عليه، دون شفاؤه من إصابته، استحق، هو أو المستحقين عنه مبلغ من المال على سبيل التعويض له أو لذويه، وهو قد يكون معاشا كما قد يكون تعويضا من دفعة واحدة، بحسب ما إذا كانت النتيجة المترتبة على الإصابة هي وفاة المصاب، أو عجزه عجزا كاملا، وبحسب درجة العجز في حالة العجز الجزئي<sup>(١)</sup>.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "المشرع لم يرتب الحق في التعويض على مجرد وقوع الإصابة وإنما جعله رهينا بتخلف عجز عنها، وأن مقدار التعويض يتحدد بحسب نسبة العجز وآثاره، فالواقعة القانونية التي يعتد بها لاستحقاق التعويض هي ثبوت العجز المتخلف عن الإصابة، فالإصابة لا تعدو أن تكون واقعة مادية لا يرتب المشرع أثرا على مجرد حدوثها، ضرورة تكامل الواقعة المنشئة للالتزام بتوافر عنصرَي الإصابة والعجز معا، ثبوت العجز الناشئ عن الإصابة يكون باستقرار العجز وثباته وعدم تحوله ويتحقق بانتهاء العلاج وعودة العامل المصاب لعمله حتى ولو تراخى تقدير نسبة العجز إلى تاريخ لاحق، أساس ذلك أن تاريخ تقدير القومسيون لنسبة العجز بعد أن تكون قد استقرت هو مجرد تحديد لمقدار العجز المترتب عليها وليس تحديدا لتاريخ استقرارها"<sup>(٢)</sup>.

(١) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٥٦ وما بعدها؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ٢١٦.

(٢) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٣١٨ لسنة ٢٨، جلسة ٢١/٤/١٩٨٥، مكتب فني ٣٠، ص ٩٤٩.

**أولاً: إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة:**

يقصد بالعجز الكامل كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولته مهنته الأصلية أو أية مهنة أو نشاط لا يكتسب منه<sup>(١)</sup>.

وقد نصت المادة (٥١) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ٢٠١٩/١٤٨ أنه إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوي المعاش بنسبة ٨٠٪ من المتوسط الشهري للأجور أو الدخل التي أديت على أساسها الاشتراكات عن هذا الأجر أو الدخل<sup>(٢)</sup>.

ولقد قررت المادة (١٧٦) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ٢٠١٩/١٤٨ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١ أن معاش الوفاة أو العجز الكامل لمن لا يتقاضى أجراً يقدر بواقع الحد الأدنى للمعاش المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٤) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ وهو ٨٠٪ من الحد الأقصى لأجر الاشتراك في تاريخ الاستحقاق، وبما لا يقل عن الحد الأدنى الرقمي للمعاش المشار إليه بالمادة (١٦٣) من ذات القانون وهو (٩٠٠) جنيهاً، كما يستحق المعاش اعتباراً من أول الشهر الذي وقعت فيه الوفاة أو ثبت فيه العجز<sup>(٣)</sup>.

وقد قرر المشرع زيادة هذا المعاش بنسبة (١٪) سنوياً حتى بلوغ المؤمن عليه سن

(١) المادة (١٠٢) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧.

(٢) لمزيد من التفاصيل عن قواعد حساب المتوسط الشهري راجع المادة (٢٢) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٣) الفقرة الأولى من المادة (١٧٧) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.



الشيخوخة حقيقة أو حكما متى كانت الوفاة أو العجز سببا في إنهاء خدمة المؤمن عليه، وتعتبر كل زيادة جزءا من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادات التالية<sup>(١)</sup>، وتحسب الزيادة على المعاش المستحق عن إصابة العمل فقط<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً: إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي مستديم بنسبة ٣٥٪ فأكثر:-

قررت المادة (٥٢) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ أنه إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥٪ أو أكثر، استحق المصاب معاشا يساوي نسبة ذلك العجز من معاش الوفاة أو العجز الكامل. أما إذا أدى العجز الجزئي إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل يزداد معاشه بنسبة (١٪) سنويا حتى بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة حقيقة أو حكما متى كانت الوفاة أو العجز سببا في إنهاء خدمة المؤمن عليه، وتعتبر كل زيادة جزءا من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادات التالية<sup>(٣)</sup>.

ومن ثم فإن العجز الجزئي المستديم هو كل عجز بخلاف حالات العجز الكامل من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين عمله الأصلي<sup>(٤)</sup>.

ويشترط لانتهاج خدمة المؤمن عليه للعجز الجزئي المستديم عدم وجود عمل آخر

(١) الفقرة الثانية من المادة (٥١) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٢) الفقرة الثانية من المادة (١٧٧) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.

(٣) لمزيد من التفاصيل راجع د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ١٢٢٩ وما بعدها.

(٤) المادة (١٠٢) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧.

لدى صاحب العمل<sup>(١)</sup>. ويثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل في حالة ثبوت العجز الجزئي بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة، ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من رئيس الهيئة<sup>(٢)</sup>.

### ثالثاً: إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥٪:-

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم، لا تصل نسبته إلى (٣٥٪) استحق المصاب تعويضاً، يقدر بنسبة ذلك العجز مضروباً في قيمة معاش العجز الكامل عن أربع سنوات، ويؤدي هذا التعويض دفعة واحدة<sup>(٣)</sup>.

والتعويض عن إصابة العمل التي يتخلف عنها عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥٪ هو تعويض قانوني رسم الشارع معالمة ووضع له معياراً يدير ويتحرك مع الأجر ونسبة العجز محددًا بذلك نطاقه ولم يترك لقاضي سلطة تقديره بل أوجب في حسابه أن يكون مساوياً لنسبة العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل وذلك عن أربع سنوات.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "إذا كان للعجز المتخلف تأثير على قدرة المصاب على الكسب في مهنته الأصلية فيجب توضيح نوع العمل الذي يؤديه

(١) الفقرة الثانية من المادة (٥٢) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٢) البند (٢) من المادة (٢١) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٣) المادة (٥٣) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩. لمزيد من التفاصيل راجع د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ١٢٣١.

المصاب تفصيلاً مع بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العجز في تلك الحالات على النسبة المقررة لها في الجدول رقم ٢ المرافق للقانون، وكان الجدول رقم ٢ المشار إليه قد أورد تقديراً لدرجات العجز في حالات فقد الإبصار ونص على أنه "يراعى في تقدير العجز المتخلف عن فقد الإبصار ما يأتي: ١ - أن تقدر درجة العجز الناشئ عن ضعف إبصار العين بواقع الفرق بين درجة العجز المقابل لدرجة الإبصار قبل الإصابة وبعدها إذا كان هناك سجل يوضح درجة إبصار تلك العين قبل الإصابة (عمود ٤). ٢ - في حالة عدم وجود سجل بحالة الإبصار يعتبر أن العين كانت سليمة ٦/٦ - ٣. إذا كان تقدير الطبيب الشرعي الذي استند إليه الحكم في تقدير درجة عجز العين اليمنى للمطعون ضده قد تضمن أن إبصار العين قد أصبح بعد الإصابة ٦/٣٦ بالنظارة الطبية وأنه تخلف عن إصابتها عاهة مستديمة تقدر بنحو ٥٠٪ وكان الجدول رقم ٢ المرافق للقانون ٧٩ لسنة ٧٥ قد حدد درجة عجز العين المصابة في حالة درجة الإبصار البالغة ٦/٣٦ بـ ٢٤٪ وهي لا تصل إلى نسبة ٣٥٪ الموجبة لاستحقاق العجز الكلي المستديم وكان الحكم المطعون فيه قد ألزم الطاعنة بهذا المعاش وأجرى حسابه على أساس أن العجز الذي أصاب العين اليمنى يقدر بنسبة ٥٠٪ ودون أن يعمل في تقدير درجة العجز القواعد التي أوردها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والجدول ٢ المرافق له، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون"<sup>(١)</sup>.

(١) الطعن رقم ١٨٦٠ لسنة ٥٤ ق، جلسة ٢٢/١٢/١٩٩٦، مكتب فني ٤٧، ج ٢، ص ١٦٠٦.

### المطلب الثالث

#### مدى أحقية العامل في الجمع بين التعويض المدني والتعويض المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

يكفل قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ للمصاب التعويض عن الضرر الذي لحق به جراء تحقق إصابة العمل فتلتزم الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالتعويض وغيره من الحقوق أيا كان سبب الإصابة، سواء كانت راجعة للعامل المصاب أو للقوة القاهرة أو للغير، ولا يشترط لاستحقاق المصاب هذه الحقوق من الهيئة سوى خضوعه للتأمين وإصابته بإصابة عمل، فلا يهم عدم قيام صاحب العمل بالتأمين عنه أو تخلفه أو تأخره في سداد الاشتراكات، فإهمال صاحب العمل في التأمين على العامل المصاب أو في سداد الاشتراكات عنه لا يحول دون اقتضاء العامل المصاب والمستحقين عنه الحقوق المقررة لهم بمقتضى القانون، فتلتزم الهيئة بالوفاء بها كاملة.

فضلا عن ذلك، فإن التزام الهيئة لا يمنع العامل من مطالبة شخص آخر بصفته مسؤولا عما ألم به وفقا لقواعد المسؤولية المدنية. لذا، العامل يقتضي حقه في التعويض عن إصابة العمل من الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في مقابل الاشتراكات التي شارك هو وصاحب العمل في دفعها، بينما يتقاضى حقه في التعويض قبل المسؤول عن الفعل الضار بسبب الخطأ الذي ارتكبه المسؤول فليس هناك ما يمنع من الجمع بين الحقين. وقد قرر المشرع المصري التزام الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بجميع الحقوق المقررة وفقا لأحكام الباب الرابع (تأمين إصابات العمل) حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسؤول<sup>(١)</sup>.

(١) المادة (٦٤) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

كما قرر المشرع أنه لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه التمسك ضد الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالتعويضات التي تستحق عن الإصابة طبقاً لأي قانون آخر، كما لا يجوز لهم ذلك أيضاً بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه<sup>(١)</sup>.

لذا، فإنه يحق للمضرور أن يجمع بين التعويض الذي يطالب به عن الضرر الناشئ عن الخطأ - وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية - وبين ما قد يكون مقررأً له عن ذلك بموجب أي قانون آخر.

ويقطع نص المادة (٦٤) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨ / ٢٠١٩ بأن تنفيذ الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي لالتزامها المنصوص عليه في الباب الرابع (تأمين إصابات العمل) لا يخل بحق المؤمن عليه في اللجوء إلى القضاء للحصول على تعويض تكميلي من صاحب العمل إذا كان التعويض المقرر له بمقتضى قانون التأمين الاجتماعي غير كاف لجبر الضرر الذي لحق به بسبب الإصابة أيّاً كانت درجة خطأ صاحب العمل أي دون التفات إلى جسامة الخطأ أو بساطته.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "لما كان العامل يقتضي حقه في التعويض عن إصابة العمل من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في مقابل الاشتراكات التي شارك هو ورب العمل في دفعها بينما يتقاضى حقه في التعويض قبل المسئول عن الفعل الضار بسبب الخطأ الذي ارتكبه المسئول فليس ثمة ما يمنع من الجمع بين الحقين"<sup>(٢)</sup>.

كما قضت بأن "مفاد المادة ٦٦ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ان العامل الذي

(١) المادة (٦٦) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩..

(٢) الطعن رقم ٤٨٦١ لسنة ٦١ ق، جلسة ٢٨ / ١٢ / ١٩٩٧، مكتب فني ٤٨، ج ٢، ص ١٥٨٤.

تسري عليه أحكام تأمين إصابات العمل إذا أصيب نتيجة حادث اثناء تأدية العمل او بسببه وكانت الإصابة ترجع إلى فعل ضار من شخص آخر خلاف صاحب العمل فإن ذلك لا يعفي الهيئة من التزامها بالتعويض ولا يخل بما يكون للمصاب من حق قبل الشخص المسئول وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية الواردة بالقانون المدني لاختلاف مصدر كل حق عن الآخر<sup>(١)</sup>.

### لا يجوز للعامل المصاب أو للمستحقين عنه التمسك بالتعويض في مواجهة صاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة نشأت عن خطأ من جانبه:

إن مطالبة العامل المضرور بتعويض تكميلي تلزمه بأن يثبت خطأ شخصي في جانب صاحب العمل المسئول عن الضرر، فالمشرع المصري قيد الحق في حصول العامل المضرور على تعويض تكميلي بقيد ارتكاب صاحب العمل خطأ شخصي، ولكنه لم يشترط أن يكون الخطأ جسيماً، فيكفي أن يصدر من صاحب العمل خطأ، أي ما كانت درجته، يرتب مسئوليته الذاتية، وهو خطأ واجب الإثبات طبقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية.

ومن ثم فإن الخطأ المجرد من صاحب العمل أو من تابعيه، يعطي للعامل المصاب الحق في التعويض الكامل (التعويض الجزافي من التأمين الاجتماعي والتعويض التكميلي من رب العمل). والأخذ بهذا الشرط يؤدي إلى نقل عبء إثبات الخطأ على عاتق المضرور مما يعرضه لخطر عدم مقدرته على إثبات الخطأ في جانب صاحب العمل فإذا فشل في ذلك فإنه يخرج من تحت مظلة الحماية القانونية. ويذهب جانب من الفقه إلى القول بأنه كان يتعين على المشرع افتراض قرينة الخطأ باعتبار أن صاحب العمل مسئول عن حراسة الآلات الخطرة على النحو الوارد في المادة (١٧٨)

(١) الطعن رقم ٥٣٨ لسنة ٤٣ ق، جلسة ١/٣/١٩٧٧، مكتب فني ٢٨، ج ١، ص ٥٩١.

من القانون المدني، فالأخذ بهذا الأساس يؤدي إلى افتراض الخطأ في جانب الحارس ويؤدي أيضا إلى افتراض تقصير الحارس في الإشراف والتوجيه والرقابة، ولا يمكنه التخلص من هذه المسؤولية إلا بإثبات أن الضرر ناشئ عن السبب الأجنبي وأنه لا يدل في حدوثه أو نفي علاقة السببية بين فعل الشيء والضرر<sup>(١)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بجواز الرجوع على صاحب العمل - دون خطأ ثابت في جانبه - وإنما باعتبار مسؤوليته عن أفعال تابعيه، وهو ما استقرت عليه الدائرة الجنائية للمحكمة، كما استقرت على ذلك أيضا الدائرة المدنية للمحكمة بجواز الرجوع على صاحب العمل، باعتباره متبوعا وفقا لقواعد المسؤولية عن أفعال التابعين، مبررة ذلك، بأن عدم جواز الرجوع على صاحب العمل إلا بسبب خطأ في جانبه، يقف عند حد مسؤوليته الذاتية، أما مسؤوليته كمتبوع فإن مصدرها القانون، فإذا كان الضرر قد وقع للعامل المصاب بفعل احد التابعين لصاحب العمل، جاز للعامل، استنادا للقواعد العامة في المسؤولية عن أفعال التابعين، الرجوع على صاحب العمل. وفي هذه الحالة يجوز للعامل أن يجمع بين التعويضين، التعويض المقرر بموجب قانون التأمينات الاجتماعية، والتعويض الذي يستحقه من صاحب العمل بوصفه مسؤولا عن أفعال تابعيه، وتنقضي في هذه الحالة، فكرة الإثراء بلا سبب، لان المبالغ التي يحصل عليها، تتعدد بتعدد المصادر: فالحقوق التأمينية مصدرها الاشتراكات التي تؤدي للهيئة، أما مصدر التعويض - وفقا للقواعد العامة - فهو الفعل الضار. ولما كان صاحب العمل يلتزم بدفع التعويض بوصفه ضامنا، وليس باعتباره مسؤولا مسؤولية ذاتية عن خطأ ارتكبه، فإن من حق العامل أن يطالبه بالحصول على تعويض

(١) د. سعيد سعد عبد السلام، الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٨،

لما أصابه من ضرر، وفقاً لقواعد مسئولية المتبوع عن أفعال تابعيه<sup>(١)</sup>.

من ناحية أخرى يذهب جانب من الفقه المصري - بحق - إلى القول بأن العامل المصاب لا يستطيع أن يجمع بين تعويضين عن نفس الضرر، بما يتجاوز جبر هذا الضرر. لذلك يجب خصم المبالغ التي يحصل عليها العامل من هيئة التأمينات عند تقرير التعويض الذي يلتزم به صاحب العمل، وبحيث لا يلتزم هذا الأخير إلا بتكملة التعويض، أي الفرق بين التعويض الجزافي الذي تؤديه الهيئة، وبين التعويض الكامل الذي يغطي كل الضرر الذي إصابه<sup>(٢)</sup>.

بناء على ذلك، يمكننا القول بأن حصول العامل المصاب المؤمن عليه على حقوقه التأمينية المقررة طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨ / ٢٠١٩ لا يمنعه من مطالبة رب العمل بالتعويض الجابر للضرر الناشئ عن خطئه الشخصي الذي نشأ عنه الضرر، ومقتضى ذلك وجوب استئزال الحقوق التأمينية من جلة التعويض الذي يستحق.

ومن نافلة القول فإن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية يعد من أوائل المجالات في قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي، فتعدد حوادث العمل مع تطور تقنية الآلات أظهر حدود نظام المسئولية المدنية التي تقوم أصالة على فكرة الخطأ، فعندما يقع حادث في مصنع يكون التدليل على الخطأ - بصفة عامة - من الصعوبة وأن المتضرر أو ورثته لا يصلون إلى الحصول على تعويض، وهو الأمر الذي حدا بالمشرع الفرنسي إلى إصدار القانون ١٩ ابريل ١٨٩٨ الذي قام على نظام مسئولية دون خطأ يقوم على فكرة المخاطر التي تعطي الحق في تعويض جزافي وتلقائي. في

(١) راجع الحكم بالتفصيل: د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ١٢٥١.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ١٢٥٠.



مقابل ذلك فلا توجد أي دعوى تعويض عن الحوادث أو الأمراض المهنية يمكن للمتضرر أو ورثته إقامتها وفقا للقواعد العامة، وذلك وفقا لأحكام المادة (٤٥١) من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي<sup>(١)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك فإنه من المستقر عليه أيضا في القانون الفرنسي قيام المسؤولية الجنائية لصاحب العمل سواء بسبب مخالفته التنظيم الخاص بحق العمال في الصحة والأمان داخل العمل أو بسبب تصرفات الإهمال التي تسبب حوادث العمل وتؤدي إلى وقوع الأمراض المهنية، أما المسؤولية المدنية فهي ذات نطاق أقل وذلك بسبب تعدد أنظمة التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي يشملها التأمين الاجتماعي، غير أن هذه الأنظمة تحفظ مع ذلك بعض آثار المسؤولية المدنية حيث أن أصحاب العمل يمولون عن طريق الأقساط صناديق التأمين الاجتماعي مما يعد تعويض جزئي من جانبهم للأضرار التي تنسب لأنشطة منشأتهم على هدى الخطورة الفعلية لها<sup>(٢)</sup>.

---

(1) Gaudu, F.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2e édition, 2007, p. 150.

(2) R. Pellet, L'entreprise et la fin du régime des accidents et des maladies professionnelles, Dr. Soc. 2006, p. 402 ; Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, op, p. 749.

## المبحث الثالث

### أسباب الحرمان من الحقوق المالية

تمهيد:-

نصت المادة (٥٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه "لا يُستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية:

- ١- إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.
- ٢- إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب. ويعتبر في حكم ذلك:

- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.
  - كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل.
- وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عنها عجز مستديم تزيد نسبته على (٢٥٪) من العجز الكامل.
- ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين (١ و ٢) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري في هذا الشأن وفقاً لأحكام المادتين (٦١، ٦٢) من هذا القانون"<sup>(١)</sup>.

---

(١) نصت المادة (٦١) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أن "يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص أو المسؤول الفعلي عن الإدارة لديه بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله يعجزه عن العمل وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل، ويكون البلاغ مشتملاً على اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه والعضو المصاب والجهة التي نقل إليها المصاب لعلاجها. ويكتفى بمحضر تحقيق إداري يجري بمعرفة السلطة المختصة لدى صاحب العمل في حالة وقوع الحادث داخل دائرة العمل وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم في البندين (١، ٢) من أولاً من المادة (٢) من هذا القانون". ونصت المادة (٦٢) من ذات القانون على أن "تجرى الجهة القائمة بأعمال التحقيق تحقيقاً من صورتين في كل بلاغ، ويبين في التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل وأقوال الشهود إن وجدوا، كما يوضح بصفة خاصة ما إذا كان

والملاحظ من ذلك، أن المشرع أراد أن يواجه الحالات التي يعمد فيها العامل المصاب، طمعاً في الحصول على التعويضات المقررة، إلى إيقاع الضرر بنفسه، غير أن المشرع راعى أن أغلب إصابات العمل تقع نتيجة خطأ من المصاب، وذلك بسبب اعتياد العامل على عمله إلى درجة تجعل درجة انتباهه تقل، اعتماداً على تعوده اليومي على العمل. لذا، لم يقرر المشرع حرمان العامل من الحقوق التأمينية، بسبب أي خطأ يرتكبه، بل اشترط أن يكون الخطأ على درجة معينة من الجسامه<sup>(١)</sup>.

ومن ثم فلا يحرم العامل المصاب من حقوقه التأمينية إلا في حالة تعمده إصابة نفسه، أو ارتكابه سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه، أدى لحدوث الإصابة، وثبت ذلك من خلال محضر شرطة، أو تحقيق إداري. لذا، فإن الخطأ الذي يؤدي إلى حرمان العامل المصاب من تعويض تأمين إصابة العمل، لا بد أن يكون عمدياً أو بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود، أما الخطأ العادي فلا يؤدي إلى المساس بحق العامل المصاب في الحصول على هذا التعويض.

بالإضافة إلى ذلك، فإن المشرع لم يحرم العامل المصاب من حقه في العلاج، وهو ما يعرف بالتعويضات العينية، حتى ولو كانت الإصابة نتيجة خطأ العمدي أو بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود.

فضلاً عن ذلك، فإن المشرع المصري لم يعتد بالخطأ العمدي وبسوء السلوك

---

الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب طبقاً لأحكام المادة (٥٧) من هذا القانون، وتبين فيه كذلك أقوال صاحب العمل أو مندوبه وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك، وعلى هذه الجهة موافاة الهيئة بصورة من التحقيق وللهيئة طلب استكمال التحقيق إذا رأت محلاً لذلك".

(١) د. أحمد حسن البرعي، مرجع سابق هامش رقم (٥)، ص ١٢٦١.

الفاحش، لحرمان ورثة العامل من الحق في التعويض الاجتماعي، ويرجع جانب من الفقه ذلك للاعتبارات الاجتماعية، حيث يرى أنه من غير الملائم التمسك بخطأ العامل في مواجهة أرملته وأولاده، لحرمانهم من حقهم في التعويض، فضلاً عن أنه من الصعب على الهيئة التأمينية إثبات ارتكاب العامل لخطأ غير مغتفر خاصة في حالة وفاته<sup>(١)</sup>.

ويتضح من النص التشريعي، كذلك، أن استحقاق العامل المصاب، المزايا النقدية المقررة بتأمين إصابة العمل، يرتبط بجسامة الإصابة ودرجة خطورتها، ولا شك أن هذا الارتباط لا تفسره إلا الاعتبارات الاجتماعية. فحرمان العامل المصاب من الحقوق التأمينية في الحالات سالفه الذكر، مرهون بالأ ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه، أو تخلف عجز مستديم لديه تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز الكامل. لذا، فإن توفي المؤمن عليه بسبب إصابة عمل ناتجة عن خطأه العمدي أو سلوكه الفاحش المقصود، فإن ذلك لا يؤدي إلى حرمان المستفيدين عنه، مما يستحق له من معاش. وكذلك إذا نشأ عن الإصابة عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز الكامل، ظل المؤمن عليه مستحقاً لحقوقه التأمينية، على الرغم من الخطأ الذي وقع منه.

وأخيراً، فإن الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي لا يجوز لها أن تحرم المصاب من حقوقه التأمينية إلا إذا ثبت من محضر الشرطة أو التحقيق الإداري، أن الحادث وقع نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المؤمن عليه.

وفي فرنسا، فتجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي قرر حرمان العامل المصاب من

(١) د. محمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص

الحصول على الأدعاءات النقدية المقررة بقانون الضمان الاجتماعي، في حالة ثبوت أن الإصابة ترجع إلى خطأ العمدي<sup>(١)</sup>.

وفيما يلي نتناول الأسباب المؤدية لحرمان العامل المصاب من الحقوق المالية المترتبة على إصابة العمل وهي كما حددها المشرع المصري الخطأ العمدي وسوء السلوك الفاحش والمقصود، وذلك في المطلبين التاليين:

---

(١) د. محمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص ١١٠.

## المطلب الأول الخطأ العمدي

تمهيد:-

قرر المشرع المصري أن الإصابة التي تحدث للعامل نتيجة خطأ العمدي تحرمه من الضمان القانوني، وذلك بخلاف أن تحدث الإصابة نتيجة خطأ عمدي من صاحب العمل فذلك يؤدي - بالإضافة إلى أحقية العامل المصاب في الضمان القانوني - إلى إعمال القواعد العامة في المسؤولية المدنية وأحقية العامل المصاب في الرجوع على صاحب العمل المسئول بالتعويض الكامل.

ويدور الحديث في هذا المطلب حول تعريف الخطأ العمدي وإثبات عنصر العمدي في الإصابة، وذلك على النحو التالي:

### الفرع الأول تعريف الخطأ العمدي

لم يضع المشرع المصري، على غرار ما فعله المشرع الفرنسي، تعريفاً للخطأ العمدي، تاركاً ذلك للفقهاء والقضاء.

وقد تعددت محاولات الفقه في تعريف الخطأ العمدي، ومن ذلك ما ذهب إليه جانب من الفقه بأنه تعمد العامل إصابة نفسه وإلحاق الضرر بها. ومن ثم فإن العمدي يتطلب توافر عنصرين، الأول: الإرادة الحرة وهو ما يشترط لتقرير المسؤولية بوجه عام، والثاني: القصد أو العلم في تحقيق النتيجة التي تتجه إليها الإرادة<sup>(١)</sup>.

ولقد ورد لفظ العمدي بالمادة (٥٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات

(١) د. أحمد محرز، مرجع سابق، ص ٣٧٥؛ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص ٢٥٢؛

عزيز جواد هادي، التعويض عن إصابة العمل، مجلة العلوم القانونية، العراق، العدد رقم (١)، المجلد رقم (٢٥)، ٢٠١٠، ص ١١٣ وما بعدها. أنظر الموقع الإلكتروني

١٤٨ / ٢٠١٩ عاماً مجرداً، مما استدل الفقه معه على أنه يكتفى فيه بالقصد العام، حتى يتوافر عنصر العمد في الفعل الذي أحدث الإصابة، فيكتفى في العمد مجرد العلم بحقيقة الواقعة، وقصد وقوع الضرر، بغض النظر عن الباعث الذي دفع العامل لإثبات الفعل، وبغض النظر عن تحقق النتيجة أم لم تتحقق<sup>(١)</sup>.

وإذا كان الخطأ العمدي للعامل يتضمن عناصر الخطأ العمدي بوجه عام، فإنه ينطوي على عنصر إضافي، يتمثل في إرادة الحصول على تعويض بدون وجه حق، فالعامل بارتكابه لخطأ عمدي، إنما يهدف إلى التحايل، للحصول على الأداءات المالية المقررة في تأمين إصابة العمل. وهذا العنصر الإضافي يوضح حقيقة أن بعض الأفعال التي قد تصدر العامل، وتكون عمدية، ولكنها لا تشكل أي خطأ في جانبه، وبالتالي لا تكون مستبعدة من الضمان، ومنها العامل الذي يعرض نفسه للخطر انقازاً لزميله فمات، والعامل الذي يقتل أو يجرح زميله الذي اعتدى عليه، والعاملة التي تقتل نفسها تخلصاً من اغتصاب يوشك أن يقع بها<sup>(٢)</sup>.

(١) د. السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص ٢٢٧؛ د. أحمد محرز، مرجع سابق، ص ٣٧٦.

(٢) د. محمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص ٧٦-٧٧.

## الفرع الثاني

### إثبات عنصر العمد في الإصابة

إذا حدثت الإصابة فإنه يلزم استظهار عنصر العمد فيها، وذلك أمر يتعلق بوقائع الحادث وظروفه، ومن ثم فإن القاعدة هي أن الفصل فيه مسألة موضوعية يترك تقديرها لقاضي الموضوع ولا رقابة لمحكمة النقض على ما يقدره في هذا الشأن<sup>(١)</sup>.

وفي حالة وقوع الحادث فتجرى الجهة القائمة بأعمال التحقيق تحقيقاً من صورتين في كل بلاغ، ويبين في التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل وأقوال الشهود إن وجدوا، كما يوضح بصفة خاصة ما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب طبقاً لأحكام المادة (٥٧) من هذا القانون، وتبين فيه كذلك أقوال صاحب العمل أو مندوبه وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك، وعلى هذه الجهة موافاة الهيئة بصورة من التحقيق وللهيئة طلب استكمال التحقيق إذا رأت محلاً لذلك<sup>(٢)</sup>.

بناء على ذلك، فإن الوقائع ووسائل الإثبات والأدلة التي يتضمنها التحقيق بصفة خاصة تؤدي إلى استظهار عنصر العمد في الفعل المحدث للإصابة، الذي يدخل في تقدير قاضي الموضوع.

(١) د. أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٣٧٧.

(٢) المادة (٦٢) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.



## المطلب الثاني

### سوء السلوك الفاحش والمقصود (الخطأ غير المغتفر)

أخذ المشرع المصري بفكرة الخطأ غير المغتفر - متأثراً في ذلك بالمشرع الفرنسي الذي استحدث هذا النوع من الخطأ بموجب القانون ٩ أبريل ١٨٩٨ الخاص بإصابات العمل - وقصره على الخطأ الذي يقع من العامل، وعبر عنه بسوء السلوك الفاحش والمقصود، دون أن يضع تعريفاً له، مكتفياً بالإشارة إلى أن هذا الخطأ يترتب عليه حرمان العامل المصاب من الحصول على التعويض المقرر بتأمين إصابة العمل<sup>(١)</sup>.

ومن ثم لم يهتم جانب كبير من الفقه لوضع تعريف لفكرة الخطأ غير المغتفر الذي عبر عنه المشرع المصري باصطلاح "سوء السلوك الفاحش والمقصود"، إلا أنه كان محلاً لاجتهاد فريق آخر من الفقه، منهم من ذهب إلى اعتباره مرادفاً للخطأ الجسيم حيث يرى أن يتصف سوء السلوك بالفحش بمعنى أن يكون جسيماً مثيراً للاستنكار<sup>(٢)</sup>. والعنصر العمدي ممثلاً في إرادة الإضرار، هو العنصر الحاسم في التفرقة بين سوء السلوك الفاحش والمقصود (الخطأ غير المغتفر) والخطأ العمدي، فمرتكب الخطأ العمدي يكون عالماً بأبعاد نتائجه، إذ أن نيته تتجه نحو إحداث الضرر. أما سوء السلوك الفاحش والمقصود (الخطأ غير المغتفر) فهو خطأ غير عمدي، ومن ثم لا يتوافر لدى صاحبه قصد إحداث الضرر، وقد عرفته الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية بأنه "خطأ ذو جسامه استثنائية ينشأ عن فعل، أو امتناع، إرادي مع

(١) لمزيد من التفاصيل أنظر: د. محمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص ١٣٢ وما بعدها.

(٢) د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة نهضة مصر، ١٩٦١،

شعور فاعله بالخطورة التي يتضمنها دون أن يكون له أي سبب يبرره، ويتميز بانعدام القصد الذي يتوافر للخطأ العمدي<sup>(١)</sup>.

### صور الخطأ غير المغتفر:-

أوردت المادة (٥٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ٢٠١٩ / ١٤٨ صورتين، على سبيل المثال، لسوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل المصاب الذي يؤدي لحدوث الإصابة، هما على النحو التالي:

### الصورة الأولى: كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات:

قرر المشرع المصري اعتبار حالة السكر التي تؤدي إلى إصابة العمل في حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود الذي يستبعد الضمان. فكل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر والمخدرات، في حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود، فإذا وقع الحادث الذي أدى إلى الإصابة نتيجة خطأ العامل الذي ارتكبه وهو سكران، اعتبر هذا الخطأ في حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود، إذ السكر في حد ذاته ليس خطأ يرتب عليه القانون حرمان المصاب من التعويض، بل لا بد أن يرتكب المصاب خطأ، يؤدي إلى الإصابة، وهو في حالة سكر. وحيث قد افترض المشرع أن الخطأ الذي يقع من المصاب وهو سكران، خطأ فاحش والمقصود، فبذلك لا يمكن للمصاب أن يثبت أن خطأه لا ينطوي على سوء سلوك فاحش<sup>(٢)</sup>.

ويذهب الفقه - بحق - إلى أنه يستوي في حالة السكر التي تحرم من الضمان أن يكون تناول العامل للمادة المسكرة أثناء تأدية عمله أو خارجه ولكنه حضر إليه في حالة سكر وحدثت الإصابة وهو في هذه الحالة. ولكن يجب أن يكون خطئه وهو

(١) د. محمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص ٦٩-٧٠.

(٢) د. محمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص ٢١٣.

سكران السبب المنشئ للإصابة، أما إذا حدث له الإصابة وهو سكران ولكن دون تدخله كما لو سقطت عليه آلة أو انهار عليه جدار من المصنع فالضمان قائم وكذلك الحال بالنسبة لحالة سكره بغير اختياره وبسبب خارج عن إرادته كما لو دسها له شخص في طعامه أو شرابه من باب الانتقام أو الدعابة أو كما لو تناولها اختياراً ولكن عن جهل منه بطبيعتها المخدرة أو المسكرة بأن اعتقد مثلاً أنها شيء شائع مما يأكله الناس أو يشربونه لغير غرض السكر ويلزم أن يثبت أنه فقد شعوره تماماً حتى يعفى من المسؤولية وهذا ما يجب أن يثبتته التحقيق من وقائع الحادث<sup>(١)</sup>.

### الصورة الثانية: كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل:

اعتبر المشرع المصري، مخالفة تعليمات الوقاية من مخاطر العمل، في حكم سوء السلوك الفاحش والمقصود. ويذهب الفقه إلى القول بأنه يشترط أن تكون هذه التعليمات صريحة، لا لبس فيها ولا غموض، ولا تقبل تفسيرات متعددة، وتأتي في صيغة الأمر الجازم، وأن تكون معلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل، مما يقتضي أن تكون مكتوبة، وليست شفوية، ويأخذ حكم الكتابة الاستعانة بالرسومات الظاهرة والمفصحة، ومتى توافر في هذه التعليمات شرط الصراحة والعلانية، أصبحت ملزمة لجميع العمال، وتصبح مخالفتها خطأ فاحش ومقصود، فإذا نتج عن ذلك حادث أدى إلى الإصابة كان ذلك سبباً في حرمان العامل من التعويض المقرر بتأمين إصابة العمل<sup>(٢)</sup>.

(١) د. أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٤١٣.

(٢) د. محمد محمد عجيز، مرجع سابق، ص ٢٠٩.

### خاتمة

❖ تناول هذا البحث الحقوق المستحقة للعامل المصاب في حالات إصابة العمل، مستهدفا إلقاء الضوء على الحماية القانونية، التي قررها المشرع في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، للطبقة العاملة، من مخاطر العجز والوفاة، وما يترتب عليهما من آثار اجتماعية وخيمة، تطالهم ومن يعولون، خاصة بعد التطورات الاقتصادية التي أتت بها الثورة الصناعية، والتي نتج عنها أن أصبحت الطبقة العاملة، أكثر الطبقات تعرضاً للمخاطر الاجتماعية، وخاصة إصابة العمل التي وقع ضحاياها آلاف العمال، منذ بداية الثورة الصناعية، بسبب تطور الآلات وعدم كفاية إجراءات السلامة والصحة المهنية.

❖ وقد تبين، كذلك، أن المشرع قرر للعامل المصاب الحق في نوعين من التعويض، الأول: التعويض التأميني الذي تمنحه هيئة التأمينات الاجتماعية في ضوء قيام صاحب العمل بتسديد الاشتراكات المحددة لتغطية المخاطر، والثاني، التعويض التكميلي الذي يقع على عاتق صاحب العمل باعتباره المسؤول عن الضرر الذي أصاب العامل لإخلاله بالتزاماته القانونية، ويستحق العامل المصاب التعويض التكميلي بشرط أن يقوم بإثبات مسؤولية صاحب العمل الشخصية أو تابعيه.

❖ بناء على ذلك، فإن العامل المصاب لا يستطيع مطالبة هيئة التأمينات الاجتماعية، بالتعويض الكامل لكافة أضراره الجسدية، بل يمكنه فقط المطالبة بالتعويض الجزافي المحدد سلفاً، غير أن المشرع سمح بدور تكميلي للقواعد العامة للمسئولية المدنية في تغطية الأضرار التي لا تدخل في نطاق التعويض الجزافي المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات ١٤٨ / ٢٠١٩، مما يُمكن العامل المصاب أن يطالب صاحب العمل بالتعويض التكميلي بموجب القواعد العامة للمسئولية المدنية، إذا تمكن من إقامة الدليل على خطأ صاحب العمل أو تابعيه.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- ١- د. أحمد حسن البرعي - د. رامي احمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الأول الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
- ٢- د. أحمد حسن البرعي - د. رامي احمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
- ٣- د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٠.
- ٤- د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧.
- ٥- د. ثروت فتحي إسماعيل، قانون التأمين الاجتماعي وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية، بدون دار نشر، ٢٠٠٥.
- ٦- د. حسام الدين كامل الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، بدون دار نشر، ١٩٩٩.
- ٧- د. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، الطبعة الأولى، ١٩٩٧.
- ٨- د. سعيد سعد عبد السلام، الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٨.
- ٩- د. سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، الفتح للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣.

- ١٠ - د. محمد أحمد إسماعيل، دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اليمني، بدون دار نشر، بدون سنة نشر.
- ١١ - د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، ١٩٩٥.
- ١٢ - د. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، بدون دار نشر، ١٩٩٧.
- ١٣ - د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون دار نشر، ١٩٦١.
- ١٤ - د. محمد أحمد محمد عجز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣.

### الرسائل الجامعية:

- ١ - د. أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٦.
- ٢ - حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل "دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي"، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، ٢٠١٠.
- ٣ - د. عبد الحميد عثمان محمد، المسؤولية المدنية عن مضار المادة المشعة "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٩٣.
- ٤ - منار حلمي عدوي، أحكام تعويض إصابة العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠٠٨.

### الأبحاث والمجلات القانونية:

١. د. عزيز جواد هادي، التعويض عن إصابة العمل "دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية، العراق، العدد رقم (١)، المجلد رقم (٢٥)، ٢٠١٠.

٢. د. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الأول، السنة التاسعة، يناير ١٩٦٧.

٣. محمد حامد الصياد - ليلي محمد الوزيري، المذكرة التاسعة عشر، تأمين إصابة العمل في قانون التأمين الاجتماعي، ٢٠١١.

٤. ليلي الوزيري، محاضرات في التأمينات الاجتماعية، تأمين إصابة العمل، ٢٠٠٨.

### القوانين:

١- القانون المدني رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨.

٢- قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٣- قانون نظام التأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٨.

٤- قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

٥- قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي.

### اتفاقيات منظمة العمل العربية:

١- الاتفاقية العربية رقم ١٣ لسنة ١٩٨١ بشأن بيئة العمل.

٢- الاتفاقية العربية رقم ٣ لسنة ١٩٧١ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

٣- الاتفاقية العربية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية.

### اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

١- الاتفاقية الدولية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة

العمل.

٢- الاتفاقية الدولية رقم ١٦١ لسنة ١٩٨٥ بشأن خدمات الصحة المهنية.

٣- الاتفاقية الدولية رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية

الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل.

٤- الاتفاقية الدولية رقم ١٧٠ لسنة ١٩٩٠ بشأن السلامة في استعمال المواد

الكيميائية في العمل.

٥- الاتفاقية الدولية رقم ١٧ لسنة ١٩٢٥ بشأن التعويض عن حوادث العمل.

٦- الاتفاقية الدولية رقم ١٨ لسنة ١٩٢٥ بشأن الأمراض المهنية.

٧- الاتفاقية الدولية رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٤ بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.

٨- مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، مكتب العمل

الدولي، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠١.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Gaudu, F.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2e édition, 2007.
- 2- Langé, D., et Roulet, V.: Droit du travail, ellipses, Paris, 2e édition, 2012.
- 3- Pélissier, J., Auzero, G. et Emmanuel, D.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 25e édition, 2010.
- 4- R. Pellet, L'entreprise et la fin du régime des accidents et des maladies professionnelles, Dr. Soc. 2006.  
Bilan 2007 sur les conditions de travail, DGT Liaisons sociales, B. no 15200/2008.



**References:**

- d. 'ahmad hasan albarei - da. rami aihmad albarei, alwasit fi altashrieat alaijtimaeiati, aljuz' al'awal althawrat alsinaeiat wa'atharaha aliaiijtimaeiat walqanuniata, dar alnahdat alearabiati, 2009.
- d. 'ahmad hasan albarei - da. rami aihmad albarei, alwasit fi altashrieat alaijtimaeiati, aljuz' alsaadis altaaminat alaijtimaeiatu, dar alnahdat alearabiati, 2009.
- d. 'ahmad hasan albarei, alwasit fi altashrieat alaijtimaeiati, aljuz' alsaadis altaaminat alaijtimaeiatu, dar alnahdat alearabiati, altabeat althaalithatu, 2000.
- du. alsayid eid nayil, alwijiz fi qanun altaamin aliaiijtimaeii, dar alnahdat alearabiati, 2007.
- du. tharwt fathi 'iismaeil, qanun altaamin aliaiijtimaeii wifqan li'ahdath altaedilat altashrieiati, bidun dar nashr, 2005.
- du. husam aldiyn kamil al'ahwani, 'usul qanun altaamin aliaiijtimaeii, bidun dar nashr, 1999.
- d. hasan eabd alrahman qiduws, altaewid ean 'iisabat aleamal bayn mabadi almasyuwliat almadaniat waltaamin alaijtimaeii, maktabat aljala' aljadidati, almansurat, altabeat al'uwlaa 1997.
- du. saeid saed eabd alsalami, alailtizam bidaman alsalamat fi eqd aleumla, dar alnahdat alearabiati, 1998.
- du. samir eabd alsamiea, almawsueat alshaamilat li'iisabat aleamal wal'amn alsinaeii, alfath liltibaeat walnashri, altabeat al'uwlaa ,2003.
- d. muhamad 'ahmad 'iismaeil, dirasat fi 'ahkam qanun altaaminat alaijtimaeiat alyamanii, bidun dar nashra, bidun sanat nashara.
- d. muhamad hasan qasm, altaaminat alaijtimaeiat alnizam al'asasiu walnuzum almukamalatu, dar aljamieat aljadidat llnashri, 1995.
- d. muhamad husayn mansur, qanun altaamin aliaiijtimaeii, bidun dar nashri, 1997.
- d. muhamad hilmi muradi, qanun aleamal waltaaminat aliaiijtimaeiati, bidun dar nashri, 1961.
- d. muhamad muhamad 'ahmad muhamad eajiz, dawr alkhata fi tamin 'iisabat aleimla, dar alnahdat alearabiati, 2003.

**alrasayil aljamieia:**

- d. 'ahmad muhamad muhriz, alkhatar fi tamin 'iisabat aleamal "dirasat muqaranati", risalat dukturah, jamieat alqahirati, 1976.
- hasan bin eatiat alharbiu, almafhum alqanuniu li'iisabat aleamal "dirasat muqaranat bayn altashrieayn almisrii walsaeudii", risalat majistir, jamieat alqahirati, 2010.
- d. eabd alhamid euthman muhamad, almasyuwliat almadaniat ean madari almadat almushiea "dirasat muqaranati", risalat dukturah, jamieat alqahirati, 1993.
- manar hilmiun eadawi, 'ahkam taewid 'iisabat aleamal fi zili qanun aleamal alfilastinii raqm 7 lisanat 2000 "dirasat muqaranati", risalat majistir, jamieat alnajah alwataniati, filastin, 2008.

**al'abhath walmajalaat alqanunia:**

- da. eaziz jawad hady, altaewid ean 'iisabat aleamal "dirasat muqaranati", majalat aleulum alqanuniati, aleiraqi, aleadad raqm (1), almujalad raqm (25), 2010.
- d. muhamad labib shanba, alaitijahat alhadithat fi altafriqat bayn hawadith aleamal wal'amrad almihniat, majalat aleulum alqanuniat walaiqtisadiati, aleadad al'awala, alsanat altaasieata, yanayir 1967.
- muhamad hamid alsayaad - layli muhamad alwaziri, almudhakirat altaasieat eashra, tamin 'iisabat aleamal fi qanun altaamin alaijtimaeii, 2011.
- lili alwaziri, muhadirat fi altaaminat aliajtimaeiati, tamin 'iisabat aleumli, 2008.

**alqawanin:**

- alqanun almadaniu raqm 131 lisanat 1948.
- qanun aleamal raqm 12 lisanat 2003.
- qanun nizam altaamin alsihiyi alshaamil alsaadir bialqanun raqm 2 lisanat 2018.
- qanun altaaminat aliajtimaeiat walmueashat raqm 148 lisanat 2019.
- qanun altaamin alaijtimaeii alfaransii.

**itifaqiaat munazamat aleamal alarabia:**

- aliatifaqiat alearabiat raqm 13 lisanat 1981 bishan biyat aleumli.
- alaitifaqiat alearabiat raqm 3 lisanat 1971 bishan almustawaa al'adnaa liltaaminat alaijtimaeiati.
- aliatifaqiat alearabiat raqm 7 lisanat 1977 bishan alsalamat walsihat almihniati.

**itifaqiaat munazamat alamal alduwlia:**

- aliatifaqiat aldawliat raqm 155 lisanat 1981 bishan alsalamat walsihat almihniatayn wabiyat aleumli.
- aliatifaqiat aldawliat raqm 161 lisanat 1985 bishan khadmat alsihat almihniati.
- alaitifaqiat aldawliat raqm 148 lisanat 1977 bishan himayat aleumaal min almakhatir almihniatalnaajimat ean talawuth alhawa' waldawda' walaihtizazat fi biyat aleumli.
- alatifaqiat aldawliat raqm 170 lisanat 1990 bishan alsalamat fi aistiemaal almawadi alkimiayiyat fi aleumli.
- alaitifaqiat aldawliat raqm 17 lisanat 1925 bishan altaewid ean hawadith aleumli.
- aliatifaqiat aldawliat raqm 18 lisanat 1925 bishan al'amrad almihniati.
- alatifaqiat aldawliat raqm 121 lisanat 1964 bishan al'iieanat fi halat 'iisabat aleumli.
- mabadi tawjihiat bishan nazam 'iidarat alsalamat walsihat almihniatayni, maktab aleamal alduwali, munazamat aleamal alduwaliata, 2001.

## فهرس الموضوعات

٧٧٣	.....	مقدمة
٧٧٥	.....	أهمية البحث:
٧٧٦	.....	مشكلات البحث:
٧٧٦	.....	منهج البحث:
٧٧٧	.....	خطة البحث :
٧٧٩	.....	المبحث الأول ماهية إصابة العمل
٧٨١	.....	المطلب الأول تعريف إصابة العمل
٧٨٣	.....	المطلب الثاني إصابة العمل في اتفاقيات العمل العربية والدولية
٧٨٣	.....	الفرع الأول اتفاقيات العمل العربية
٧٨٧	.....	الفرع الثاني اتفاقيات العمل الدولية
٧٩٦	.....	المطلب الثالث التنظيم القانوني لحادث العمل والمرض المهني
٧٩٧	.....	الفرع الأول حادث العمل
٨٠٥	.....	الفرع الثاني المرض المهني
٨١١	.....	المبحث الثاني ماهية الحقوق المستحقة للعامل المصاب
٨١٣	.....	المطلب الأول المزايا التأمينية للعامل المصاب
٨١٧	.....	المطلب الثاني حقوق العامل المصاب المالية
٨١٧	.....	الفرع الأول تعويض الأجر
٨١٩	.....	الفرع الثاني المعاش أو تعويض الإصابة
٨٢٤	.....	المطلب الثالث مدى أحقية العامل في الجمع بين التعويض المدني والتعويض المقرر بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩
٨٣٠	.....	المبحث الثالث أسباب الحرمان من الحقوق المالية
٨٣٤	.....	المطلب الأول الخطأ العمدي
٨٣٤	.....	الفرع الأول تعريف الخطأ العمدي
٨٣٦	.....	الفرع الثاني إثبات عنصر العمد في الإصابة
٨٣٧	.....	المطلب الثاني سوء السلوك الفاحش والمقصود (الخطأ غير المغتفر)
٨٤٠	.....	خاتمة
٨٤١	.....	المراجع
٨٤٥	.....	REFERENCES:
٨٤٨	.....	فهرس الموضوعات