



## حوادث وإصابات العمل والتعويض عنها في الفقه والقانون

د. علي حسين الجيلاني حسين

أستاذ مشارك - جامعة الجزيرة - كلية القانون

[Aljeilani2014@gmail.com](mailto:Aljeilani2014@gmail.com)

**الملخص**  
اصبحت حوادث وإصابات العمل تمثل مشكلة ضخمة تواجه المسؤولين في المؤسسات الصناعية وفي غيرها من أوجه النشاط المهنية المختلفة. هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بحوادث وإصابات العمل وبيان شروطها، وبيان الوسائل والآليات المقررة للوقاية من وقوع حوادث وإصابات العمل، وتوضيح الأحكام القانونية المتعلقة بالتعويض عن حوادث وإصابات العمل. انتهجت الدراسة المنهج الاستقرائي التحليلي، والمنهج المقارن. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات، أهم النتائج أن الإجراءات الخاصة بحوادث وإصابات العمل تحقق أهداف لجميع أطراف العلاقة التعاقدية في عقد العمل بالإضافة إلى المجتمع ككل، فهي بجانب أنها تحمي العامل من الأخطار التي قد تلحق به، تساعد في حماية صاحب العمل وذلك من أجل المحافظة على الآلات والمعدات في المنشأة، ليعكس كل هذا إلى رفع الكفاية الإنتاجية للمؤسسات، بالإضافة للأثر فعال على الاقتصاد القومي بشرطيه الإنساني والمادي. بينما جاءت أهم التوصيات بالإهتمام من قبل المشرعين إلى فرض آليات ووسائل لمتابعة التدابير الوقائية من حوادث وإصابات العمل، وتفعيل هذه الآليات بشكل مستمر لضمان قيامها بواجبها تجاه صحة العامل وسلامة المنشأة العمالية.

المعلومات

تاريخ إرسال الورقة:

25/01/2023

تاريخ قبول الورقة:

25/06/2023

تاريخ نشر الورقة:

25/06/2023

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، إصابات العمل، الوقاية، التعويض، التأمين الاجتماعي.

**in jurisprudence and law****ABSTRACT**

Work accidents and injuries have become a huge problem facing officials in industrial establishments and in other aspects of various professional activities. This study aimed at defining work accidents and injuries and explaining their conditions, and explaining the means and mechanisms established to prevent the occurrence of work accidents and injuries, and clarifying the legal provisions related to compensation for work accidents and injuries. The study adopted the inductive analytical approach and the comparative approach. The study reached several results and recommendations, the most important of which is that the procedures related to work accidents and injuries achieve goals for all parties to the contractual relationship in the work contract in addition to the society as a whole. On the machinery and equipment in the facility, so that all this reflects the raising of the productive efficiency of the institutions, in addition to the effective impact on the national economy, in both its human and material conditions. While the most important recommendations came with the interest of legislators to impose mechanisms and means to follow up measures to prevent work accidents and injuries, and to activate these mechanisms continuously to ensure that they fulfill their duty towards the health of the worker and the safety of the labor establishment.

**Key words: Work accidents, work injuries, prevention, compensation, social security**

**مقدمة:**

تلعب المؤسسات الصناعية دوراً هاماً في رفع وتيرة الاقتصاد الوطني، وتوفير مناصب العمل، غير أن التطور التكنولوجي والصناعي الذي يعرفه العالم أفرز أخطاراً باتت تسبب الكثير من الحوادث، والتي من الممكن أن تحدث ضرراً بليغاً على الأفراد أو الممتلكات، وقد تؤدي إلى الوفاة، أو العجز، إضافة إلى الخسائر المادية والتكاليف الناجمة عنها، وتعتبر حوادث العمل مشكلة عالمية.

إن الأمن في مكان العمل في الكثير من الدول النامية يعتبر مشكلاً يؤثر على ملايين العمال خصوصاً في المؤسسات الصناعية، فظروف العمل السيئة تعتبر من العوامل الأساسية المسببة للقلق والإحباط، مما يزيد من حدة الأخطار، ويسبب الحوادث، وربما يعود ذلك أيضاً إلى ضعف تحكم المسيرين والمتحكمين في مراقبة بيئة العمل لانعدام الخبرة، ونقص المهارات المعرفية، وكذلك انعدام الصيانة، وقلة الموارد المالية لتحسين ظروف العمل، وقد توصلت بعض الدراسات إلى أن ظروف العمل السيئة تعتبر عاملاً أساسياً يلحق الضرر بالعامل، بالإضافة إلى سلوك العامل نفسه، والمشرفين عليه، حيث تختلف شكل الحوادث، وسببها من قطاع إلى آخر، وهناك علاقة إيجابية بين التكوين وحوادث العمل حيث يقلل التكوين الجيد من التعرض لحوادث العمل. وأن هناك علاقة وطيدة بين الوعي الوقائي وإدراك المخاطر التي تضمنها الأعمال، والوظائف الممارسة والحوادث المهنية، وكذا الدور الذي تلعبه التوعية الوقائية بمختلف طرقها وأساليبها في تنمية هذا الوعي والفكر الأمني لدى العمال.

نظراً لكثرة الحوادث التي تعرض لها العمل أثناء العمل أو أثناء ذهابهم أو إيابهم من وإلى العمل، تدخل المشرع لייسط حماية العمال إلى أقصى درجة ممكنة، وذلك بشمول تأمين العمل لحوادث العمل وحوادث الطريق التي يتعرض لها العامل ف طريقه من وإلى العمل، وقد أصبح حادث العمل مشمولاً بالتأمين الاجتماعي، وعلى أساس أن حادث العمل مستحق التعويض في ظل التزايد الكبير في معدلات حوادث العمل.

**أهمية الدراسة:**

تمثلت أهمية الدراسة في أن الحوادث أو الإصابات أصبحت مشكلة ضخمة تواجه المسؤولين في المؤسسات الصناعية وفي غيرها من أوجه النشاط المهنية المختلفة، ويرجع ذلك إلى ضخامة الآثار الناجمة عنها سواء منها ما يصيب الفرد الذي حدثت له أو الأفراد والأشياء التي أصابتها من قرب أو نالتها عن بعد، فهذه الحوادث (تكلف الصناعة والدولة خسائر ونفقات مادية ومعنوية لا حصر لها، فمن تكاليفها المباشرة الوقت الضائع من جراء الحادثة، والوقت الذي تنفقه الإدارة في البحث والتحقيق، وما تتكبده من الأموال لاستئجار عمال جدد وتدريبهم، وإصلاح ما تلف من الآلات والمواد، هذا إلى ما تسببه الحادثة من تعطيل بعض العمال في المصنع عن العمل.

**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1/ التعريف بحوادث وإصابات العمل وبيان شروطها.
- 2/ بيان الوسائل والآليات المقررة للوقاية من وقوع حوادث وإصابات العمل؟
- 3/ توضيح الأحكام القانونية المتعلقة بالتعويض عن حوادث وإصابات العمل.

**منهج الدراسة:**

ينتهج الباحث المنهج الوصفي، والمنهج الإستقرائي التحليلي مع المنهج التاريخي والرجوع إلي المصادر الأصلية في الفقه القانوني، والمقارنة كلما كانت هناك ضرورة.

**مشكلة الدراسة:**

يمكن صياغة مشكلة البحث في الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1/ ما هو مفهوم حوادث وإصابات العمل في ضوء الفقه والتشريع والقضاء؟
- 2/ ماهي وسائل وآليات الوقاية من حوادث العمل؟
- 3/ ما هي الأحكام القانونية التي تحكم التعويض عن حوادث وإصابات العمل؟

**هيكلية الدراسة:****المبحث الأول: مفهوم حوادث وإصابات العمل:**

المطلب الأول: ماهية حوادث وإصابات العمل.

المطلب الثاني: شروط حوادث العمل وآثارها.

**المبحث الثاني: الوقاية من حوادث وإصابات العمل والتعويض عنها:**

المطلب الأول: الوقاية من حوادث وإصابات العمل.

المطلب الثاني: التعويض عن حوادث وإصابات العمل.

## المبحث الأول

### مفهوم حوادث وإصابات العمل

#### المطلب الأول: ماهية حوادث وإصابات العمل:

##### أولاً: تعريق حادث العمل:

المقصود بالحادثة هو ذلك الحدث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معاً أو بعضه، وقد يتسبب عنه إصابة للشخص أو لغيره من الأشخاص أو الأشياء، ونقصد هنا بالإصابة تلك التي تصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معاً أو بعضه بأضرار، وتختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وآثارها من مهنة لأخرى، ومن موقف لآخر تبعاً لظروف حدوثها والعوامل المختلفة المتشابكة التي ساهمت فيها وأدت إليها (طه، 1979، ص22).

وتعرف أيضاً على أنها ( واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، وهناك أفعال متفاوتة تؤدي إلى نتائج مختلفة، وأفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة، وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج مختلفة) (عبدالحفيظ، 2013، ص116).

لكل سلوك سبب والسلوك المؤدي إلى الحوادث ليس استثناء لأنه سلوك بدون دافع والاستقصاء الدقيق لأسباب الحوادث، وجمع المعلومات والملاحظات، بطريقة منظمة، ودقيقة في عدد كبير من المواقف السلوكية، أو المجالات الصناعية يساعد الدراسين على معرفة أسباب الحوادث، ومن خلال التحليل العام لأسباب الحوادث شائعين، هما الظروف الخطيرة في بيئة العمل، والأفعال الخطيرة (السلوكيات غير الآمنة) (باسين وآخرون، 1990، ص45).

وتعرف أيضاً بأنها ( حدث غير متوقع حدوثه إما أن تصيب شخصاً ما أو تسبب تلف الآلات والمواد أو تكون سبباً في تعطيل العمل وتوقيف الإنتاج) (النياب، 2010، ص205).

وعُرفت أيضاً : (بأنها كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء، فلو ترتب عليها إصابة أحد الناس سميت إصابة) (المشعان، 1994، ص144).  
عرفها الفقه بأنها: (ما يصيب جسم الإنسان فجأة بفعل عنيف وسبب خارجي) (عبيدات، 1998، ص94).

فبالرغم من تعدد تعريف الحوادث إلا إنها ذات مفهوم موحد، إذ ترى الحادث على أنه حدث مفاجئ يؤدي إلى إصابة شخص، أو مجموعة من العاملين فقط، وقد يؤدي لحدوث أضرار، أو تلف بالمنشأة أو وسائل الإنتاج، وما يقع للعامل، أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع، وينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات، وعرف كلا من (أريوس) و(كريش) 951 الحادث بأنه غير متوقع، وغير ضمن مخطط له ضمن سلسلة من الأحداث المتوقعة، والمخطط لها، أما (شارنيس) 1962م، فعرف الحادث بأنه خطأ مصحوب بعواقب أليمة) (مباركي، 2004، ص58).

ويمكن أن نستخلص وشامل من كل هذه المفاهيم مفهوم مختصر يتمثل في ان الحادثة هو الإصابة التي يتعرض لها العامل أو الآلة وقت مزاوله المهنة.

وقد ذهبت معظم التشريعات إلى الأخذ بهذه الشروط المذكورة لاعتبار الحادث حادث عمل، والتشريع الفرنسي هو الآخر لم يأت بتعريف محدد لحادث العمل وترك ذلك للفقهاء والقضاء.

فقد عرفه المشرع الفرنسي عرف حادث العمل في المادة (1/411) من تقنين الضمان الاجتماعي الصادر 17 ديسمبر 1985م، بقوله: ( تعتبر إصابة عمل، الإصابة التي حدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير، وكل من يعمل بأجر وكل من يعمل بأية صفة أو في أي مكان لدى أحد أو أكثر من أرباب عمل أو رؤساء المشروعات). وقد وضع المشرع الفرنسي معايير عامة وغير محددة، تاركاً للقضاء والفقهاء يسعيان لوضع تعريف محدد لإصابة العمل، وتوصلوا إلى إن الإصابة تكون نتيجة حادث بسبب العمل وأثناء تأديته ومي كل ما يمس الإنسان ويحدث به ضرراً جسيماً يوقعه فجأة بفعل قوة خارجية (عبدالغفار، 2001، ص23).

المشرع المصري في قانون التأمينات الاجتماعية في المادة (2/هـ) عرف إصابة العمل بأنها : (الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة بالجدول رقم (1) المرافق، أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق، إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي).

أما المشرع التونسي فقد عرف حادث العمل الفصل الثالث من القانون عدد (28) سنة 1994م، بأنه: ( يعتبر حادث الشغل الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبةه لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب العمل أو أكثر وكذلك يعتبر حادث الشغل الحاصل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته بشرط أن لا ينقطع سيره أو يتغير اتجاهه لسبب أمله عليه مصلحته الشخصية أو لسبب لا صلة له بنشاطه المهني).

عرفه المشرع السعودي في المادة (1/27) من نظام العمل بأنه: ( تعتبر إصابة عمل كل إصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل أو جراء ممارسة العمل مهما كان سببها، كما تعتبر إصابة عمل أيضاً كل إصابة تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس، على شرط أن يكون الطريق الذي سلكه لم يتغير اتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره لغرض تمله عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة، وتعتبر بنفس الصفة الإصابات التي تحدث أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل أو أثناء السفر المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل).

أما قانون المعاشات والتأمينات السوداني لسنة 2016م فقد عرف إصابة العمل في المادة (3) بأنها: يقصد بها الإصابة الناتجة عن حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول رقم (3) الملحق بهذا القانون، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة نتيجة حادث والتي تقع أثناء الذهاب

للعمل أو العودة منه بشرط أن تكون في الطريق الطبيعي دون توقف أو إنحراف لقضاء أغراض خاصة، وتعتبر أيضاً إصابة عمل عند تكليف المؤمن عليه بأداء خدمة بعد ساعات العمل الرسمية أو في العطلات الرسمية).

يظهر من النصوص السابقة أن من بين المخاطر التي يغطيها تأمين حوادث العمل تلك الإصابات الناشئة عن حوادث العمل وكذلك الإصابات التي تحدث بسبب حوادث الطريق (المسافة).

لكن القضاء الفرنسي يجعل من عنصر العنف حالة نسبية محسوسة يمكن إدراكه مثل حالة انفجار كما قد تكون الإصابة نتيجة وخزة الحشرة، فأصبح شرط أو عنصر العنف يدمج في بعض الحالات ضمن عنصر المفاجئة، كما ادمج عنصر السبب الخارجي في بعض الحالات ضمن عنصر الصفة المهنية لحدث العمل، وبالتالي أصبح القضاء الفرنسي يعتبر حادث العمل هو كل فعل مفاجئ يحدث أثناء العمل مسبباً ضرراً جسدياً، وعليه أصبح حادث العمل يستوجب توافر الشروط التالية وهي المفاجئة، الضرر الجسدي مع الاستناد دوماً بصفة احتياطية لعنصر العنف والسبب الخارجي (فرشان، 2013، ص51).

#### ثانياً: تعريف حادث الطريق :

يعتبر حادث عمل منذ خروج العامل من منزله متجهاً للعمل فالحادث الذي يقع في المصعد أو في حديقة العمارة، يعتبر حادث طريق شريطة أن تكون المغادرة بقصد الذهاب لمباشرة العمل وليس لتحقيق غرض شخصي ذلك أنه من هذه الحالة الأخيرة فإن الحادث الذي يقع لا يعتبر من قبل حوادث العمل.

حيث ذهب الفقه في تحديد الطريق الطبيعي بأنه الطريق الذي يبدأ من باب سكن العامل، إلى الباب الخارجي للمنشأة، أي أن الطريق الطبيعي للعمل يتحدد من حيث المكان ومن حيث الزمان، فمن حيث المكان ففي حالة وجود طريق واحد للذهاب والعودة من العمل، لا تثار أي صعوبة، حيث يتعين على العامل اجتياز هذا الطريق الذي يعتبر طبيعياً مهماً كان طوله ومهما كانت الأخطار الملازمة به، لكن إذا وجدت عدة طرق تؤدي إلى مكان العمل فهناك آراء، حيث يأخذ رأي بالمعيار الموضوعي، أي الطريق إلى يسلكه الرجل العادي للذهاب لعمله وعودته لو وجد في نفس الظروف التي يوجد فيها العامل المصاب، فالعبرة بمعرفة سلوك الشخص العادي يتوقف ذلك على العوامل التي تؤثر في اختيار الطريق، وهي طول الطريق ومدى خطورته، حيث يتحدد الطريق الطبيعي بالطرق الأقصر والأقل خطورة، فإذا لم يسلكه العامل فإنه يعتبر قد سلك الطريق الطبيعي، ولكن غالباً ما يعتبر أقل الطرق خطورة هو الطريق الطبيعي ولو كان أطولها، كما أن أكثر الطرق خطورة لا يعتبر هو الطريق الطبيعي ولو كان أقصرها (شنب، 1969، ص685).

لا يكفي لاعتبار حادث الطريق كحادث عمل أن تكون الإصابة عن حادث، وأن يقع هذا الحادث في الطريق الطبيعي للعمل، بل يشترط بالإضافة إلى ذلك ألا يكون العامل قد توقف أو انحرف أو تخلف عن الطريق الطبيعي، وهي ما يطلق عليها بعوارض الطريق، ويقصد بالانحراف تعديل أو تغيير للمسار الذي يتبعه العامل في طريقه المعتاد أثناء ذهابه وغيابه بين مكان العمل ومكان الإقامة، بينما يقصد بالتوقف الكف عن السير في الطريق لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل، ويقصد بالتخلف انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر آخر مثل دخول عامل مقهى أو مطعم يقع على طريق العمل (إبراهيم، 1987، ص283).

ومحاولة التفرقة بين التخلف والتوقف والانحراق لا أهمية لها من الناحية القانونية، فالنتيجة التي تترتب على أساس هذه العوارض واحدة، وهي حرمان العامل من تطبيق أحكام التأمين حادث العمل الذي يقع له بعد توقفه أو تخلفه أو انحرافه (محرز، 2003، ص300).

المشرع الفرنسي نص على تحديد الطريق في المادة (22/411) من قانون التأمينات الاجتماعية: (حادث المسافة هو الحادث الذي يقع بين السكن الرئيسي للعامل أو السكن الثانوي الذي يتردد عليه العامل في أغلب الأحيان لأسباب عائلية ومكان العمل).

وقد نص القانون الجزائري رقم (13/83) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية : ( يكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن عليه للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيًا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو الأسباب القاهرة).

أما قانون المعاشات والتأمينات السوداني لسنة 2016م فقد أشار إلى حادث الطريق - كما أسلفنا- في المادة (3) بالعبارات: (... ويعتبر في حكم ذلك الإصابة نتيجة حادث والتي تقع أثناء الذهاب للعمل أو العودة منه بشرط أن تكون في الطريق الطبيعي دون توقف أو إنحراف لقضاء أغراض خاصة...).

فالنصوص التشريعية السابقة الذكر إذن لا تكفي لاعتبار الحادث حادث طريق أن يقع للعامل أثناء توجهه إلى العمل أو أثناء عودته منه بصرف النظر عن الجهة التي يقصدها عند خروجه من العمل فالعبارة بوقوع الحادث خلال الفترة الزمنية التي يكون فيها متجها إلى مكان العمل ا عائدًا منه.

بينما نص المشرع المصري في قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (1975/79) في المادة (5/هـ) : (أن طريق العمل يتحدد بمعيار زمني فقط فالمشرع لم يحدد سوى نقطة واحدة للطريق وهي من جهة العمل دون تحديد النقط الأخرى التي يتوجه منها العامل إلى مكان عمله والتي يقصدها عند عودته من العمل انطلاقاً من هذه المادة فمن السهولة تحديد نهاية طريق الذهاب إلى العمل أيًا كانت النقطة التي انطلق منها العامل فهو ينتهي بمكان العمل فإنه من الصعب تحديد نهاية طريق العودة من العمل). يفهم مما تقدم أن التشريع المصري خلافاً للتشريع الجزائري والفرنسي أخذ بمعيار زمني من أجل تحديد وبيان ماهية الطريق.

وهذا المعيار الزمني الذي أخذ به المشرع المصري من شأنه توسيع فكرة حوادث طريق العمل، فهو سيؤدي إلى حماية هذا الطريق أيًا كان المكان الذي بدأ منه العامل رحلته ذهاباً إلى عمله، وأياً كان المكان الذي توجه إليه العامل بعد انتهاء عمله، وبالتالي فإن الحادث الذي يقع له خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه، يعتبر من حوادث الطريق المغطاة تأميناً، ويذهب جانب من الفقه أنه من غير المقبول أن تأخذ بمفهوم مكاني، ففكرة المكان بصدد الطريق هي فكرة ملازمة له بطبيعته.

انطلاقاً من النصوص التشريعية التي عرفت حادث الطريق إذا تعتبر الإصابة التي تحدث للعامل أثناء مروره في الطريق إصابته عمل بتوافر الشروط الثلاثة التالية: شرط أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث والشرط الثاني أن يقع الحادث في طريق دون ان يكون العامل قد غير اتجاهه أو توقف (نايل، 1992، ص418).

ويرى الباحث بأنه يجب الاعتداد أيضاً بالظروف المحيطة للعامل من حيث تحمل الانتظار أو الازدحام، فالطريق الطبيعي إذن هو الطريق المناسب وفي ظل الظروف الموضوعية والشخصية المختلفة، وإذا تعددت الطرق وكانت كلها طرق طبيعية، فعلى العامل أن يختار أي منهما، ويعتبر اختياره سلوكاً للطريق الطبيعي، حتى ولو كان قد اعتاد أن يسلك طريقاً آخر غير الطريق الذي سلكه، ولا يشترط أن يستعمل العامل وسيلة معينة للمواصلات شرط أن لا يكون قد استخدم وسيلة غير مألوفة.

### المطلب الثاني: شروط حوادث العمل وآثارها:

#### أولاً: شروط حوادث العمل

#### 1/ جسمانية الفعل الضار:

الضرر الجسدي هو الضرر الذي يمس العامل في حياته وسلامته، فيتمثل في مظاهر منها الجراح في الجسم أو إحداث العاهة أو التسبب بالعطل الدائم أو الخلل في العقل أو الوفاة (النقيب، 1984، ص259)، ويظهر من تشريع الضمان الاجتماعي أن الإصابات البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ وخارجي (ياسين، 2009، ص49).

وبناء على ذلك فلا يعتبر حادث عمل ما يصيب العامل من تلف بملابسه أو بماله أو ما يصيبه من ضرر في سمعته وشرفه. ويؤخذ الضرر الجسماني في هذا الشأن بمعناه الواسع حيث تمتد الحماية التأمينية لتشمل كل مساس بجسم العامل المصاب سواء كان هذه المساس عميقاً، أو سطحيّاً عضوياً أو نفسياً.

والضرر المعنوي يصيب المتضرر في كيانه الاجتماعي أو النفسي، وقد يتناول هذا الضرر الإنسان المتضرر في إحساسه بالمذلة أو الانفعال الداخلي، فيؤدي ذلك إلى الألم النفسي، فالعامل الذي يتعرض لإصابة عمل يتضرر جسدياً وقد يتضرر نفسياً بفعل ما حل به (النقيب، 1984، ص269).

القانون السوداني لم يشير إلى هذا الشرط صراحة ولكنه يستشف ضمناً من نص المادة (1/59) في الفصل العاشر الخاصة بتأمين معاشات إصابات العمل، من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م، والتي تنص على: (تسري أحكام هذا الفصل على المؤمن عليه الذي حدث له عجز مستديم نسبته 15% فأكثر نتيجة إصابة عمل أو أدت تلك الإصابة إلى وفاته وينشأ التزام الصندوق بعد ثبوت العجز أو بعد الوفاة)، مما يدل على أن هي إصابة العمل تصيب جسم العامل وليس مقصوداً منها أي أضرار أخرى مالية أو معنوية.

ويرى الباحث أنه في حال ما إذا أدت إصابة العمل إلى تلف في عضو اصطناعي للعامل فقد ذهب الراي الراجح في الفقه إلى أن المساس بالأجهزة التعويضية يعتبر مساساً بجسم الإنسان نفسه، نظراً لأن الجهاز التعويضي يعتبر جزء لا يتجزأ من جسم الإنسان الذي يستعين به لأداء عمله وقضاء حاجاته اليومية بصورة طبيعية.

وطالما أن إدارة العامل لم يكن لها ثمة دخل فيما أصاب جهازه التعويضي فإن الأمر يقتضي عندئذٍ تعويض العامل طبقاً لأحكام القانون، وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري في نص المادة (30) من القانون (13/83) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي تنص على الآتي: ( للمصاب الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، وبإصلاحها وتجديدها له). وطبقاً للمادة (440) من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي: ( في حالة حادث عمل، للعامل المصاب الحق في الأعضاء الاصطناعية، وكذلك الحق في تصليحها وتجديدها في حالة عدم صلاحيتها من جراء حادث العمل)، وتدخل

أيضاً ضمن الأعضاء الاصطناعية النظارات الطبية، وكذلك أجهزة تقويم الأعضاء والأسنان تلفها يعتبر كإصابة جسدية.

## 2/ شرط المفاجأة:

ويقصد بشرط المفاجأة أن تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية محددة وبصورة مفاجأة، وليس تدريجية، بحيث لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني، وان يكون هذا الفعل الضار غير متوقع من العامل المتضرر، بحيث تقدم القدرة الإرادية للعامل على تجنب وقوعه وتوخي حدوثه كالسقوط مثلاً أو الانفجار أو الارتطام.

ويرى الباحث بأنه إذا استغرقت الواقعة زمناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، كما أنه إذا لم يمكن تحديد متى بدأت الواقعة ومتى انتهت فلا تعتبر حادثاً.

وقد استبعد فريقاً من الفقه شرط المفاجأة في حادث العمل، لكي يخضع لتأمين إصابات العمل لأنه حسب رأيهم صفة المفاجأة قد تتخلف في كثير من الحوادث وفي نفس الوقت قد لا تدخل الإصابة ضمن الأمراض المهنية والتمسك بها يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية التأمينية، ومن ناحية أخرى فإن العامل قد لا يشعر بالإصابة التي لحقت به عند حدوثها، ولكن تظهر أعراضها بعد فترة من الزمن وعندئذ تكون المفاجأة متوافرة من الناحية الفعلية وأن كانت أعراضه قد تأخرت في الظهور (محرز، 2003، ص118).

ويعتبر المعيار الزمني أمراً ضرورياً في عنصر المفاجأة، إذ أن الفعل لا يعتبر حادث عمل إذا وقع في فترة بطيئة وغير محسوسة وكذلك الأفعال المجهولة الزمن.

ومفاد هذا الشرط أن تكون بداية ونهاية الفعل الضار في فترة وجيزة، أي انه لا يستغرق وقوعه سوى فترة زمنية قصيرة، وهذا يدل على أن معيار المفاجأة يعتمد على فكرة الوقت الذي يستغرقه حدوث الفعل الضار (علال، 2005، ص5).

وبهذا يمكن القول أن تلف الإبصار يعتبر مرضاً إذ ترتب على العمل لمدة طويلة في إضاءة قوية أو خافتة أو في مكان مشبع بأبخرة ضارة، بينما يعتبر إصابة إذا حدث إصابة إذا حدث نتيجة استنثاف فجائي لضوء شديد أو استعمال الأشعة فوق البنفسجية أو تحت الحمراء. ويعتبر عنصر المفاجأة في الفقه الفرنسي من الأمور الهامة التي يتم من خلالها التمييز بين حادث العمل والمرض المهني والذي يتسم بالبطء والتدرج أو التطور البطئ غير الملموس، فالضرر ذاته قد يعتبر حادثاً أو مرضاً تبعاً لطول أو قصر الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل الذي تسبب فيه.

والمفاجأة هي صفة في الواقعة مصدر الضرر وليس في الضرر نفسه، فمتى كانت الواقعة مفاجأة، اعتبر حادثاً، حتى ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن ولا يشترط في الفعل المفاجئ أن يكون إيجابياً قد يتحقق هذا الفعل بالامتناع أو الترك، ومثال ذلك توصيل الهواء النقي إلى عمال المناجم تحت الأرض أو الغواصين في الماء.

فعنصر المفاجأة وإن كان ملازماً لمعظم الوقائع المكونة للإصابة إلا أنه قد يتخلف في كثير منها، فقد تظهر آثار الإصابة مباشرة وهناك إصابة يتراخي ظهور آثارها وأعراضها إلى ما بعد فترة طويلة من الزمن ويسمى البعض هذه الحالة بالضرر المستقبل، وهو ضرر تحقق بسببه ولكن آثاره لم تظهر كلها أو بعضها فكان حصولها أكيد بعد تراخيها زمنياً بفعل عوامل تجعل هذا الحصول يتراخي.

نخلص إلى أنه متى كان الفعل مفاجئاً، فإنه يعتبر حادثاً ولو كان أثره لم يظهر إلا بعد فترة زمنية من الزمن، فالمفاجأة صفة مشترطة في الفعل ومصدر الضرر، وليس في الضرر ذاته، ومثل ذلك: سقوط العامل

من فوق الآلة يعد حادثاً بغض النظر عن الفترة التي استغرقها ظهور آثار الحادث (عجمي- طاهر، د.ت، ص69).

ويستخلص الباحث إن عنصر المفاجأة كمعيار يعتمد على فكرة فنية قانونية، وهي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر، وهو عنصر نسبي حيث يتواجد في جميع الإصابات لكن يختلف من حيث لمسه من إصابة إلى أخرى لكن عن طريقه يتم التمييز حادث العمل من المرض المهني.

### 3/ السبب الخارجي للحادث:

أي أن يكون الضرر وليد تأثير خارجي بغض النظر عن طبيعة المؤثر، سواء كان جسمانياً صلباً أو قوى استخدامها العامل كالحرارة أو الكهرباء، أو أن يكون جهد بذله العامل تنفيذاً للترامته المهنية. والأصل الخارجي في الحادث، قد يكون مادياً، وهذا هو الغالب، وقد يكون معنوياً، مثال ذلك السبب الخوف من رؤية الحريق يعتبر حادثاً رغم عدم إصابة العامل بالاختناق (عجمي- طاهر، د.ت، ص69)، وقد يكون السبب الخارجي مجرد ألفاظ تؤثر في نفسية العامل وتؤدي إلى صدمة نفسية (عبيدات، 1998، ص120).

ولقد كان هذا الشرط محل نقد من جانب الفقه المقارن والذي يرى بأنه غالباً ما تكمن أسباب حدوث الإصابة في نفس المصاب قبل وقوع الإصابة- مثل حركة خاطئة منه- فقطع يد العامل وهو يعمل أمام الآلة يرجع إلى سوء تقدير العامل أو العامل النفسي الداخلي له ترتب عليه ظرفاً خارجياً وهو قطع اليد (محرز، 2003، ص141).

ويرى الباحث انه لا يشترط لاعتبار الإصابة حادث عمل أن يكون سببها عاملاً خارجياً محضاً ذلك أن اشتراط عوامل داخلية مع العوامل الخارجية في إحداث الإصابة لا ينفي فيها صفة حادث العمل. ودعي الفقه للتخلي عن هذا الشرط مراعاة للحقائق العلمية والاعتبارات الإنسانية.

### 4/ وقوع الحادث أثناء العمل أو بسببه:

تعتبر الإصابة التي تنشأ عن حادث العمل إصابة عمل حتي ولو لم يكن هناك أي صلة مباشرة بين الحادث والعمل، ويعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل متي حدث في مكان العمل وزمانه (نابيل، 1992، ص414).

ويعتبر الحادث واقعاً أثناء العمل إذا كان قد وقع في الساعات المحددة للعمل وأثناء تأدية العامل لعمه في مكان العمل، حتى ولو لم يكن هناك أي صلة بين الحادث والعمل، إذ لا يشترط في الحادث الذي يقع أثناء العمل توافر علاقة سببية بينه وبين العمل، ومتى وقعت الإصابة أثناء تأدية العامل لعمه فإنه تعتبر إصابة عمل أي كان سبب الحادث الذي أدى إلى هذه الإصابة، سواء كان الحادث يرجع إلى خطأ رب العمل أو إلى خطأ الغير أو إلى قوة قاهرة فإن الإصابة تعتبر إصابة عمل، وحتى يستفيد العامل من الحماية التأمينية في حالة إصابته نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل، لا بد أن إصابة قد وقعت في مكان العمل وزمانه.

والمقصود بمكان العمل هو المكان الذي يتواجد فيه العامل أثناء تنفيذه عمله، وبحسب الأمل يشمل مكان العمل، المنشأة حيث يؤدي العامل عمله ويتسع مكان العمل ليشمل أيضاً مداخل المنشأة وملحقاتها، وبصفة عامة فإن مكان العمل يمتد إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، ومن ثم فإنه إذا وقع حادث للعامل في هذه الأماكن فإن الإصابة الناتجة عنه تعتبر إصابة عمل وتغطي تأمينياً (محرز، 2003، ص179).

أما المقصود بزمان العمل الفترة الممتدة بين موعد العمل وموعد انتهائه، ويتسع زمان وقت العمل ليشمل كذلك الفترة التمهيديّة التي تسبق بداية العمل إذ قد يحتاج العامل لبعض الوقت للقيام ببعض الأعمال التمهيديّة كتغيير ملابسه مثلاً أو تسليم أدوات عمله، والرأي الراجح يمدد أيضاً وقت العمل إلى فترة تسمى بالفترة التكميلية والتي يضطر فيها العامل إلى التأخير بعض الوقت بعد انتهاء مواعيد العمل مثلاً لارتداء الملابس أو تسليم العمل، إذ تعرض العامل لحادث خلال هذه الفترة أي الفترة التمهيديّة إلى الفترة التكميلية تعتبر حادث عمل ناتج عن حادث مستحق التعويض (نابيل، 1992، ص416).

ويرى الباحث أن رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل تعتبر هي الأساس للحماية القانونية، التي أضفاها المشرع في حوادث الطريق، حيث أن العامل مرتبط بعلاقة العمل مع صاحب العمل فإنه يكون خاضعاً لإشرافه وسلطانه طوال الطريق المؤدي إلى العمل والعكس، وقد يضطر العامل إلى تواجده في مكان العمل بصفة مستمرة مثل البواب والحارس، وبالتالي فأي حادث يلحق بالعامل خلال مدة وجوده في مكان عمله يعتبر حادث عمل وقع أثناء تأدية العمل حتى ولو وقع أثناء فترة نومه لأن العامل طوال هذه المدة التي يتواجد فيها في العمل يكون خاضعاً لإشراف ورقابة صاحب العمل لأنه يؤدي عمله باستمرار ويكون دائماً على استعداد لليقظة وفقاً لمقتضيات طبيعة عمله.

إضافة إلى الإصابة التي تحدث للعامل أثناء أداء عمله، فإن إصابة العمل التي تقع للعامل خارج مكان عمله وزمانه، يشترط فيها توافر علاقة سببية بين الحادث والعمل، سواء كانت علاقة مباشرة من العمل ذاته أو علاقة غير مباشرة، ما دامت علاقة السببية قائمة بين الحادث والعمل، وإذا تعددت الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث، يكفي أن يكون العمل سبباً كافياً لوقوع الحادث، ويعتبر حادث عمل إذا أثبت العامل أن الحادث الذي أدى إلى إصابته ما كان ليقع لو لا ارتباط العامل بالعمل، فلا بد من وجود علاقة سببية، ويقوم علي عاتق العامل عبء إثبات هذه العلاقة، وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير القاضي، أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث، فإنه لا يعد حادث عمل كما لو أوفد صاحب العمل العامل في مهمة إلى بلد آخر، وفي أثناء وجوده بها توجه لمشاهدة إحدى المباريات الرياضية، وحدثت وبين شخص آخر مشاجرة، وترتب عليها إصابته، فإن هذه الإصابة لا تستحق التعويض.

##### 5/ الصفة المهنية للحادث:

لا يكفي لاعتبار الحادث حادث عمل أن تتوفر الشروط السابقة الذكر، بل لابد من أن يكون الحادث قد وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويطلق غالبية الفقه على هذا العنصر أو الشرط (الصفة المهنية أو الطبيعية المهنية للحادث) (عبد الغفار، 2001، ص28).

ويشترط لاعتبار الحادث حادث عمل شرطان، وهما: ان يقع الحادث أثناء تأدية العامل لعمله، أو أن يقع بسبب العمل الذي يؤديه العامل، وذلك لاعتبار الناتج عنه حادث عمل، والجدير بالذكر أنه لا يشترط لاعتبار الحادث حادث عمل توافر هذين الشرطين معاً، بل يكفي توافر أحدهما فقط.

##### ثانياً: الآثار الناجمة عن حوادث العمل:

تؤدي الحوادث إلى أضرار مختلفة في شكلها وحجمها ومدة تأثيرها، وهذه الأضرار تتعلق بالعامل المصاب نفسه ومكان العمل ومكوناته الكثيرة وتمتد الآثار الناجمة عنها لتشمل العامل نفسه وأفراد عائلته تؤدي الحوادث إلى أضرار مختلفة في شكلها وحجمها ومدة تأثيرها، وهذه الأضرار تتعلق بالعامل آثار اجتماعية و آثار اقتصادية و آثار صحية، وتتعداها لتشمل المجتمع بأكمله، ويمكن تقسيم هذه الآثار حسب طبيعتها إلى آثار اقتصادية، آثار صحية.

**1/ الآثار الصحية:**

أي درجة من فقد أو تأذي الحالة النفسية والفيزيولوجية أو التشريحية للعامل وهي تؤدي عادة إلى اضطرابات على مستوى الأعضاء في جسم الإنسان (فقد السمع، تدني الرؤية، فقد الجزئي أو الكامل أي درجة من فقد أو تأذي الحالة النفسية الفيزيولوجية أو التشريحية للعامل وهي تؤدي عادة إلى فقد للأرجل)، العجز الوظيفي ويقصد به أي حالة من تدني أو فقد القدرة على القيام بعمل معين. أو الإعاقة وهي تعني فقد الدائم للقدرة على العمل نتيجة تأذي الصحة الذي يحد أو يمنع (لهذا الشخص بالذات) إمكانية القيام بالعمل إن فقد القدرة على العمل المميز للشخص السليم (حسب السن، الجنس، الوضع الاجتماعي، والمستوى الثقافي).

العجز هو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على القوة البدنية ومقدرته على القيام بالعمل ويقاس ذلك بالنظر إلى الشخص السليم المعافى ويتم التقدير بواسطة جداول تحديد العجز. ويعرف العجز أيضاً بأنه علة مستديمة أو مؤقتة تحل بجسم الإنسان فتمنعه من ممارسة مهنة، أو تقليل من قدرته على العمل (قاموس، ص1134).

أما العجز المؤقت عرفه البعض : (المرض أو الإعياء الذي يصيب العامل بسبب العمل أو نتيجة له أو لأجله، فيقوده عن العمل مدة زمنية تبدأ من تاريخ الإعلام عن وقوع الحادث المسبب المرض، ولغاية إعلان الطبيب المختص عن شفائه، حيث تقرر اللجنة الطبية المختصة وقت بدء المرض ووقت شفائه أو المدة الزمنية اللازمة تحديداً إلى الشفاء من المرض واللازمة للعلاج، وهي مدة التعطيل الواجب التعويض عنها، وبيان أن العامل أصبح قادراً إلى العودة إلى ممارسة عمله بانتظام وقد أطلق الفقهاء على هذا النوع من إصابة العمل العجز الجزئي المؤقت (موسي، 2000، ص70).

أما العجز الدائم فقد عرفه بأنه: (هو النقص في المقدرة المهنية أو الوظيفية الناشئ عن الحادث بالقياس إلى المقدرة التي للمتضرر عند وقوع الحادث) (خصري، 1998، ص75) ، ويرى جانب آخر أنه يجب أن يفسر : (العجز عن مزاولة الأعمال والمهن التي اعتاد المصاب وأمثاله أن يمارسوها أو يكسبونها وذلك بغض النظر عما قد يصل إليه المصاب في المستقبل من نجاح في ممارسة بعض الأعمال، أو مهن نتيجة تدريب خاص أو مهارة فائقة) وان يكون العجز كلي هو العجز الكامل المستديم، الذي يعوق صاحبه عن أداء أي عمل مناسب، كما اعتبر أن حالات العجز الكلي المستديم، هو الذي يستمر لمدة أطول وظهر بعد شفاء المؤمن من الحادث أو المرض أنه يعاني عن عجز دائم (جزئي كان أو كلي) (أحمد، 1960، ص540).

يقصد بالعجز الكامل كل عجز من شأنه أن يحول كلية بين المؤمن عليه ومن مزاولته لمهنته الأصلية أو أية مهنة أو نشاط يكسب منه ويعتبر الشخص عاجزاً عن العمل جزئياً كل من فقد القدرة جزئياً عن العمل أو الكسب بوجه عام (قاسم ، 1995، ص49).

ونرى بأنه وقد يكون العجز دائماً ولكنه جزئي يسمح للعامل بمزاولة نشاط مهني غير النشاط الذي كان يمارسه من قبل بعد إعادة تكييف نشاطه المهني. والأسباب المؤدية إلى العجز إما أن يرجع العجز عن العمل إلى المرض الطويل المدى، أو يرجع إلى الإصابة بحادث عمل أو مرض مهني.

**2/ آثار الاقتصادية والاجتماعية لحوادث العمل:**

إن كل حادث عمل يمكن ان يسبب عواقب مادية مختلفة يقع عبئها على جهات مختلفة تتعلق بالأنظمة المعمول بها في كل بلد على حدة وفقاً لما يلي:

- نفقات نقل وإقامة وعلاج لدى الجهات الصحية المختلفة.

- فقد الراتب جزئياً أو ألياً لفترة قصيرة أو طويلة خلال فترة الانقطاع عن العمل أو بعد العودة إليه إذا كانت الآثار الناجمة عن الإصابة تمنع العامل من تأدية عمله الموكل إليه.
- تخلف ضرر صحي دائم لدى العامل (عرج، عمى، جروح مشوهة، تغيرات نفسية).
- حالة عدم الاستقرار والخوف على بقية أعضاء الأسرة وخاصة الأطفال وتضرر مستقبلهم بالآثار المترتبة على الحادث.
- ارتفاع أسعار المنتجات الصناعية حيث أن صاحب العمل يضيف آفة المصاريف إلى قيمة السلعة المنتجة وبالتالي يتأثر المستهلكون بذلك.
- انخفاض الناتج القومي (الوطني) ويختلف من بلد لآخر حسب قدرة هذا البلد أو ذاك على تأمين القوى العاملة والموارد المالية.
- نفقات إضافية لتغطية مصاريف المتضررين من الحوادث وكذلك تأمين إجراءات إضافية لتوفير السلامة في العمل.
- خفض لميزانية الأسرة لاسيما إذا اضطر بقية أعضاء الأسرة إلى ترك أعمالهم للعناية بالعمال المصاب (القحطاني، 2007، ص29).

## المبحث الثاني

### الوقاية من حوادث وإصابات العمل والتعويض عنها

#### المطلب الأول: الوقاية من حوادث وإصابات العمل:

بالرغم من ذلك فإن هذه الإجراءات لطالما اصطدمت بالواقع، بالبيئة الثقافية، الاجتماعية، والتقنية مما قد يجعلها غير فعالة، وغير مجدية. وإن من أكبر المشاكل التي تزعج المنظمات الصناعية في بلدان العالم الثالث مشكلة حوادث العمل، حيث تكلفها الكثير من النفقات المادية والمعنوية والمعاناة النفسية والاجتماعية فعلى المستوى المالي فإن حوادث العمل مكلفة ذلك أنها تشمل تعطيل الإنتاج وتسيء إلى سمعة المؤسسة وتعمل على هدر أيام العمل وتكلف المؤسسة الكثير من المال (مقداد، 2014، ص28).

أنه من البديهي داخل المؤسسات والمنشآت والمصانع الكبرى، وأماكن العمل المختلفة، أن نحتاج إلى قواعد السلامة وذلك لحماية العامل والآلة على حد سواء، فمن أهداف السلامة المهنية التي يسعى إلى تحقيقها ما يلي:

- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك يمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والمرض المهنية.
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
- تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت المان والطمأنينة في قلب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع وهم يتعاشون بحكم ضروريات العمل مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.
- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج، ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل، وتدريب من يحل محله وما يترتب على ذلك من تأخير في غنجاز العمل ومواعيد التسليم.
- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية، وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم، وبالتالي زيادة وتحسين أدائهم (المغني، 2006، ص16).

إن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، وإذا قمنا بقراءة إحصائيات البيانات المتوفرة عن حوادث العمل، وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى علة مختلف الأصدقاء الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع أي مخاطر العمل تبدو واضحة (محمد، 2009، ص732)، حيث ترجع حوادث العمل

والأمراض المهنية إلى أسباب أو مخاطر عديدة منها الأسباب البشرية كإهمال العامل أو شروده أو قلة خبرته... الخ، كما تعود إلى جوانب مادية أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل، أو انفجار مواد أو تلف مفاجئ في الآلة... الخ.

ولتحقيق الأهداف السابق ذكرها لا بد من توافر المقومات يجب التخطيط الفني الذي السليم والهادف لأسس الوقاية في المنشآت، والتنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية (طه، 1988، ص129).

ويجب تحديد المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في العمل وخارجه من المخاطر المهنية، وكيفية أداء العمل أو الأعمال بكيفية سليمة وأمنة، وتوضيح تأثير الحوادث والإصابات، والعمل على منع تقليل الحوادث والإصابات، ومراعاة عدم الإهمال في أداء العمل، وبهذا يكون عند أفراد المجتمع بجميع طوائفه وضع الثقة الكاملة في أجهزة السلامة (الطيب، 2009، ص50).

تبرز أهمية السلامة المهنية في تقليل تكاليف العمل، حيث إن الإدارة السليمة كبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة في الحوادث والأمراض الصحية، وهذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين، وتوفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر، إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى أضرار العاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي (خضراوي، 2013، ص62).

وتبرز أهمية السلامة المهنية أيضاً في توفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام المجالات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض، والتقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية، إذ أن الحوادث لا تقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى المشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها، تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين، وتوفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة بشعورهم بأهميتهم وبين جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم، بالإضافة إلى أن تخلف الإدارة الجيدة السلامة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات، ومن هذه الأهمية الكبيرة التي توليها إدارة السلامة المهنية نستنتج أن للمنظمات بصورة عامة تسعى بصورة عامة إلى توفير البيئة الملائمة والمناسبة للعاملين بها، والحفاظ عليهم وهذا الهدف مرجواً وهو تحسين الإنتاج وتطويره قدر الإمكان (القرني، 2001، ص20).

ونرى إن نشاط العامل أثناء أداء عمله، لا يكاد يخلو من المخاطر التي قد تنتج عنها حوادث تؤدي إلى عجزه جزئياً أو كلياً، وبالتالي توقفه عن أداء عمله، ومن ثم توقف الأجر أو الدخل الذي يحتاجه العامل لتغطية متطلباته المعيشية هو وأسرته، بالإضافة إلى حاجة هذا العامل المصاب للرعاية الطبية وعلاجية وغيرها حتى يشفى، وما يطلبه ذلك من مصروفات وراحة وخدمات، وألا تعرض لتداعيات أكثر ضرر مثل الوفاة أو العجز، ولهذا اهتم نظام التأمين الاجتماعي إلى تغطية تلك الإصابات، بل التوسع في نطاق تلك

التغطية لمعالجة وتفاذي مضاعفاتها التي تهدد الأمن الاجتماعي والاقتصادي، المعيشي والمهني لمن تعرضوا لها.

### المطلب الثاني: التعويض عن حوادث وإصابات العمل:

أولاً: مدى الاعتداد بالخطأ في التعويض عن أصابات العمل:

#### 1/ التعويض عن حوادث العمل أساس الخطأ الموضوعي:

ويعرف الخطأ العمدي بأنه (إخلال بواجب قانوني بقصد الإضرار بالغير) (مرقس، 1971، ص176)، وقد اختلف حول المعيار الواجب إتباعه من القاضي لبيان وجود قصد الإضرار بالغير من عدمه وهو قوام الخطأ العمدي يقاس فعلياً بكلا المعيارين، وذلك لكونه يتكون من عنصرين عما: العنصر المادي المتضمن إخلالاً بالواجبات وهذا بحاجة لتعيين الواجب القانوني الذي جرى الإخلال به، لهذا يقاس بالمعيار الموضوعي، والعنصر الآخر وهو قصد الإضرار وهذا لا يقاس إلا بالمعيار الشخصي (السنهوري، د.ت، 1064/1)، دون الالتفات إلى الباعث الذي دفع لإحداث الإصابة، ويكون العمد المطلوب هو العمد العام والذي يكفي فيه مجرد الوعي بحقيقة الواقعة سواء كانت محددة أو غير محددة (عبد النبي، د.ت، ص203).

أما الخطأ غير المغتفر لرب العمل يتميز عن الخطأ العمدي بانعدام القصد المطلوب في حال الخطأ العمدي فالفاعل في الخطأ غير المغتفر يريد الفعل المسبب للضرر ويدرك خطورته بنفس الوقت ولكنه لا يقصد وقوع الضرر وبالتالي الخطأ ينتج عن فعل إرادي وليس بمجرد سهو أو إهمال، فهو بهذا يشابه الخطأ العمد سواء كان مباشراً أو غير مباشر أو كان القصد محدد أو غير محدد، ولكنه يختلف عن الخطأ العمدي بأن الفاعل لا يريد تحقيق النتيجة الضارة التي يرتبها الفعل ولا يسعى إليها (رشيد، 1995، ص5).

وقد كان من المستقر على النطاق القانوني أن الخطأ الشخصي العمد هو أساس المسؤولية التقصيرية، بحيث لا يكون الشخص مؤثماً إلا إذا كان مخطئاً فإذا أنتفى خطأه انتفت مسؤوليته، بالتالي كان على العامل إثبات خطأ رب العمل الشخصي العمد قبل أن يستحق التعويض وكان بإمكان رب العمل نفي مسؤوليته بإثبات خطأ العامل أو الغير أو السبب الأجنبي (مرقس، 1971، ص176).

ولكن لإيجاد وسيلة أخرى لحماية العامل دعا الأمر لدمج التزام رب العمل بسلامة العمال الذين يرتبطون معه بعد عمل مع التزاماته الأخرى بموجب العقد، بحيث يسأل رب العمل عن تعويض إصابات العمل دون حاجة لإثبات خطأه، ذلك كونه أخل بالتزامه العقدي المتمثل بالحفاظ على سلامة العامل.

#### 2/ التعويض عن حوادث العمل على أساس تحمل التبعة:

على الرغم من تطور الخطأ كأساس للمسؤولية من الخطأ الشخصي إلى الخطأ الموضوعي إلا أن تطلب الخطأ طان من شأنه ان يبقى العامل معرضاً لأخطار مهنية غير مغطاة بالتعويض، فقد يكون الضرر ناشئاً دون خطأ من أحد وبالرغم من بذل رب العمل كل عناية ممكنة لمنع الخطأ، فمن يجب أن يتحمل تبعه الضرر أو المضرور الذي لا يد له في وقوع الضرر أم رب العمل وهو من أنشأ وضعاً خطراً رتب عليه هذا الضرر وبالإجابة هنا أن الذي يتحمل التبعة هو من أحدث الظروف الخطيرة التي سببت الضرر واستفاد من الوضع الخطر الذي أوجده (السنهوري، د.ت، 1069/1).

وبالتالي هذا ما دعا للتحويل إلى إقامة المسؤولية على فكرة الضرر وليس الخطأ، وذلك تسهيلاً على العمال الذي يتعرضوا لإصابات عمل، وقد كان الفقه صاحب الدور الأكبر في تطوير فكرة المسؤولية القائمة

على الضرر بخلاف المسؤولية القائمة على الخطأ والتي كان القضاء هو صاحب الدور الأكبر في تطويرها (سلطان، 1987، ص 292).

ووفقاً لنظرية تحمل التبعة لا حاجة لإثبات خطأ رب العمل أو حتي بحث وقوع الخطأ من عدمه فلا يستطيع رب العمل أن يدفع مسؤوليته بنفي خطئه حتي لو أثبت السبب الأجنبي شريطة أن يكون الضرر قد وقع من نشاط عائد للعمل، كما لا يستطيع رب العمل أن ينفي مسؤوليته حتي في حال خطأ العامل في بعض الأحيان وذلك في الحالات التي تعتبر الإصابة فيها إصابة عمل كون رب العمل أقدر من العامل على تحمل هذه المخاطر وهذا لا يشكل إرهاق لرب العمل كونه يستطيع أن يؤمن على مسؤوليته تجاه العمال بتكلفة زهيدة وبذلك يتحقق التكافل الاجتماعي، كما ان فحوى فكرة الخطر المستحدث أن كل من استحدث خطراً بفعله أو باستخدام أدوات معينة يلزم بتعويض الضرر الذي يصيب الغير عند الخطر، فرب العمل الذي يستعمل الآلات الصناعية الخطرة يجب أن يتحمل نتائج استخدامها سواء كانت نافعة أو ضارة، ودون النظر إلى وقوع خطأ أم لا، بحيث لا يمكن ان يقارن بينه وبين العامل كون رب العمل هو من أنشأ خطر الضرر والذي إن تحقق وجب عليه تعويض الضرر الناتج عنه (مرقس، 1971، ص 176).

### 3/ التعويض عن حوادث العمل أساس الخطأ الشخصي:

يستحق العامل تعويضاً نقدياً عن إصابة العمل وفقاً للتشريعات العمالية فيكون رب العمل مسئولاً عن هذا التعويض وفقاً لمبدأ تحمل التبعة دون تطلب أي خطأ شخصي من قبله، إلا أن الإصابة التي تلحق بالعامل قد تكون نتيجة خطأ رب العمل وقد يكون هذا الضرر يستحق تعويض يتجاوز التعويض المنصوص عليه في قانون العمل، لذا كان لا بد أن يستفيد العامل من الحماية التي توفرها قواعد المسؤولية التقصيرية نتيجة خطأ رب العمل كون التعويض في المسؤولية التقصيرية يكون بقدر الضرر وهذا يشكل عودة إلى مفهوم الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية، من أجل حماية حق العامل بالتعويض عن إصابات العمل (بسوقي، د.ت، ص 421).

وفي الواقع فإن معظم التشريعات العمالية منعت العامل من أن يجمع بين التعويض المستحق بموجب قانون العمل وأي تعويض بموجب قانون آخر، إلا أن هذه التشريعات أوجدت استثناء عام يتعلق بالجمع بين قواعد المسؤولية التقصيرية في التعويض عن إصابات العمل والتي يكون التعويض فيها بمقدار الضرر، والتعويض عن إصابات العمل في التشريعات العمالية الذي يكون فيها سقف محدد حتي لو تجاوز الضرر الحد الأعلى للتعويض في القانون، وذلك أجازت للعامل أن يجمع بين التعويضين في حال وقوع خطأ من قبل العامل، بحيث يتمكن العامل من الرجوع على رب العمل لمطالبته بالتعويض وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية (السنهوري، د.ت، 1/1069).

ويرى الباحث أن إمكانية الجمع بين التعويض بموجب التشريعات العمالية وبين التعويض وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية يدور مع إمكانية حصول العامل على التعويض العادل عن إصابة العمل، بحيث أنه إذا تقرر في التشريعات العمالية تعويضاً بمقدار الضرر الذي لحقه من جراء الإصابة فإنه يمكن يقتصر الأمر على هذه التشريعات فقط، أما إذا أرتبط التعويض في التشريعات العمالية بحد معين قد لا يسمح للعامل بالحصول على مقدار الضرر فإنه ينبغي أن يسمح الجمع بين هذين التعويضين حتي لا يحرم العامل من الحصول على التعويض الذي يعادل الضرر الذي لحق به جراء إصابة العمل.

## ثانياً: آليات تقدير التعويض:

## 1/ التعويض الأساسي:

يشمل التعويض الأساسي عن إصابات العمل نفقات ومصاريف العلاج، وبدل الأجر اليومي في الفترة التي كون العامل فيها خاضعاً للعلاج، والتعويض عن العجز الدائم إذا نتج عن الإصابة، وكذلك يستحق ورثة العامل في حال وفاته عناصر التعويض السابقة إضافة إلى التعويض عن الوفاة. وقد حصرت التشريعات العمالية حق العامل عند وقوع الإصابة بمصاريف ونفقات العلاج وبدل الأجر خلال فترة العجز المؤقت التي يلقي العامل العلاج خلالها والتعويض عن العجز الدائم، سواء كان جزئي أو كلي، وحصر حق ورثة العامل في حالة وفاته نتيجة الإصابة بالتعويض الذي يستحقه العامل في حال إصابته بعجز كلي دائم.

إن تحديد التعويض الأساسي يعتمد على تحديد الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل، والذي اعتمدت عليه كثيراً من التشريعات المقارنة، حيث يعرف الأجر بأنه كل ما يدخل في ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل وذلك أياً كانت الاسم الذي يطلق عليه وأياً كانت الطريقة التي تحتسب بمقتضاها وأياً كانت الصورة والأشكال التي يتشكل بها (أبو السعود، 1983، ص365). ومصاريف ونفقات العلاج أوردها التشريعات العمالية بصيغ مختلفة ولكنها تفيد بقيام رب العمل بتحمل علاج العامل، حيث لا يعقل أن ينقل رب العمل العامل إلى المستشفى دون أن يتحمل مصاريف العلا العلاج والتي يمكن أن تكون أكبر من قيمة الأجر اليومي للعامل أثناء فترة المعالجة (الظاهر، 1994، ص50).

ويرى الباحث أن إصابات العامل وقعت أثناء العمل ولمصلحة رب العمل، فإن رب العمل وفقاً لقواعد التعويض عن إصابات العمل هو المسئول عن تعويض العمل لاستحداثه مخاطر العمل التي سببت الإصابة كما أنه المستفيد منها.

أما العجز المؤقت والذي يعني عدم قدرة العامل على العمل بعد وقوع الإصابة خلال فترة العلاج لحين انتهائه بالشفاء أو العجز النهائي أو الوفاة (الدوس، 1994، ص388)، فستحق العامل بدلاً يومياً عن أجره اليومي الذي لا يستطيع تقاضيه نتيجة الإصابة، ويحدد بنسبة مئوية من الأجر اليومي، ويستمر إلى حين ثبوت الشفاء أو العجز الدائم أو حتي الوفاة بموجب التقارير الطبية.

والعجز الدائم يقصد به أن تخلف الإصابة عجزاً دائماً في القوى العامة للعامل تمنعه من ممارسة عمله أو حتي تمنعه من ممارسة أي عمل آخر، وذلك نتيجة عدم استرداده كامل قدراته الطبيعية، والمقصود بالعجز الكلي العجز المادي عن ممارسة أي عمل، وليس العجز عن ممارسة العامل لمهنته فقط (قديري، دت، ص390)، كما قد تؤدي الإصابة لوفاة العامل نتيجة للإصابة، أو قد يؤدي الحادث إلى فقد العامل كما لو كان العامل يعمل في المناجم، وعند ذلك ينشأ حق ورثة العامل ومن يعولهم في التعويض، ويكون التعويض لكل منهم بحسب نص القانون، أو قد يكون للتركة ويقسم بحسب الحصص الأثرية في قواعد الميراث.

يحق للعامل المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل وما يعتبر في حكمها من إصابات، والأساس القانوني للتعويض الذي يستحقه العامل إلا أن كل ذلك ينصب في إطار المعلومات النظرية إذا لم يتبعها بيان للوسائل التي تستطيع اليد العاملة حماية حقوقها بموجبها ويقدر التعويض عن إصابات العمل وفق معدلات حددها كل من قانون العمل وقانوني التأمين الاجتماعي ذلك إذا كانت إصابة العامل دون خطأ من صاحب العمل.

**2/ التعويض الإضافي بناء على المسؤولية التقصيرية:**

يستطيع العامل الرجوع على رب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية إذا كانت الإصابة نتيجة خطأ رب العمل، وذلك على الرغم من استيفاء تعويض وفق قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي، ويكون هدف التعويض وفق قواعد المسؤولية المدنية هو جبر الضرر بالغاً ما بلغ، والذي لا تغطيه التشريعات العمالية،

فإذا توفرت أركان المسؤولية رب العمل من فعل ضار وضرر وعلاقة سببية بينهما، وجب عليه التعويض عن الضرر اللاحق بالعامل، بحيث يهدف التعويض إلى جبر الضرر، والذي يقتضي التعويض النقدي نظراً لطبيعة الضرر الجسدي، فيحكم بمبلغ من النقود على رب العمل كتعويض للضرر الذي أصابه، ويقدر بمقدار الضرر المباشر سواء كان متوقفاً أو غير متوقع، وفقاً لمبدأ التعويض الكامل بمقدار الضرر الذي أصاب المضرور، فالعامل المضرور ضحية رب العمل المخطئ ويجب إعطاؤه تعويضاً يغطي كامل الضرر، دون تحميل رب العمل المخطئ تعويض يزيد عن المدى الحقيقي للضرر (السنهوري، د.ت، 1067/1)، ويشمل التعويض كافة صور الضرر الذي أصاب العامل، سواء كان مادياً أو أدبياً. وبذلك يشمل التعويض كل خسارة لحقت بالعامل وكل كسب فاته فالضرر القليل والكثير يجب التعويض عنه، وفقاً لتقدير القاضي تحت رقابة المحكمة الأعلى، ويقدر التعويض بالضرر الذي أصاب العامل دون تدخل عنصر خارج الضرر.

**الخاتمة:**

تشمل النتائج والتوصيات:

**أولاً: النتائج:**

- 1/ أن السلامة المهنية هدفها الوحيد هو حماية أرواح العاملين في المؤسسات والمنشآت المختلفة، وذلك عن طريق نشر الوعي بين العاملين وتبصيرهم بالأخطار والحوادث المتوقعة في مكان العمل، وأيضاً بتدريبهم على استخدام أجهزة الوقاية من كل خطر أو إصابة، وتعريفهم بطرق العمل الصحيحة.
- 2/ الإجراءات الخاصة بحوادث وإصابات العمل تحقق أهداف لجميع أطراف العلاقة التعاقدية في عقد العمل بالإضافة إلى المجتمع ككل، فهي بجانب أنها تحمي العامل من الأخطار التي قد تلحق به، تساعد في حماية صاحب العمل وذلك من أجل المحافظة على الآلات والمعدات في المنشأة، ليعكس كل هذا إلى رفع الكفاية الإنتاجية للمؤسسات، بالإضافة للأثر فعال على الاقتصاد القومي بشرطيه الإنساني والمادي.
- 3/ حرص الفقه والتشريع والقضاء على تأكيد إجراءات الوقاية من حوادث وإصابات العمل بما يضمن سلامة الجسدية للعامل ووقوع خسائر مادية لمنشآت العمل.
- 4/ هناك دور كبير يمكن أن تلعبه الرقابة الإدارية والقضائية لإجراءات السلامة والصحة المهنية في مكان العمل فيما إذا قامت هذه الجهات المختصة بدورها في التأكيد من إتباع كافة التدابير الوقائية، ومعرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي لحوادث العمل.
- 5/ توافقت تشريعات جميع البلدان على حق العامل في الحصول على التعويض عن حوادث وإصابات العمل، بينما تباينت في إمكانية حصوله على التعويض عن طريق المسؤولية التقصيرية بجانب حقوقه في نظام التأمين الاجتماعي.

**ثانياً: التوصيات:**

- 1/ السعي من جانب المنشآت العمالية لوضع أساليب وقائية لازمة وذلك بغية المحافظة على الطاقة البشرية والمادية، وبالتالي ضمان مستقبل المؤسسة والحفاظ على سمعتها بين المؤسسات الأخرى.
- 2/ الاهتمام من قبل المشرعين إلى فرض آليات ووسائل لمتابعة التدابير الوقاية من حوادث وإصابات العمل، وتفعيل هذه الآليات بشكل مستمر لضمان قيامها بواجبها تجاه صحة العامل وسلامة المنشأة العمالية.
- 3/ ضرورة تكامل الأدوار في مجال السلامة والصحة المهنية، والاستعانة بالمختصين في مختلف المجالات، الهندسية والطبية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها من أجل الوصول إلى أفضل النتائج لتجنب حوادث وإصابات العمل.
- 4/ ضرورة التأطير التشريعي في القوانين والأنظمة الداخلية في أحقية العامل في الحصول على التعويض العادل لإصابات العمل، وإمكانية حصول العامل في التعويض بناء على قواعد المسؤولية التقصيرية إذا كان تعويضه وفقاً لقانون العمل أو التأمين الاجتماعي يحرمه من الحصول على تعويض العادل لما أصابه من ضرر جراء إصابة العمل.

## قائمة المراجع:

## أولاً: الكتب:

- 1/ أبو السعود، رمضان، (1983)، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، ط1، الدار الجامعية، بيروت.
- 2/ إبراهيم، جلال محمد، (1987)، حماية العامل من حوادث طريق العمل، الطبعة الأولى، عمان.
- 3/ أحمد، حسن، (1960)، مجموعة تشريعات العمل والتأمينات، مطبعة مصر.
- 4/ الدوس، سليمان، (1994)، الموسوعة العمالية- إصابات العمل في التشريع السوري على ضوء الاجتهادات المقارنة، ط1، دن، سوريا.
- 5/ الطيب، يوسف، (2009)، إدارة السلامة الصحية المهنية، السيفوي لاستثمارات الأمن والسلامة والصحة المهنية والترتيب والجودة والبيئة، أبو ظبي.
- 6/ الظاهر، محمد عبد الله، (1994)، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دن، الأردن.
- 7/ السرحان، عدنان إبراهيم- خاطر، نوري حمد، د.ت، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق والالتزامات، ط1، دار الثقافة، عمان.
- 8/ القحطاني، راشد محمد، (2007)، حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض.
- 9/ المشعان، عويد سلطان، (1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، أبو ظبي.
- 10/ النقيب، عاطف، (1984)، النظرية العامة للمسئولية الناشئة عن الفعل الشخصي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة.
- 11/ دسوقي، محمد إبراهيم، د.ت، تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعة، الإسكندرية.
- 12/ رشيدى، محمد سعيد، (1995)، الخطأ غير المغتفر- سوء السلوك الفاحش والعمد، جامعة الكويت، الكويت، الطبعة 1.
- 13/ سلطان، أنور، (1987)، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، ط1، الجامعة الأردنية، عمان.
- 14/ صخري، مصطفى، (1998)، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاع الخاص والعام، دار الثقافة، عمان.
- 15/ طه، فرج عبد القادر، (1988)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، القاهرة، الطبعة السادسة.
- 16/ طه، فرج عبد القادر، (1979)، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل، مطبعة المجد.
- 17/ عبدالغفار، سالم جابر، (2001)، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، كلية حلون، القاهرة.
- 18/ عبد النبي، سعيد، د.ت، تأمين المسئولية من إصابات العمل، دن.
- 19/ عبيدات، عوني محمود، (1998)، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل، الطبعة الأولى.
- 20/ عجمي، سيد - طاهر، نيازي، د.ت، التأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها العملية في القطاع العام، دار النشر عالم الكتب، القاهرة.
- 21/ علال، طحطاح، (2005)، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسئولية، ديوان المطبوعات الجامعية.

22/ قاسم، محمد حسن، (1995)، التأمينات الاجتماعية- لنظام الأساسي والنظم المكمل، دار الجامعة الجديدة للنشر.

23/ قودي، حسن عبد الرحمن، د.ت، التعويض عن إصابات العمل، الجلال، مصر.

24/ فرشان، فتحية، (2013)، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، جامعة الجزائر.

25/ مباركي، بوحفص، (2004)، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران.

26/ محرز، أحمد محمد، (2003)، الخطر في التأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.

27/ مرقص، سليمان، (1971)، المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية، القسم الأول، الأحكام العامة، ط1، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.

28/ مقداد، محمد، (2014)، الجمع بين مقاربتى الموائمة المهنية والأرغونوميا في واجهة حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الأنيس.

29/ موسي، شكري، (2000)، إصابات العمل وأمراض المهنية- دراسة تحليلية فقهية قضائية ناقدة في قانون العمل الفلسطيني، دار النشر.

30/ نايل، السيد عيد، (1992)، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود.

31/ ياسين، حمدي وآخرون، (1990)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث.

32/ ياسين، صاري، (2009)، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الطبعة الثالثة.

#### ثانياً: الرسائل الجامعية:

33/ الذياب، عبد الرحمن بن سعد، (2010)، الاتجاهات نحو تطبيق أنظمة ولوائح الأمن الصناعي، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم المنية، الرياض.

34/ القرني، على عبد الله، (2001)، أثر البرامج التدريبية في السلامة المهنية من إصابات حوادث العمل، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

35/ المغني، أممية صقر، (2006)، واقع إجراءات المن والسلامة المهنية المستخدمة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

36/ خضراوي، بسمة، (2013)، إجراءات السلامة المهنية وعلاقتها بالرضا المهني بمؤسسة النسيج والتجهيز، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

37/ عبد الحفيظ، كالمني، (2013)، اتجاه الموظفين نحو آلية عمل إدارة الموارد البشرية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور، الجزائر.

#### ثالثاً: الدوريات:

38/ السنهوري، عبدالرزاق، د.ت، الوسيط في القانون المدني- الفعل الضار، دار النهضة العربية، القاهرة، الجزء (1)، المجلد (1).

39/ شنب، محمد لبيب، (1969)، مدى تغطية تأمين إصابة العمل حوادث الطريق، مجلة العلوم القانونية، جامعة عين شمس، السنة الحادية عشر، العدد الثاني، يوليو.

40/ محمد، سهيلة، (2003)، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، كلية التربية جامعة دمشق، مجلد 26، العدد الرابع.

**القوانين والتشريعات:**

41/ تقنين الضمان الفرنسي - الصادر في 17 ديسمبر 1985م.

42/ القانون التونسي رقم (22) لسنة 1994.

43/ القانون الجزائري رقم (13/83) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

44/ قانون التأمينات المصري رقم 1975/79.

45/ قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية السوداني لسنة 2016م.

46/ نظام العمل السعودي لسنة 1426هـ.