



بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية السودان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة شندي

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

قسم القانون

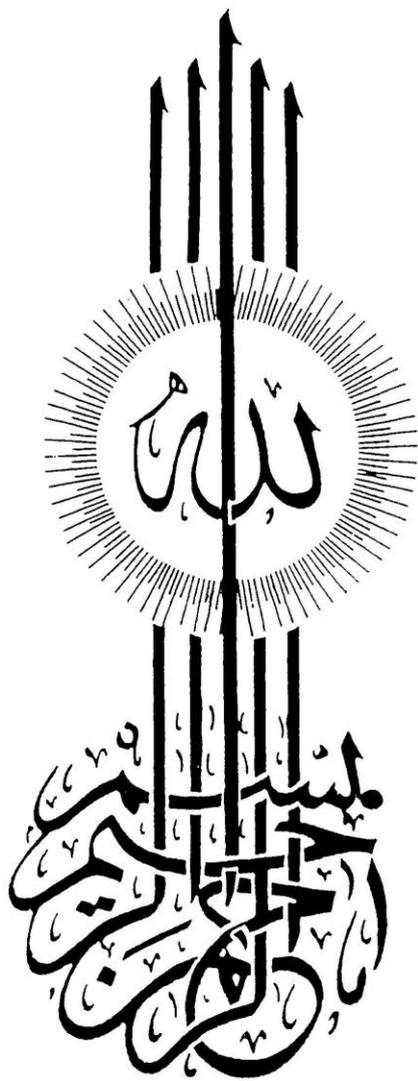
التعويض عن إصابات العمل في القانون
السوداني

(دراسة مقارنة)

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في القانون الخاص

إعداد الطالب: أمجد خلف الله أحمد محمد

إشراف الدكتور: أحمد المصطفى محمد صالح



إهداء

إلي من تركنا علي المحجة البيضاء ليلها كنهارها نبي الرحمة و الهدي ،القائل أنا
مدينة العلم وعلي“ بابها.

مهما بحثت في قاموس الكلمات ونثرت من عبارات فلن ولم أجد كلمات توفيك حقك
إلي:

أمي الحبيبة

أبي الحبيب. أنت النور الذي يضيء حياتي والنبع الذي أرتوي منه حبا وحناناً إلي

أبي رمز البذل والعطاء

إلي سندي ومصدر سعادتي وقوتي

إخوتي

إلي من تصبب عرقا في سبيل الحصول علي لقمة عيشي العمال وأصحاب العمل

إلي رفقاء الدرب جميعا

شكر و عرفان

الشكر في البدء لله سبحانه وتعالى الذي وفقني ويسر لي كتابة هذا البحث من لا يشكر الناس لا يشكر الله.

أتقدم باسمي آيات الشكر والعرفان إلي قلعة العلم والمعرفة جامعة شندي كلية القانون وأسرة مكتبة كلية القانون ومكتبة الدراسات العليا جامعة النيلين ومكتبة جامعة أمدرمان الإسلامية ومكتبة الهيئة القضائية لما وجدته منهم من طيب خلق وحسن معاملة والى الدكتور احمد المصطفى محمد صالح الذي لم يبخل علي بزمنه ولاعلمه وكان لي خير معين من بعد الله سبحانه وتعالى حتى تمكنت من كتابة هذا البحث.

إلى زملائي وأساتذتي بكلية القانون جامعة شندي وأسرة كلية القانون والى كل من مد لي يد العون بالنصح والإرشاد.

مستخلص البحث :

نتعرف من خلال هذا البحث من خلاله نتعرف على الإصابة التي تحدث للعامل أثناء ساعات العمل أو بسبب العمل والتعويض عن تلك الإصابة وما إذا كانت الإصابة في مكان العمل أو بسببه ، كذلك التعرف على الحقوق التي كفلها قانون العمل السوداني لسنة 1997م وقانون العمل المصري للعامل المصاب والالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها من خلال هذا البحث المشرع السوداني ترك أمر إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل والسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع ويمكن إثباتها بثتى وسائل الإثبات المتبعة في استخلاص البيانات. المشرع السوداني ألزم صاحب العمل بإعداد لائحة لضبط العمل داخل المؤسسة وإيداعها لدى مكتب العمل ، وإذا لم يجيزها مكتب العمل لا تعتبر نافذة وليس لها صفة إلزامية .

كذلك من أهم التوصيات التي توصلت إليها على العامل عند لجؤه للقضاء للمطالبة في حقه في التعويض أن يؤسس دعواه على كل ما يوصله إلى ما يريد عن طريق الطلب الاحتياطي في الدعوى بمعنى أن يرفع دعواه مستنداً على أسباب عقدية واحتياطياً على أسباب تقصيرية مشمولين داخل عريضة الدعوى.

مقدمة :

تعتبر إصابات العمل من اخطر المشاكل التي تهدد التنمية الاقتصادية في جميع بلدان العالم؛ فإن العمل مرهون على بذل الجهد المادي (البدني أو الذهني) وهذه عرضه للاستنفاد لحدث يطرأ عليه سواء من مرض أو شيخوخة أو إصابة تعجزه عن الداء كليا أو جزئيا، دائما أو مؤقتا.

وما يشهده العالم اليوم في ظل التكنولوجيا الحديثة والتقدم العلمي والتقني يكشف عن أساليب جديدة كنتاج للثورة الصناعية التي انتظمت العالم اجمع، وقد عادت هذه الثورة بالعديد من النفع ، إلا أنها حبلت بالعديد من المخاطر والمشاكل و الاضطرابات والحوادث والأمراض التي تصيب العامل وتقعه عن العمل، فلا بد من إيجاد حلول مناسبة لتلك المعضلة والدفع بعجلة التقدم إلى الأمام دون إلحاق ضرر بالعمال ، ومن هنا برزت الأهمية الكبرى لإصابات العمال وتعويضهم.

حيث بدأت الدول في وضع تشريعات لحماية العمال وتعويضهم عن الإصابات التي تلحق بهم،فان المشرع السوداني قد خطى بخطى واسعة في حماية العمال فقرر لهم تعويض قانوني للعامل المصاب، بجانب حقه في التعويض إذا وجدت موجباته.

وتكمن أهمية موضوع التعويض عن إصابات العمل لما تحتله قضايا التعويض عن إصابات العمل في المحاكم بدرجاتها المختلفة،وان طبيعة النظام القانوني للتعويض عن إصابات العمل به كثير من التعديلات مما أدى إلى تداخل وتشابه قضايا التعويض عن إصابات العمل وان هذا التشابه يجعله مجالا خصبا للبحث والدراسة.

1/ أهمية البحث :

تكمن أهمية التعويض عن إصابات العمل 1/ الارتباط بحقوق العمال بإعتبارهم الجانب الضعيف في علاقات العمل 2/ لما تحتله قضايا التعويض عن إصابات من حيز في المحاكم بمختلف درجاتها ،وان بعض العمال يجهلون حقوقهم عند تعرضهم لإصابة أثناء فترة العمل.3/لما يمكن بيانه من احكام قانونيه هامه تتعلق بهذا الموضوع الذي يهم عددا اكبر من افراد المجتمع

2/ أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى 1/ العريف بالإصابة وعناصرها ،وشروطها،والفرق بين الإصابة والأمراض المهنية،2/الالتزامات التي تقع على صاحب العمل،3/حقوق العامل المصاب في القانون السوداني ومقارنتها بالقانون المصري.

3/ أسباب اختيار موضوع البحث :

من الأسباب التي دفعتني لاختيار هذا الموضوع 1/الرغبة الأكيدة للتزود به في مجالي العملي نسبة للتداخل والتشابه الشديد في قضايا التعويض عن إصابات العمل مما يجعلها تخفى عن الكثيرين 2/ كثرة التعديلات التي تطرأ على هذا الموضوع مما دفعني لمعرفة كل ما هو جديد فيه في ممارستي العملية له .

4 / مشكلة البحث: تتمثل مشكلة البحث في الاتي

1/ماهية الاصابة وعناصرها؟

2/ ما هو التعويض،وكيفية التعويض عن إصابات العمل؟

3/ما هي الالتزامات التي تقع على صاحب العمل؟

4/ما هي حقوق العامل المصاب في القانون السوداني والمصري؟

15 / حدود البحث :

انحصرت هذه الدراسة في حدود قوانين العمل السوداني الملغية والسارية وقانون التعويض عن اصابات العمل، وقانون المعاملات المدنية، وقانون التأمينات الاجتماعية ، وقانون علاقات العمل الفرديه، وكذلك قانون العمل المصري والقانون المدني المصري، وبعض الاتفاقيات الدولية والعربية بشأن حقوق العامل المصاب

16 / منهج البحث:

اتبعت في هذا البحث المنهج المقارن حيث ان موضوع هذه الدراسة ينحصر بين

القانون السوداني والمصري وقارنت بين العديد من نصوص هذه القوانين في المواضيع التي تناولتها الدراسة ، وتوصلت من خلال هذه الدراسة الى اوجه الشبه والاختلاف بين القانون السوداني والمصري وما يميز القانون الوطني عن القانون المصري.

17 / الدراسات السابقة :

للامانه العلمية وجدت رسالة دكتوراه لهذا الموضوع بعنوان احكام التعويض عن اصابات العمل في القانون السوداني مقدمة من الطالب عبد العظيم محمد عبد الله، كلية الدراسات العليا جامعة النيلين نوفمبر 2008 وقد استعنت بها في الحصول على المراجع التي تتناول هذا الموضوع.

18 / صعوبات البحث:

التداخل والتشابه بين العديد من المصطلحات القانونيه في هذا الموضوع مثل حادث العمل والمرض المهني وإصابة العمل.
تشعب الدراسات التي تدخل في هذا الموضوع.

هيكل البحث :

الفصل الأول : ماهية التعويض والإصابة

المبحث الأول : مفهوم التعويض .

المبحث الثاني : مفهوم الإصابة .

المبحث الثالث : عناصر الإصابة .

المبحث الرابع : الفرق بين إصابة العمل والأمراض المهنية .

الفصل الثاني : التزامات صاحب العمل :

المبحث الأول : تقديم العمل وتمكين العامل من تنفيذه ودفع الأجر .

المبحث الثاني : الالتزام بتوفير الأمن والسلامة ومراعاة الآداب والأخلاق

واستخراج شهادة نهاية الخدمة ورد الأوراق .

المبحث الثالث : الالتزام بأعداد لوائح العمل وتوفير السكن والغذاء ووسائل النقل

والالتزام بأعداد لوائح العمل والجزاءات .

المبحث الرابع : الالتزام بالأجازات .

الفصل الثالث : حقوق العامل المصاب :

المبحث الأول : الحق في العلاج والرعاية الطبية .

المبحث الثاني : الحق في تعويض الأجر .

المبحث الثالث : الحق في المعاش أو التعويض .

المبحث الرابع : حقوق العامل المصاب وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية .

الفصل الأول

ماهية التعويض والإصابة وعناصرها وشروطها.

المبحث الأول: مفهوم التعويض

المبحث الثاني: مفهوم الإصابة

المبحث الثالث: عناصر الإصابة وشروطها

المبحث الرابع: الفرق بين إصابة العمل والأمراض المهنية

المبحث الأول ماهية التعويض

أولاً: تعريف التعويض لغة :-

عوض العوض : البديل والجمع اعواض ، عاضة منه وبه والعوض مصدر قولك عاض عوضاً وعايض وعوضه وعاضه . يقول : عضت فلان وعاضته إذا أعطيته بدل ما ذهب منه . وتعوض منه وعاوض : أخذ العوض وعاوضه منه وإعاضه وتعويضه كله (سأله العوض) وتقول: اعاضني فلان إذ جاء طالب للعوض (1)

عوض العوض معروف يقال : عياضاً وعوضاً والاسم : العوض والمستعمل التعويض عوضته من هبته خيراً واستعاضني (سألني).

عياض اسم رجل وتقول : هذا عياض لك عوض لك ، عوض يجري مجرى القسم العوض عاوضت فلان بعوضٍ في البيع والأخذ فاعترضته مما أعطيته (2) استعاضة الرجل منه : سأله العوض وعرض ظرف لإستقراق المستقبل مثل أبدأ إلا انه مختص بالنفي وهو معرف إن أضيف كقولهم : لا افعله عوض العائضين ومبني إن لم يضاف وبناءه على الضم.

والعوض هو البديل والحلف منه اعواض والمعوضة والعوض والحلف عاطت. العنق عوضاً : طالت في اعتدال ويقال عاطت المرأة الناقة ولم تحمل السنوات من غير عقم (3)

في العوض واحد الإعواض تقول منه عاضه وعاوضه وعوضه تعويضاً وعاوضه أي أعطاه العوض واستعاضة أي طلب العوض واتعاطت الناقة إذا كانت لم تحمل سنوات (4)

1/ لسان العرب - لابن منظور - دار الطباعة الكبرى الأميرية - 1996م - ط1 - ج7 - ص192

2/ العين - الخليل بن احمد الفراهيدي دار الكتب العلمية بيروت - 1424-2003م - ط1 - ج2 - ص193

3/ المعجم الوسيط - تأليف لجنة من الأساتذة - مجمع اللغة العربية - مكتبة الشروق الدولية 2004م - ط4

4/ مختار الصحاح - محمد بن أبي بكر - دار النموذجية بيروت - 1999م - ط1 - ص196-197

مما سبق ان التعريف اللغوي الراجح لمفردة التعويض هو العطاء والبذل لما ذهب عنه .

ثانياً : تعريف التعويض إصطلاحاً :

دفع ما وجب من بدل مالي بسبب إحاق ضرر بالغير⁽¹⁾

أما التعويض في القانون الوضعي فهو تعويض عن اثر الإصابة لا عن ذاتها وهذا أمر يختلف باختلاف الأشخاص حيث يصار إلى تقدير الضرر ونسبة العجز بالاستعانة بأهل الخبرة وعلى ضوء ذلك يقدر القاضي التعويض المستحق⁽²⁾ التعويض في فقه الشريعة الإسلامية :-

عقد فقهاء الشريعة الإسلامية أبواباً وفصولاً متعددة تناولوا فيها الجزئيات المختلفة في موضوع التعويض تضارع بل تتفوق على ما توصلت إليه التشريعات والقضاء والفقه فهم يطلقون على التعويض(الضمان) وكأنها المسؤولية في مفهومها لديهم هي الضمان⁽³⁾

فالفقه الإسلامي لم يستخدم كلمة تعويض دلالة على جبر الضرر وإنما استخدم كلمة الضمان فالضمان يعني الالتزام وعند فقهاء الشريعة الإسلامية يعني المسؤولية بصفة عامة وبعض الفقهاء عرفه بأنه غرامة التالف ، وعرفه البعض الآخر بأنه عبارة عن رد المال وقيمه⁽⁴⁾

ويتخذ الضمان (التعويض) في فقه الشريعة الإسلامية مفهوماً أوسع مما هو عليه في القوانين الوضعية إذ ينطلق من جبر الضرر الذي يقع على المضرور وللضرر صور لا تقع تحت حصر ويتسع مفهوم جبر الضرر إلى الوقاية منه

1/ الموسوعة الفقهية الكويتية - ص 13/35

2/ بدائع الصنائع والقوانين الفقهية - ابوبكر مسعود بن احمد الكاساني - دار الكتب العلمية - 1986م - ط2

3/ تبصره الأحكام في أصول الاقضية ومناهج الأحكام ابراهيم بن محمد على بن فرحون محمد - مكتبة الكليات الأزهرية - ج2، 1

4/ الدية بين العقوبة والتعويض في الفقه الإسلامي - د/عوض احمد إدريس - مكتبة الهلال بيروت 1986م - ط1 - ص27

وإزالته عيناً وان كان ذلك متعذراً فبالتعويض عنه . وذلك ما يتفق مع مقاصد الشريعة الإسلامية في المحافظة على الضرورات الخمس وحمايتها⁽¹⁾

وان الفقه الإسلامي بين المسؤولية العقدية تحت عنوان الضمان إن ضمان العقد الذي عرفه الفقهاء غير المسؤولية العقدية لاصطلاح فقهاء التشريع الوضعي فضمان العقد ضمان مال تالف بناء على عقد اقتضاء الضمان، أما المسؤولية العقدية ليس تعويض عن مال تالف إنما هو تعويض الضرر الناشئ عن عدم تنفيذ المدين بما التزم به بناء على العقد لذا فإنها تطلب في وجودها وجود عقد صحيح واجب التنفيذ لم يقم عاقده بتنفيذه .

أما إذا كان التنفيذ بأداء مال فان الواجب حينئذ هو الالتزام بأداء هذا الدين جبراً، بما يؤدي بهم الديون العقدية وذلك ما لا يراه فقهاء الشريعة الإسلامية فان عدم قيام الملتزم بالالتزام يستلزم شرعاً إزمه وإجباره عليه فان امتناعه معصية يستحق عليها التعزير أما إزمه بمال على وجه التعويض عما احدث بامتناعه بضرر لا يتمثل في فقد مال نتيجة للقواعد الفقهية الأصولية الشرعية التي تقضي بان اخذ المال لا يكون إلا تبرعاً أو في مقابلة المال أو تلف . لان أساس التعويض في نظر الفقهاء هو مقابل المال بالمال فإذا خوئل يعتبر المال كان أكله باطل⁽²⁾

التعويض لا يكون إلا مقابل ضرر ومن ثم فهو واجب الأداء ، والضرر المعوض عنه عند الفقهاء يشمل الضرر الواقع على المال سواء كان عن طريق القصب أم الإتلاف أم على النفس وما دونها وهي الدية والارش أم كان عن طريق التفريط في الإصابة.

1/ النظرية العامة في المسؤولية التصويرية - المسؤوليات المختصة والخاصة- محمد عثمان خلف الله - ج 2

2/ شرح قانون المعاملات المدنية السوداني - د/ محمد صالح على - ص 218

ويكون التعويض بدفع مال مقدر أو مصالح عليه لما وقع عليه الضرر أو لمن تنتقل إليه التركة بدلاً لما فقد وقطعاً للخصومة والنزاع بين الناس (1)

ثالثاً : التعويض بين الشريعة والقانون :

يفترق التعويض في الشريعة الإسلامية عن القانون الوضعي فنظام الدية والتعويض في الشريعة الإسلامية يتميز بالموضوعية المطلقة إذ يقوم على أساس تحديد قيمة الإصابة سلفاً وهي الدية وهو تعويض ثابت بالنسبة لجميع الأشخاص سواء كانوا فقراء أم أغنياء صغار أو كبار يعيلون أسراً أم لا يعيلون فهو تعويض ثابت لا يختلف باختلاف الأشخاص باعتباره تعويض لضرر جسدي سواء كان خطأ أم عدواناً وهذا أمر يتساوى فيه كل الناس .

أما التعويض في القانون الوضعي :-

فانه تعويض عن اثر الإصابة عن ذاتها وهذا أمر يختلف باختلاف الأشخاص حيث يصار إلى تقدير الضرر ونسبه العجز بالاستعانة بأهل الخبرة وعلى ضوء ذلك يقدر القاضي التعويض المستحق (2)

كما تختلف الشريعة الإسلامية عن القانون الوضعي في طبيعة التعويض ومقداره والجهة التي تحكم به . فالقاضي في الشريعة الإسلامية الذي يحكم بالجريمة والإصابة هو ذاته الذي يحكم بالتعويض.

أما في القانون فان تناول الجريمة والإصابة من اختصاص المحاكم الجزائية والحكم بالتعويض من اختصاص المحاكم المدنية (3)

كذلك نجد أن الشريعة الإسلامية تساوي بين جميع الأفراد في المجتمع حيث أنها في التعويض لا تميز بين الأشخاص ففي الدية نجد جميع الأشخاص متساوين فهي لا تفرق بين المراكز الاجتماعية . حيث نجد في القانون الوضعي

1/ بدائع الصنائع والقوانين الفقهية - مرجع سابق - ص 169- 445

2/ تعويض الضرر في المسؤولية المدنية - إبراهيم أو الليل - ص 72- 74

3/ جرائم القتل والإصابة والتعويض عنها - عدلي خليل - ص 35

التميز بين الأشخاص فالشخص الذي يعول أسرته يختلف عن الشخص الذي لا يعول أسرته فهو تعويض تتنازعه الظروف والأهواء .

المبحث الثاني مفهوم الإصابة

أولاً : تعريف الإصابة لغة :

وصاب السهم نحو الرمية يصبوب صوباً وصيبوبه وأصابه إذا قصد ولم يجر
وقيل: صاب جاء من عل وصاب من الإصابة. وصاب السهم القرطاس صيباً لغة
في إصابة وانه سهم صائب أي قاصد (1)

صاب جاء من عل وأصاب من الإصابة وقال سهم صيوب صائب (2)

وأصاب الشيء وجده واصبه أيضاً أرادته وصاب السهم نحو الرمية صوباً
وصيبوبه وأصاب قصد وقيل صاب جاء من عل وصاب جاء من الإصابة (3)
وصاب وأصاب هذا يختلف فيه إذا جاء من عل وأصاب من الإصابة (4)

من خلال استقراء هذه التعريفات لمفردة الإصابة في اللغة نجد الراجح هو صاب
جاء من عل وأصاب من الإصابة .

ثانياً : تعريف الإصابة في القانون :-
تعريف الإصابة في القانون السوداني :

فقد عرفها قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م فقد
نصت المادة (3) عن إصابة العمل بأنها الإصابة الناشئة عن حادث وقع أثناء
العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول الملحق
بقانون العمل (5)

كما عرف قانون العمل السوداني لسنة 1997م الحادث بأنه يقصد به الإصابة أو
المرض المهني المبين في الجدول رقم (6) الملحق بهذا القانون والذي يحدث

1/ لسان العرب - بن منظور - دار الطباعة الكبرى الاميرية -1996م - ط1 - ج1 - ص536

2/ المخصص - على بن اسماعيل ابوالحسن - دار الكتب العلمية بيروت-2000م - ط1 - ج2 - ص41

3/ المحكم والمحيط الأعظم - ابوالحسن بن اسماعيل بن سيدة المرسي - دار الكتب العلمية - بيروت - ط1 - ج8 - ص387

4/ جمهرة اللغة - ابوبكر محمد بن الحسن - دار العلم للملايين بيروت - 1987م - ط1 - ج3 - ص1262

5/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م المادة (3)

العامل أثناء ساعات العمل أو بسببه ويعطله عن أداء عمله كما يقصد به كل ما يصيب المصنع من حريق أو انفجار أو انهيار⁽¹⁾

وإصابة العمل وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م تعديل 2004م هي الإصابة التي تحدث أثناء ساعات العمل أو بسبب العمل أو في الطريق من وإلى مكان العمل وينتج عنها عجزاً تقدر قيمته بنسبة 15% فأكثر فتمتد للعجز الكلي الناتج عن الإصابة حتى ولو أدى إلى الوفاة⁽²⁾

ووفقاً للمادة (32) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمين الاجتماعي في السودان لسنة 2004م فتعتبر إصابة العمل كما يلي :

كل إصابة تحدث للمؤمن عليه نتيجة حادث يقع أثناء تأدية العمل أو بسببه ، كل إصابة لحريق بسبب حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه إلى العمل أو عودته منه بشرط إن يكون الطريق الذي يسلكه لم يتغير اتجاهه أو يتوقف أو يتخلف عنه لأغراض شخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة ، على إن يثبت ذلك بتقرير الشرطة وتقرير المفتش الميداني وتقرير الإصابة .

الإصابة التي تحدث للمؤمن عليه أثناء التنقلات والمأموريات والسفر المدفوعة التكاليف من قبل صاحب العمل وبناءً على توجيهاته .

إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض المهنية الموجودة بالجدول رقم (5) الملحق بالقانون وفقاً للمادة التنفيذية الثالثة من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م تعديل 2004م فإن الإصابة يقصد بها الإصابة نتيجة حادث يقع بسبب العمل أثناء تأدية أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول رقم (5) الملحق بالقانون وتعتبر في حكم الإصابة نتيجة حادث يقع للمؤمن عليه

1/ قانون العمل 1997م - المادة 3

2/ قانون التأمين الاجتماعي -1990م - تعديلات حتى 2004م - المادة 3

خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله دون توقف في الطريق الطبيعي أو تخلف عنه أو انحراف عنه(1)

في القانون المصري :

أما المشرع المصري فيعرف إصابة العمل بانها((الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة بالجدول رقم (1) المرفق أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدرها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة وتعتبر في حكم ذلك حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي (2) إصابات العمل في القانون الإماراتي:

وفي دولة الإمارات المتحدة تنص المادة 142 من قانون تنظيم علاقات العمل رقم 8 سنة 1980م على إن ((إذا أصيب العامل بإصابة عمل أو بمرض مهني مما هو مبين بالجدول رقم (2) المرفق بهذا القانون وجب على صاحب العمل أو من يقوم مقامه إبلاغ الحادث فوراً إلى دائرة الشرطة ودائرة العمل أو أحد فروعها التي يقع في دائرتها محل العمل وتقوم الشرطة فور وصول البلاغ بإجراء التحقيق اللازم وتبين في المحضر أقوال الشهود وصاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك كما يبين بالمحضر وجه خاص ما إذا كان للحادث صلة بالعمل وما إذا كان وقد وقع عمداً أو نتيجة لسوء سلوك فأحش من جانب العامل (3)

1/إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية - حيدر احمد دفع الله -ص126

2/ قانون التأمين الاجتماعي رقم (79) سنة 1975م - المادة (5) الفقرة (هـ)

3/ قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم 8 - سنة 1980- المادة 142

وفي القانون الأردني تنص المادة 87 من قانون العمل الأردني ((إذا أصيب عامل بإصابة أدت إلى وفاته ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب إلى المستشفى أو أي مركز طبي وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالخارج وان يرسل إشعاراً إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد عن 48 ساعة من وقوع الحادث ويتحمل صاحب العمل نفقات المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته (1)

إذا أصيب عامل أثناء تأدية عمله أو بسببه فان هذه الإصابة تعتبر إصابة عمل ويخضع التعويض عنها لقانون التأمين الاجتماعي حتى وإن لم يكن بينها وبين العمل أدنى صلة ولكن ما المقصود بإصابة العمل أو ما المفهوم القانوني لإصابة العمل.

يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه أصاب أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو سببه وكذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعامل في طريق الذهاب العامل إلى العمل أو طريق الرجوع من العمل إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف وتعتبر الإصابة المهنية من إصابات العمل وهي التي تنتج عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية وما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات ومواد وغيرها من الآثار وكذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل (2)

حيث وردت الإشارة إلى إصابة العمل في كل من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990 المعدل 2004م وكذلك قانون التعويض عن إصابات العمل الصادر

1/ قانون العمل الأردني رقم 51 سنة 2002م مؤقت - المادة 87

2/ قانون التأمين الاجتماعي 1990 وتعديلات حتى 2004م

1981م ففي قانون العمل السوداني تنص الفقرة السادسة من المادة الرابعة منه على أن الحادث ويقصد به الإصابة أو المرض المهني المبين في الجدول (6) الملحق بهذا القانون والذي يحدث للعامل أثناء ساعات العمل أو بسببه وعطله عن أداء عمله كما يقصد به كل ما يصيب المصنع من حريق أو انفجار أو الانهيار (1)

كذلك قانون إصابات العمل الصادر في عام 1981م عرف إصابات العمل بأنها الإصابة الناشئة عن حادث وقع أثناء العمل وبسببه أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول (6) الملحق بقانون الأمن الصناعي لسنة 1976م (2) الإصابة كصورة من صور المساس بالسلامة الجسدية للعامل لا تختلف في مفهومها الطبي عن الفكرة التي يقوم عليها الضرر الجسدي 0

ولكي توصف الواقعة بأنها إصابة عمل يجب أن تكون ذات خصائص قانونية محدودة بمعنى أن يرتبط سببها بمزاولة نشاط مهني سواء كان هذا النشاط مصدراً للواقعة التي أدت إليها أو ظرف من ظروف تحقيقها (3)

مما سبق نجد ان المشرع السوداني في تعريفه لإصابة العمل لم يبرز الخصائص التي يجب أن تتسم بها الواقعة مصدر إصابة العمل وإنما اكتفى بتحديد طبيعة علاقة الارتباط بين تلك الواقعة والنشاط المهني الذي يزاوله العامل لمصلحة صاحب العمل وهذه العلاقة ليست بالضرورة أن تكون علاقة ارتباط سببي .

ومن خلال استقراء التعريفات السابقة لمفهوم إصابة العمل في القوانين سألقة الذكر يمكن القول بان القانون المصري يعد تعريفه الأفضل والأنسب لمفهوم

1/ قانون العمل السوداني معلق عليه دراسة قانونية تطبيقه مقارنة - د/ حيدر احمد دفع الله - الدوحة قطر - ط4 - 2003م - ص58

2/ الغي قانون الأمن الصناعي لعام 1976م بمقتضى المادة (1) من قانون العمل السوداني الحالي الصادر 1997م

3/ إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فقهاً تشريعاً اجتهاداً - محمد عبدالله الطاهر - ط1-1994م - ص48

إصابة العمل ونلاحظ بأنه توسع في تعريف إصابة العمل فيعرفها في الفقرة "هـ" من المادة الخامسة من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 سنة 1975.

ومن خلال تعريفه للإصابة في المادة سألقة الذكر إن كل من حادث العمل وحادث الطريق والمرض المهني والإصابة الناتجة عن الإرهاق يعتبر إصابة عمل وإن هذا التوسع في مفهوم إصابة العمل يعطي حماية أفضل للعامل وبهذا التعريف يكون المشرع المصري قد كفل للعامل أكبر قدر من الحماية .

إما المشروع السوداني فقد عرف إصابة العمل بأنها الإصابة نتيجة حادث يقع بسبب العمل أو أثناء تأديته أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول رقم "5" الملحق في القانون ويعتبر في حكم ذلك الإصابة نتيجة حادث للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون ذلك دون توقف في الطريق الطبيعي أو تخلف عنه أو انحرف منه .

من خلال هذا التعريف يتضح أن المشرع السوداني لا يعتد بإصابات العمل إلا بالمرض المهني وحادث العمل وحادث الطريق .

وإن المشرع السوداني قد تميز عن المشرع المصري في أنه أدرج في تعريف حالة الانفجار و الإنهيار والحريق وهذه ميزة تفوق بها المشرع السوداني عن المشرع المصري الذي اقلها .

كذلك نجد إن المشرع المصري قد تطرق للحادث الذي يقع للعامل أثناء فترة الراحة أو الحادث الذي يحدث نتيجة اعتداء أحد العمال علي زميله أو الحادث الذي يحدث نتيجة خطأ العامل المصاب نفسه وقد نص عليها المشرع المصري صراحة وهذا ما اقله المشرع السوداني وإنما اكتفي بها جرت عليه أحكام القضاء

وإن هذه الحوادث جميعها تعتبر حوادث عمل حسبما استقرت عليه أحكام القضاء.

كذلك نجد إن المشرع السوداني قد تفوق على المشرع المصري حيث لا يعرف أي تأثير لجسامة الخطأ على المسؤولية عكس المشرع المصري الذي اشترط لقيام مسؤولية صاحب العمل تكون الإصابة قد تنشأ نتيجة خطأ متعمد.

وإن السوداني يرى إن مسؤولية صاحب العمل تتحقق دون حاجة لإثبات الخطأ بل حتى وإن ثبت إن الإصابة كانت نتيجة إهمال العامل نفسه .

وهذا ما قرره المحكمة في قضية عباس النعيم //ضد// شركة الألمونيوم حيث قال: ((بان مسؤولية المخدم عما يلحق مستخدمه من أذى أثناء أدائهم لعملهم)) (1)

وكذلك يتفق كل منهما في إن الحادث الطريق يعتبر إصابة عمل .

ومن الملاحظ نجد أن المشرع السوداني ترك الباب مشرعاً على مصرعيه أمام العامل المصاب لإثبات إصابته أمام المحاكم بشتى السبل فيما لم يرد بشأنه نص واضح .

ومن التطبيقات القضائية المصرية الواردة بشأن الإصابة حيث نصت الفقرة (د) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري لسنة 1964م هي الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينه بالجدول رقم (1) الملحق بذلك القانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع بغته بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه ومس جسماً العامل وأحدث ضرراً (2)

وتطبيق لذلك فقد قضت محكمه النقض المصرية بأن إصابة العامل بجلطة الشرايين التاجية للقلب وهبوط فيه لا تعتبر إصابة عمل ولا تعدو إلا أن تكون

1/ مجلة الأحكام القضائية لسنة 1996م - ص62

2/ قانون التأمينات الاجتماعية المصري لسنة 1964م - المادة (1)

مرض وكان الحكم المطعون فيه قد أسس قضاءه بأن وفاة مورث الطاعنين نتيجة إصابة بجلطة الشرايين التاجية للقلب وهبوط فيه لا تعتبر إصابة عمل على ما حصل من إرهاقه من العمل كان مستمراً ولا يتسم بالمباغته حتى تعتبر حادث عمل وما رتبته على ذلك من إن تلك الإصابة لا تعدو أن تكون مرضاً لم يرد بالجدول المرافق للقانون فمن ثم لا تعتبر مرضاً مهنيّاً (1)

المبحث الثالث عناصر الإصابة وشروطها

أولاً : عناصر الإصابة :

لقد حاول بعض شراح القانون التفرقة بين اصطلاحي إصابة العمل وحادث العمل على أساس أن الحادث أهم و واسع من الإصابة وكل حادث لابد أن تنتج عنه إصابة إلا أننا نتفق مع ما ذهب إليه بعض الشراح بان الأدق هو استخدام عبارة عن إصابة العمل تأسيساً على أن القانون لا يهتم بأي حادث لا ينتج عنه ضرر جسماني للمصاب⁽¹⁾

الإصابة الناتجة عن حادث عمل كل ما يمس جسم الإنسان ويحدث ضرراً جسمانياً لوقوعه فجاءه بقوة خارجية⁽²⁾

ويتضح مما تقدم إن تعريفات إصابات العمل في القانون السوداني والقوانين المقارنة (المصري) تشترك في عنصرين :

أ- ربط الإصابة بزمان ومكان العمل .

ب- ربط الإصابة بسبب العمل (علاقة السببية).

أ / ربط الإصابة بزمان ومكان العمل:-

1- زمان العمل :

حيث يبدأ العمل وينتهي في الوقت المحدد له سوءاً بواسطة القواعد المنظمة لسير العمل بالمنشأة أو بواسطة عادات المهنة أو بعبارة أخرى فان تحديد بدء زمان العمل ونهايته هو بوجود العامل تحت تصرف رب العمل⁽³⁾

وقد يستدعي العمل الذي يؤديه العامل قيامه ببعض الأعمال التمهيدية قبل أن

1/ الوسيط في التشريعات الاجتماعية - د/ احمد حسن البرعي- ط3- ج2 - ص985

2/ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - محمد حلمي مراد - ط4 - 1961م - مطبعة نهضة مصر - ص777

3/ شرح قانون التأمينات الاجتماعية - د/ محمد على عمران - ص226

يستلم عمله ، كما إذا كان يتعين عليه ارتداء بعض الملابس الخاصة قبل مباشرته لعمله . وقد يستدعى العمل الذي يقوم به العامل في مكان عمله بعد الإنتهاء من العمل لبعض الوقت لتسليم ما عهده إليه به فإذا ما وقعت للعامل حادثه في هذه الفترة فان الرأي الراجح في الفقه خضوعها لتأمين إصابات العمل قياساً على حكم إصابات العمل في الذهاب والعودة ولكن يلزم أن يكون لهذا الوجود الذي يسبق العمل أو يلحقه صلته بالعمل .

وقد يستغرق العمل الذي يقوم به العامل وقتاً كبيراً مما يضطر العامل معه إلى أخذ فترات راحة وقد ذهب بعض شراح القانون إلى القول بأنه يتعين التفرقة بين ما إذا كان العامل في فترة الراحة يتواجد داخل مقر العمل أو المنشأة عند حدوث الإصابة فيخضع في هذه الحالة لقانون التأمينات وذلك باعتبار أن فترة الراحة في هذه الفترة تكون امتداداً طبيعياً لفترة العمل خاصة إذا كان العامل خاضع لإشراف رب العمل . أما إذا وجد العامل في فترة الراحة خارج محل العمل فانه لا يخضع لقانون التأمينات وذلك لبعده عن السيطرة وإشراف رب العمل والذي نراه في هذا الصدد أن كليهما يخضع لقانون التأمينات في الحالتين أي في حالة تواجده داخل مقر العمل أو المنشأة عند حدوث الإصابة أو تواجده خارج المقر طالما كان تواجده في الحالة الأخيرة له ما يبرره وطالما إن فترات الراحة تتخلل ساعات عمله إذ تقتضي طبيعة عمل بعض العاملين التنقل من مقر عمله لأداء مهام وظائفهم كالفنيين الذين يودون أعمال الإصلاح في الخارج⁽¹⁾

ولكي تكون أمام حادث عمل لا بد من وجود علاقة بين الحادث والعمل وتحديد ما إذا كانت العلاقة قائمة بين الحادث والعمل من مسائل الواقع التي تخضع

1/ إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية - د/ حيدر أحمد دفع الله .- مرجع سابق - ص47

للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع فإذا كان الاجتهاد القضائي السوداني يعتبر الحادث الذي يتعرض له العامل في وقت ومكان العمل حادث عمل (1) وتشمل فترة أثناء العمل الأوقات التي يقوم بها العامل بما يعتبره جزءاً من أداء العمل أو من لوازيم العمل كأن يقوم العامل بتهيئة نفسه للعمل بتغيير ملابسه أو بتواجده في مكان العمل انتظاره لبدء عمله أو حين يقوم بغسل يديه من العمل أو يسلم الآلة التي يعمل عليها لشخص آخر حتى وإن بعد انتهاء العمل (2) لا يخرج حادث العمل في النظام القانوني السوداني عن المفهوم العام للحادث أثناء العمل فهو ذلك الحادث الذي يقع للعامل أثناء أدائه لمهام عمله سوى وقع هذا الحادث في زمان ومكان أم في أحدهما .

يعتبر الحادث واقعاً أثناء العمل متى ما وقع في الساعات المحددة للعمل أثناء تأدية العامل لعمله ويعتبر كذلك إذا وقع في أوقات الراحة التي تتخلل ساعات العمل متى كان ذلك داخل مكان العمل كما لو وقع الحادث أثناء توجه العامل إلى مقصف لشراء وجبة أو أثناء جلوسه لتناول هذه الوجبة (3)

ويتضح من خلال ما سبق ذكره أن مصطلح إصابة العمل أشمل وأدق من مصطلح حادث عمل حيث إن كل إصابة لابد أن تنتج عن حادث وليس كل حادث لابد أن تنتج عنه إصابة.

ويمكن القول فإن زمان العمل هو الزمن الذي يكون العامل تحت تصرف وأمره رب العمل وإذا وقعت الإصابة في هذه الفترة تعتبر إصابة عمل وتخضع للتأمين الاجتماعي .

1/ الحظر في تأمين إصابات العمل - أحمد محمد محرز . رسالة دكتوراة القاهرة 1976م .ص 122.

2/ دروس في التأمينات الاجتماعية - مصطفى الجمال وحمدى عبد الرحمن - 1973م - الإسكندرية - ص 267

3/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة - د.محمد حسن قاسم - دار المطبوعات الجامعية- 2010م - الإسكندرية

2/ مكان العمل :-

يقصد بمكان العمل أو المجال الجغرافي الذي يتواجد فيه العامل لتنفيذ العمل المكلف به أو الواجب عليه ويكون خاضعاً فيه لسلطة وإشراف رب العمل حقيقة أو حكماً وقد قضى بان كل واقعة يثبت فيها أن الإصابة تحققت في المكان الذي يؤدي فيه العامل وظيفته أو عمل أو الأماكن التي تكون متعلقة بالعمل هي إصابة
عمل (1)

مكان العمل هو المكان الذي توضع فيه الحدود الفاصلة بين مكان العمل وطريق العمل (2)

والواضح من أحكام القضاء أنه اعتمد على معيار البوابة الخارجية لمكان العمل بمعنى أن مكان العمل يبدأ من البوابة الخارجية للشركة أو المصنع فيشمل الطرق الداخلية من ممرات ومداخل وكذلك الأبنية والسلالم ومواقف السيارات الداخلية وينتهي مكان العمل إذا ما اجتاز العامل البوابة الخارجية لمقر العمل بعد إنتهاء وردية العمل قاصداً مسكنه .

فإذا وقع الحادث أثناء تادية العمل على التفصيل السابق اعتبرت الإصابة حادث عمل واستحق العامل التعويض القانوني المقرر في قانون التأمينات الاجتماعية دون حاجة للبحث عن توافر علاقة السببية بين الحادث والعمل (3)
ب/ ربط الإصابة بسبب العمل (علاقة السببية):

ولتحديد علاقة السببية بين الحادث والعمل نجد أن القضاء توسع توسيعاً كبيراً في تحديد رابطة السببية فلا يلزم لاعتبار أن يكون الحادث واقعاً بسبب

1/ إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية - حيدر أحمد دفع الله - مرجع سابق - ص32

2/ إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فقهاً وتشريعاً واجتهاداً - محمد عبد الله الطاهر - مرجع سابق - ص

3/ التعويض عن إصابات العمل - رسالة دكتوراه عبد المنعم محمد عبد الله - 2008م

العمل أو مرتبطاً بالعمل ارتباطاً مباشراً أي ليس بالضروري أن يشكل العمل السبب الوحيد والمباشر للحادث (1)

علاقة السببية بين العمل والإصابة بمعنى أن تكون الإصابة نتيجة مباشرة عن العمل أو بسبب العمل بطريقة غير مباشرة مادام إن العلاقة بين العمل وبين الحادث قائمة سواء من حيث طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه وغير ذلك مما يعتبر علاقة كافية بين الحادث وبين العمل (2)

ولكي نكون أمام حادث عمل لابد من وجود علاقة بين الحادث والعمل وتحديد ما إذا كانت العلاقة قائمة بين الحادث والعمل من مسائل الواقع التي تخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع (3)

لا يقتصر تأمين إصابات العمل على تغطية الحادث الذي يقع أثناء العمل فحسب بل يمتد ليشمل الحادث الذي يقع بسبب العمل ولو وقع في غير مكان وزمان العمل ويقصد بهذا الحادث ذلك الذي تتوافر بينه وبين العمل علاقة سببية بحيث يكون العمل هو سبب الحادث وخلافاً لحالة الحادث الواقع أثناء العمل يجب إثبات هذه الواقعة وعبء الإثبات واقع على عاتق العامل ويكون ذلك عن طريق إثبات أن الحادث ما كان ليقع لولا العمل (4)

أما إذا كان الحادث وقع بمناسبة العمل فلا يعتبر إصابة عمل ومثال لذلك أن يرسل العامل لقضاء مهمة فيجد متسعاً من الوقت فيدخل إستاد لحضور كرة قدم أو يحضر عرض سينمائي فينشرب عراك فتحدث له إصابة ففي هذه الحالة وإن كان العامل قد سهل في وقوع الحادث ويعتبر الحادث قد وقع بمناسبة العمل إلا

1/ قانون التأمين الاجتماعي - محمد حسين منصور - 1997م - مرجع سابق - ص 207

2/ إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية - د/ حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص 33

3/ الحظر في تأمين إصابة العمل - احمد محمد محرز - مرجع سابق - ص 107

4/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكم - دامحمد حسن قاسم - مرجع سابق - ص 112

أنه لا توجد علاقة سببيه بين الحادث والعمل وبالتالي لا يوصف بأنه حادث
عمل⁽¹⁾

من خلال ما سبق يتضح لنا أنه لا بد من ربط الحادث بالعمل لكي يعتبر إصابة
عمل بمعنى لولا العمل لما وقع الحادث .

حيث نجد أن المشرع السوداني ترك أمر إثبات علاقة السببيه بين الحادث
والعمل للسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع ونستشف من واقع الحال ويمكن
إثباتها بثتى وسائل الإثبات المتبعة في السلطة القضائية لاستخلاص البينات .
أما في القانون المصري فنجد المشرع المصري ترك عبء إثبات علاقة السببيه
بين الحادث والعامل على عاتق العامل .

1/ نظام التأمينات الاجتماعية – سمير تناغو – دار المطبوعات الجامعية - الاسكندرية- ص219

المبحث الرابع

الفرق بين إصابة العمل والأمراض المهنية

أولاً : تعريف الأمراض المهنية :-

إن عبارة المرض المهني تنطوي في لفظها علي شقين الأول هو المرض والثاني المهنة. أما كلمة مرض فتعني ذلك الخلل الذي يصيب أجهزة جسم الإنسان كلها أو بعضها داخلية كانت أم خارجية فيفضي لها إلى الخروج عن النمط الذي خلقها الله سبحانه وتعالى عليه أو عدم أداء وظيفتها التي خلقها من أجلها⁽¹⁾

أما كلمة مهنة فتعني ذلك العمل أو الحرفة التي يمارسها الشخص يدوية كانت أم ذهنية بشكل مستديم ويعتمد عليها بصفة أساسية في تدبير أمور معاشه ؛ أما معنى مفردة إصابة هي كما ذكرت في الدراسة سابقاً.

لم يرد أي تعريف للمرض المهني فقد تناول المشرع المرض المهني بصورة عامة وغير كاملة فأشار إلى نوع الأمراض التي يشملها الضمان والتقديمات التي يستفيد منها المضمون المصاب بمرض مهني :-

ف نجد قانون التعويض عن إصابات العمل قد تعرض للأمراض المهنية ضمن تفسيره لإصابة العمل فقد ورد أن إصابة العمل يقصد بها الناشئة عن حادث وقع أثناء العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول رقم

(6) الملحق بقانون الأمن الصناعي⁽²⁾

كما تعرض قانون التأمين الاجتماعي إصابة العمل يقصد بها الإصابة نتيجة حادث يقع بسبب العمل أو أثناء تأديته للعمل أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية

الواردة في الجدول رقم (5) الملحق بهذا القانون⁽³⁾

1/ حكم التداوي المحرمات - د/ عبدالفتاح ادريس - مكتبة الاسكندرية - ط1 - 1993م - ص8

2/ اصابات العمل والتأمينات الإجتماعية - حيدر أحمد دفع الله - مرجع سابق - ص70

3/ قانون التأمين الاجتماعي السوداني 1990م - المادة (3)

كما تعرض قانون العمل للأمراض المهنية عندما فسر كلمة "الحادث" في المادة (4) يقصد به الإصابة أو المرض المهني المبين في الجدول رقم (6) الملحق بهذا القانون والذي يحدث للعامل أثناء ساعات العمل أو بسببه ويعطله عن أداء عمله كما يقصد به كل ما يصيب المصنع من حريق أو انفجار أو انهيار⁽¹⁾ تعريف المرض المهني في القانون المصري :-

وفقاً لنص المادة (5هـ) من قانون التأمين الاجتماعي تعتبر إصابة العمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرفق بالقانون⁽²⁾ ونظراً لصعوبة وضع تعريف جامع للمرض المهني فقد أورد المشرع قائمة تتضمن (29) مرضاً اعتبر الإصابة بأحدها إصابة عمل موجبة للضمان⁽³⁾ مما سبق فإن من خلال تعريف المشرع السوداني والمصري للمرض المهني فإن التعريف الراجح للمرض المهني هو ذلك المرض الذي يصيب العامل بسبب بيئة العمل أو الظروف التي تحيط بأدائه أو نتيجة تداول المواد المستعملة أو منتجاتها لمهنة معينة وظروف معينة .

فقد كان من توصيات المؤتمر العامل لمنظمة العمل الدولية تعريف المرض المهني بأنه كل مرض لا يصيب عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة أو تسمم بسببه المواد المستعملة في مهنة معينة بمت يستوجب التعويض عنه⁽⁴⁾

1/ قانون العمل السوداني 1997م - المادة (4)

2/ قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975 المادة (5) الفقرة هـ

3/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكملة د\ محمد حسن قاسم- مرجع سابق - ص 245

4/ التوصية رقم 67 لسنة 1944م الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الملخص - مادة 16 بند 3

ثانياً : شروط المرض المهني :-
شروط المرض المهني في القانون السوداني :-

ولكي يعتبر المرض الذي يصيب العامل مرضاً مهنيّاً يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية :

1/ أن يكون مدرجاً بجدول الأمراض المهنية رقم (6) الملحق بقانون العمل سنة 1997م.

2/ أن يكون أشغال العامل المصاب بالمرض بأحد الصناعات أو الأعمال المسببه لهذا المرض الموضحة بالجدول .

3/ أن تكون مدة التعرض للمواد أو العوامل المسببة كافية لحدوثه.

والواقع إن بعض العاملين في المرافق والمجالات المختلفة قد يتعرضون إلى الأمراض الشائعة في مجالهم بالإضافة بأنهم يتعرضون أيضاً للإصابة بأمراض خاصة بمجال أو عمل معين أو يتعرضون لإصابات ناتجة عن ممارسة العمل أو بسببه (1)

شروط المرض المهني في القانون المصري :-

ويشترط لاعتبار المرض من أمراض المهنة واستفادة العامل من تأمين

إصابات العمل لابد من توافر شرطين :-

1/ أن يكون المرض من الأمراض المهنية الواردة بالجدول المرفق بالقانون.

2/ أن تكون مهنة العامل مرتبطة بهذا المرض طبقاً للجدول .

ولابد من اجتماع الشرطين معاً فإذا أصيب العامل الذي يقوم بعمل معين بمرض

ينتج عنه وفقاً للجدول تعين على الهيئة التأمينية تعويضه عن ذلك دون بحث في

رابطة السببيه بين العمل أو المرض المهني (2)

1/ إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية دا حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص73

2/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكملة دامحمد حسن قاسم. - مرجع سابق ص247- 248

تتخصر شروط تطبيق الحماية الاجتماعية القانونية في نطاق الأحكام الخاصة بالإصابة المهنية في ثلاث شروط :

1/ أن يكون المرض الذي يعاني منه العامل المؤمن عليه من الأمراض المحصورة في الجدول رقم (5) الملحقة بقانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م تعديل 2004م.

حيث إن أكثر أنظمة التأمين المعمول بها في تحديد الأمراض المهنية شيوعاً هو نظام الجداول سواء كانت جداول مفتوحة يسمح فيها للجهات المختصة بإضافة أمراض أخرى ام مقلقة بمعنى قفل الطريق الى اضافة امراض إي اخري .
2/ أن يرتبط المرض في نشأته بالنشاط المهني الذي يبأشرة العامل المؤمن عليه. حيث إن الأعمال والأنشطة التي يزاولها العامل المؤمن عليه كلها لا سبيل لحصرها بما يمنع دخول غيرها فيها .

3/ أن تظهر أعراض خلال فترة علاقة العمل أو خلال سنة من تاريخ إنتهاء خدمة العامل .

يفهم من نص المادة (6) من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م تعديل 2004م على أنه إذا ثبت عجز العامل الذي لم يتجاوز عمره 60 سنة عجزاً صحياً كلياً مستديماً خلال سنة من تاريخ إنتهاء خدمته فان يستمر التزام الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي للحماية الاجتماعية القانونية المقررة لكل مؤمن عليه يصاب إصابة أو يمرض مرضاً يحول كلياً أو بصفة مستديمة بين ومزاولة أي مهنة أو عمل يكتسب منه (1)

ثالثاً: أوجه الاختلاف بين الأمراض المهنية وإصابات العمل:

حيث الأمراض المهنية تحتاج إلى فترة زمنية متواصلة بالنسبة للمرض ، أما إصابة العمل فهي مفاجئة الحدوث كذلك تختلف الأولى عن الثانية في أن الأمراض المهنية محددة بالقانون وفقاً جداول خاصة تختلف من بلد لآخر حسب صناعة واقتصاد البلد مثلما هو وارد في الجدول رقم (6) الملحق بقانون العمل بينما أن سبب الإصابة في الثانية غير محدد وإنما في محصورة فقط في أنها يجب أن تحدث أثناء ساعات العمل أو بسببه وذلك في جميع القوانين السابق ذكرها.

والواقع أن ظروف العمل هي الباعث على الإصابة في النوعين وكل ما هنالك أن الحادث يكون مفاجئاً سريعاً فيعرف وقته ومكانة ويسهل معرفه علاقته بالعمل بعكس المرض المهني حيث تكون الإصابة بطئيه كما تقدم لأنه يجب عادة انقضاء وقت غير قصير للتعرض العدوى حيث يتغلب المرض على مناعة الجسم ويستنزفه ويمكن وصف المصاب بأنه مريض لذلك فإن حوادث العمل وأمراض المهنية يشتركان في السبب وهو العمل وظروفه ويشتركان أيضاً في حاجة المصاب إلى العلاج ولكن يختلفان في تكييف علاقة الإصابة بالعمل حيث يسهل ذلك في الحادث يصعب في المرض⁽¹⁾

وتطبيقاً لهذا الاختلاف فقد ورد في تطبيق قضائي رفض طلب التعويض المطالب به تأسيساً على إن مهنة قيادة السيارات فضلاً عن كونها غير واردة بالجدول المرفق بالقانون الخاص بالتعويض عن الأمراض المهنية فإن المهنة المذكورة لا تستدعي بطبيعتها تداول أو استعمال أو ملامسة البترول أو أحد مشتقاته أو منتجاته أو ابخرته فإن المحكم المذكور يكون قد بني قضاءه علي

1/ إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية - د/ حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص74

أساس سليم من القانون وذلك لان قيادة السيارات والاعتناء بصيانتها سواء بواسطة مالكيها أو المكلفين بقيادتها لا يمكن أن تكون سبباً للتدرن الرئوي .

وإذا كان الأمر كذلك لما أمتنع علي الشارع إدراج قيادة السيارات ضمن المهن والصناعات التي ينص القانون الصادر بشأن التعويض عن أمراض المهنة كما لم يثبت بشهادة طبية إن المرض المصاب به المستأنف ذو علاقة بالعمل الذي يقوم به كسائق السيارة (1)

ويتضح من خلال ما سبق ذكره أن المشرعان السوداني والمصري قد اتفقا في حصر الأمراض المهنية والأعمال المسببه لها ففي القانون السوداني نجدها محصورة في الجدول الخامس الملحق بقانون التأمين الاجتماعي السوداني لسنة 1990م وكذلك في القانون المصري نجد الأمراض المهنية محصورة في الجدول رقم (1) الملحق بقانون التأمين الاجتماعي .

ونجد أن المادة (52) من قانون التأمين الاجتماعي السوداني اعطت الحق لوزير الرعاية والتأمين الاجتماعي بعد الاتفاق مع وزير الصحة تعديل جدول الأمراض المهنية رقم (5) الملحق بالقانون والي مثل ذلك ذهبت المادة(70) من قانون التأمين الاجتماعي المصري وأعطت وزير التأمينات الاجتماعية الحق في تعديل الجدول المرفق بالقانون.(2)

وبهذا يتضح لنا إن كل من المشرع السوداني و المصري يتبعان أسلوب الجدول المغلق في حصر الأمراض المهنية ونجد أن المشرع السوداني والمصري قد حددا لكل مرض مهني مجموعة من المهن أو الأعمال التي ينتج عنها هذا المرض .

1/ استئناف رقم 598 ومحكمة استئناف القاهرة المدينة – بتاريخ 1982/12/30م

2/ إصابات العمل والتعويض عنها – رسالة ماجستير – جرنان محمد الهاجري - جامعة النيلين 2014م

كذلك نجد أن المشرع السوداني وضع شروط محدودة لاعتبار المرض مرض مهني مثله مثل المشرع المصري وهو تحديد ظهور المرض بعد إنتهاء خدمة العامل ونجد أن المشرع السوداني قد حددها بمدة سنة بعد إنتهاء خدمة العامل ومن خلال ما سبق يمكن القول بان المشرع السوداني والمصري قد شابهم القصور في تحديد وحصر الأمراض المهنية وحصرها في جداول ومهن بعينها. حيث نجد إن الصناعة قد تتطورت والأنشطة الاقتصادية كذلك وبهذا التطور قد تظهر معه أمراض مهنية قد لا تكون واردة في تلك الجداول وبهذا قد يكون اجحفا في حق العامل .

الفصل الثاني

التزامات صاحب العمل

المبحث الأول: تقديم العمل وتمكين العامل من تنفيذه ودفع الأجر

المبحث الثاني: الالتزام بتوفير الأمن والسلامة ومراعاة الآداب والأخلاق في استخراج شهادة نهاية الخدمة ورد الأوراق

المبحث الثالث: توفير السكن والغذاء ووسائل النقل والالتزام بإعداد لوائح العمل والجزاءات

المبحث الرابع: الالتزام بالإجازات

المبحث الأول

تقديم العمل وتمكين العامل من تنفيذه و دفع الأجر

أولاً : في القانون السوداني :

صاحب العمل :-

يقصد به أي شخص يستخدم بموجب عقد شخصاً أو أكثر مقابل أجر أياً كان

نوع (1)

ومن سنة الحياة أن يستخدم أصحاب العمل العمال لأداء أعمال محددة فيكون بعضهم سبباً لمعاش بعض وإلّا فسد نظام العالم ، وليس المعني في الاستئجار أو الاستخدام أو الاستعمال على عمل شيء من الذل والمهانة ، لان حقوق العامل مصونة في الإسلام ، وعلى صاحب العمل واجبات خلقية ومادية كثيرة توجب عليه الترفع عن الغبن والظلم والأذى والإساءة (2)

ورد النص على التزامات صاحب العمل في نصوص متفرقة حيث نص قانون المعاملات المدنية على بعض التزامات العمل⁽³⁾(كل ما يلزم لتمكين العامل في تنفيذه التزاماته....).

فان المرجع في تحديد التزامات كل من الطرفين هو العقد الذي يبرم بينهما في إطار النصوص القانونية الآمرة ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل تقديم العمل للعامل وتمكين العامل من تنفيذه ، يلتزم صاحب العمل بتقديم العمل للعامل وتمكينه من تنفيذه ويكون ذلك بان يهيئ له المكان المناسب لأداء العمل حسبما جرى عليه الاتفاق أو العرف السائد في المهنة ، وقد يتمثل مكان العمل في محل تجاري أو مكتب أو ورشه أو منزل ، وقد يدخل القانون في

1/ قانون العمل السوداني لسنة 1997م ، المادة (4).

2/ تفسير المنير في الشريعة والعقيدة . د. وهبه محمد مصطفى - دار الفكر المعاصر - بيروت - 1418 - ط2 - ص146

3/ قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م - المادة 408

كثير من الأحيان ليحدد صاحب العمل المكان الذي يزاول فيه العمل أو المهنة التي يحترفها وفقاً لمواصفات معينة ، وبموجب ترخيص تصدره السلطة الإدارية المختصة ويستتبع ذلك الالتزام بان يقدم له الأدوات والمعدات والمواد اللازمة لأداء العمل ويتوقف ذلك على نوع وطبيعة العمل المتفق عليه والعرف المهني السائد في مجال عمل أو حرفه صاحب العمل⁽¹⁾

ويجب تنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه من شروط ، حين إن قانون المعاملات المدنية ينص على انه⁽²⁾ (يجب تنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه وبطريقة يتفق مع ما يوجبه حسن النية).

يلتزم صاحب العمل بعد تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع ، على أن تخصص ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة واحدة في اليوم للعمال الصائمين ، وقد نص قانون العمل على تخفيض ساعات العمل على انه⁽³⁾ : (تخفيض ساعات العمل اليومية بساعة واحدة في اليوم للعمال الصائمين خلال شهر رمضان والمرضعات لمدة سنتين من تاريخ الولادة على أن تكون تلك الساعة مدفوعة الأجر.

ويدخل ضمن هذا الالتزام ، أن تولى صاحب العمل تحديد مواعيد العمل ، أي ساعة بدء العمل وانتهائه ، ونظام العمل يكون في العمل الأساسي للعمل . من خلال ماسبق فان صاحب العمل ملزم بتقديم العمل للعامل وتهيئة المناخ الملائم لكي يتمكن العامل من أداء تلك الأعمال المسند إليه في العقد المبرم بينهما أو الشروط التي اتفقا عليها .

1/ الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان – أ.د.محمد عثمان خلف الله ، جامعة النيلين كلية القانون ، ج1، ص170- 171

2/ قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م – المادة 408

3/ قانون العمل السوداني لسنة 1997م – المادة 3/42

كذلك صاحب العمل ملزم بتحديد زمن بدء العمل وانتهائه وفقاً للائحة النظام الأساسي للعمل ، وعلى أن تخفض ساعات العمل ساعة يومياً بالنسبة للعمال الصائمين والمرضعات لمدة عامين ، وان جملة ساعات العمل اليومية لا تتجاوز ثماني ساعات خلال اليوم وثمانين وأربعين ساعة خلال الأسبوع .
ثانياً : القانون المصري :

تقديم العمل للعامل : يرتب عقد العامل على صاحب العمل التزامات عديدة يكون بها دائن بطبيعة الحال العامل⁽¹⁾
حيث ورد في التزامات رب العمل في القانون المدني المصري ينص على انه⁽²⁾
(وجوب تنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه)

يلتزم صاحب العمل بتقديم العمل إلى العامل ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه ، ولو كان يدفع أجره كاملاً ، لما يسببه هذا المنع من آلام نفسية ، الأمر الذي قد يسيئ إلى سمعته ، ويفقده خبرته التي اكتسبها، والأصل أن مجرد امتناع صاحب العمل من تقديم العمل إلى العامل يحمل معنى المساس بالكرامة، ما لم يكون راجعاً إلى قوة قاهرة أو تقتضيه طبيعة العمل أو تفرضه مصلحة العامل⁽³⁾
تهيئة مكان وأدوات العمل :

يجب على صاحب العمل أن يزود العامل بما يلزم من أدوات ، وبإعداد مكان مناسب لذلك وان يراعى في المكان الظروف الملائمة التي تكفل المحافظة على سلامة العمال وصحتهم وأخلاقهم⁽⁴⁾

1/أصول قانون العمل الجديد ، د.عصام أنور سليم ، دار الجامعة الجديدة - 2015م - الإسكندرية

2/القانون المدني المصري - المادة 147

3/عقد العمل في القانون المصري 1981م - د.جمال الدين زكي - مرجع سابق - ص186

4/شرح قانون العمل الكويتي - د. السيد محمد السيد عمران - ط1- ص203

من خلال ما سبق فإن المشروع المصري يلزم صاحب العمل بتقديم العمل للعامل ويلزمه بعدم الامتناع عن تقديم العمل للعامل حتى لا يتسبب له في آلام نفسية .

كذلك نجد المشرع السوداني والمصري يتفقان في إلزام صاحب العمل بتقديم العمل للعامل وتهيئة البيئة لانجاز تلك الأعمال المتفق عليها ، وتزويد العامل بأدوات العمل التي تعينه على أداء عمله.
الالتزام بدفع الأجر:
أولاً: في القانون السوداني :

عرف قانون العمل الأجر بأنه⁽¹⁾ :يقصد به مجموع المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل ويشمل قيمة ما يقدمه صاحب العمل من طعام أو وقود أو سكن أو أي عمل أو أي اجر يدفع عن العمل الإضافي أو أي مكافأة خاصة تدفع نظير أداء أي عمل وأي علاوات أخرى على ألا يشمل أي مبالغ تدفع كمنحه أو بدل مأمورية أو امتياز أو أي اكتساب يقوم صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الاجتماعي كفوائد ما بعد الخدمة أو التأمين على الحياة أو أي مصروفات خاصة يدفعها صاحب العمل في أي مشروع للضمان الاجتماعي.

كذلك قانون المعاملات المدنية قد عرف أجر العامل بأنه: (ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت) ⁽²⁾
حيث ورد في كتاب الله : (فجاءته أحدهما تمشى على استحياء قالت إن أبي يدعوك ليجزيك أجر ما سقيت لنا فلما جاءه وقص عليه القصص قال لا تخف نجوت من القوم الظالمين)⁽³⁾

1/ قانون العمل السوداني لسنة 1997م - المادة 4

2/ قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م - المادة 408

3 / سورة القصص - الآية 25

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) (1)

ولعل أهم هذه الالتزامات هو التزامه بدفع الأجر لعامل مقابل أداء هذا الأخير للعمل ، بمقتضى هذا فان دفع الأجر يكون مؤجلاً في الأصل حيث لا يجب دفع الأجر إلا بعد أداء العمل المتفق عليه.

يعتبر الالتزام بدفع الأجر وملحقاته احد أهم التزامات صاحب العمل إن لم يكن أهمها على الإطلاق، وحيث أننا قد عالجتنا ما يتعلق بالأجر من الناحية الموضوعية كأحد عناصر العمل ولأهميته فقد أولاه الشارع عناية خاصة فافرد له تنظيمًا دقيقاً من مقطع تشريعات العمل ، وصدرت في شأنه العديد من الاتفاقيات التي تصدرها المنظمات الدولية المختصة بالعمل (2) نظام دفع الأجر :

لقد خصص المشرع الفصل السادس من قانون العمل للأجور والسلفيات والمخصصات الأخرى كما يلي :

1/ يجوز أن يدفع الأجر يومياً أو أسبوعياً أو يدفع شهرياً .
2/ يتفق صاحب العمل وعامل الإنتاج الذي يعمل بموجب عقد عمل غير مسمى الأجل على اجر محدد.

3/ بالرغم من أن أي اتفاق بين صاحب العمل والعامل على تغيير نظام التعيين ينقل العامل من الأجر الشهري إلى الأجر اليومي أو الأسبوعي أو كل أسبوع أو على أساس الأجر بالإنتاج يظل العامل مستحقاً لجميع الحقوق التي اكتسبها خلال الفترة التي عمل فيها على أساس الأجر الشهري .

4/ مع مراعاة البند (2) يجب أن يدفع يومياً أجور العاملين على أساس الأجر

1 / سنن ابن ماجه - كتاب الرهون باب اجر الإجراء - محمد بن يزيد بن ماجه القيزوني ابو عبدالله - دار احياء الكتب العربية - بدون -

بدون - حديث رقم 817-3443

2 / الوسيط في شرح العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - أ.د. محمد عثمان خلف الله - مرجع سابق - ص176

اليومي إلا إذا كان هنالك اتفاق بين صاحب العمل والعمال على خلاف ذلك ويدفع الأجر في نهاية اليوم الثاني وإثناء ساعاته وفي مكان العمل .
5/ فيما عدا ما نص عليه البند(5) يستحق الأجر في نهاية الأسبوع أو الأسبوعين أو الشهر حسب المال ويدفع في مكان العمل وأثناء ساعاته ويجب ألا يتأخر عن دفع الأجر عن اليوم الثالث من تاريخ الاستحقاق حسبما هو متفق عليه .

في حالة انتهاء عقد العمل تدفع جميع استحقاقات العامل خلال أسبوع من تاريخ الانتهاء، يدفع الأجر للعامل شخصياً أو لمن يوكله كتابياً دونما استقطاع فيما عدا الاستقطاع الذي يدفع وفقاً لأحكام هذا القانون أو أي قانون آخر وفي حالة إجراء أي استقطاع يجب على صاحب العمل أن يعطى العامل بياناً بما استقطع منه إذا طلب ذلك.

خصص قانون علاقات العمل الفردية الفصل الثالث منه للأحكام العامة عن دفع الأجور والسلفيات والمخصصات الأخرى⁽¹⁾
مواعيد دفع الأجر:

ألزم القانون صاحب العمل بدفع الأجر للعامل في فترات دورية وحكمه ذلك تتجلى في تمكين العامل من تنظيم حياته أو حساب ميزانيته على نحو سليم حيث أن الأجر يمثل في الغالب المورد الوحيد والأساسي لمعيشة العامل وأسرته⁽²⁾
وقانون علاقات العمل الفردية حدد مواعيد دفع الأجر حيث ينص على انه⁽³⁾
(ان يكون دفع الأجر يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً حسبما يتفق عليه الطرفين).

1/قانون العمل السوداني لسنة 1997م المادة (25) (5٠5٠6٠7٠8)

2/الوسيط في شرح العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - أ.د. محمد عثمان خلف الله - مرجع سابق - ص177

3/قانون علاقات العمل الفردية السوداني - المادة (12 ، 2٠)

من خلال ما سبق فان الحكمة من دفع الأجر في فترات دورية تتجلى في كونه يلعب دور أساسي في معاش الناس ، ومن خلاله يستطيع العامل ترتيب أوضاعه وتحديد منصرفاته ، وأما أن يدفع يومياً أو أسبوعياً أو كل أسبوعين أو شهرياً ، وعلى حسب الطريقة التي يدفع بها يستطيع العامل مجاراة ظروف الحياة ووفي بالتزامات أسرته.

كذلك حرص المشرع على دفع الأجر في مكان العمل اثناء ساعاته حتى لا يجد العامل معاناة في استلام أجره وان لا يتحمل مصاريف انتقاله لاستلام أجره رافة به .

طبيعة الأجر :

الأصل أن يدفع الأجر نقداً والاستثناء أن يدفع عيناً إذا اتفق الطرفان على ذلك ، مثل الطعام والسكن والوقود ، الترحيل والملبس.

الأجر النقدي هو الغالب والاستثناء هو العيني والأجر دائماً يكون بالعملة المتداولة قانوناً ويجب أن تدفع الأجر بالعملة الرسمية بالرغم من كل نص مخالف⁽¹⁾

ورغم أن القانون لم يوضح شروط الأخيرة من باب عقد العمل إلا انه وفقاً للقواعد العامة للإيجار ، والتي يعتبر جزءاً منها عقد العامل فانه يشترط ان تكون الأجرة معلومة بتعيين نوعها ومقدارها إن كانت من غير النقود⁽²⁾

دفع الأجر كرسته منظمة العمل في الاتفاقية الدولية⁽³⁾ والتوصية المرفقة معها⁽⁴⁾

1/ قانون العمل – القاضي حسن عبد اللطيف حمدان -2009م- ص448

2/ الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان – أ.د. محمد عثمان خلف الله – مرجع سابق - ص179

3/ الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949م

4/ التوصية رقم 85 لسنة 1949م

حددت تلك الاتفاقية كيفية دفع الأجر ، وتبعتها التوصيات والحالات التي يدفع فيها الأجر عيناً ، وقبلها كان النظام السائد نظام المقايضة ، ثم جاء قانون المقايضة فمنع إعطاء العمال الاذونات والكبونات مقابل الأجر والتي كان يملكها أصحاب العمل ويجبرونهم على الشراء من محلاتهم وعرض البضائع الرديه ، ويتم بيعها بأسعار باهظة تستغرق كل الدين.

من خلال ما سبق فان الأجر يدفع نقداً وهو الأساس ويمكن أن يدفع عيناً في حالات استثنائية إذا اتفق الطرفان على ذلك وفي الغالب يدفع الأجر نقداً ، وان يدفع بالعملة الرسمية للدولة .
تحديد الحد الأدنى للأجور:-

بتاريخ تحديد اجر العامل ، اعتباران احدهما اقتصادي والآخر اجتماعي ، أما الاعتبار الاقتصادي فهو إن الأجر عنصر هام من عناصر تحديد تكلفة الإنتاج ، وتقدير الأعباء التي تقع على عاتق صاحب العمل ، وأما الاعتبار الاجتماعي فهو يحث العامل مقابل عمله على دخل يضمن له الحد الأدنى اللازم للمعيشة على ضوء الأسعار والاحتياجات الأساسية للإنسان من مأكّل ومشرب وملبس وتعليم وصحة وترقية وهو ما يطلق عليه سلة الاستهلاك ، ويلزم عن تحديد الحد الأدنى للأجر مراعاة توازن بين هذين الاعتبارين بحيث لا يهمل احدهما لصالح الآخر و إلا ظهرت لها آثار سيئة على الصعيد الاقتصادي أو الصعيد الاجتماعي⁽¹⁾

فقد بلغ من اهتمام المنظمة الدولية للعمل إن أبرمت في نطاقها ثلاثة اتفاقيات تتعلق بالحد الأدنى للأجور⁽²⁾ طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة⁽¹⁾ تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة للبلدان النامية .

1/ الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - أ.د. محمد عثمان خلف الله - مرجع سابق - ص8

2/ الاتفاقية الدولية رقم 99 بسنة 1951م

وفي نطاق منظمة العمل العربية أبرمت الاتفاقية⁽²⁾ لتحديد وحماية الأجور ، وقد عنت هذه الاتفاقية بتحديد الحد الأدنى للأجر حيث نصت الاتفاقية على انه⁽³⁾ يقصد بالحد الأدنى العام للأجور المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته كالملبس والتغذية والسكن للعيش بمستوى إنساني لائق وهو تقريباً نفس المعنى الوارد بالاتفاقية الدولية والتي تنص على انه⁽⁴⁾ (إن العناصر التي تؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور بقدر الإمكان وما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية هي :

أ/ احتياجات العمال وعائلاتهم .

ب/ العوامل الاقتصادية .

إن الحد الأدنى للأجور هو الحد الأساسي اللازم للمعيشة الإنسانية الذي لا يجوز النزول عنه ، ومن ثم يستحق كل عامل ينطبق عليه أحكام قانون العمل ، لأنه الحد اللازم لإشباع الحاجات الإنسانية الضرورية والنزول عنه يعني التقاضي عن المستوى الإنساني اللازم لمعيشة العامل ، وبناء على ما تقدم إذا حدد الحد الأدنى للأجر وفقاً للأسلوب المقرر ، امتنع على صاحب العمل المساس بهذا الحد أو النزول عنه⁽⁵⁾

وهو ما أكدته الاتفاقية الدولية على انه⁽⁶⁾: (تلتزم كل دولة عضو بان تتخذ التدابير اللازمة لضمان تعريف أصحاب العمل والعمال المعنيين بالمعدات الدنيا

1/ الاتفاقية الدولية رقم 13 بسنة 1970م

2/ الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983م

3/ الاتفاقية العربية لتحديد وحماية الأجور رقم (15) لسنة 1983م – المادة 16

4/ الاتفاقية الدولية لتحديد الحد الأدنى للأجور رقم (131) لسنة 1970م – المادة 3

5/ الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان – أ.د. محمد عثمان خلف الله – مرجع سابق – ص 99

6/ الاتفاقية الدولية لتحديد المستويات الدنيا للأجور رقم (26) سنة 1928م – المادة 4

السارية للأجور ولضمان عدم دفع أجور تقل عن هذه المعدلات الدنيا في الحالات التي يجب تطبيق هذه المعدلات عليها .

وقد نصت الاتفاقية الدولية على انه (1): (يكون للأجور الدنيا قوة القانون ولا يجوز تخفيض اجر العامل عنها ، ويترتب على عدم تطبيقها تعرض الشخص أو الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة).

وعلى الرغم من أن الاتفاقية العربية تقرر انه (2): (لا يجوز أن يقل اجر العامل عن الحد الأدنى للأجور ويشمل تطبيقه جمع الفئات العمالية ، إلا أن مما يؤسف له أن هذه الاتفاقية عكس الاتفاقيات الدولية تركت للدول الأعضاء حرية الأخذ بهذا المبدأ) لا يجوز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور).

من خلال ما سبق فان هنالك معيارين لتحديد الحد الأدنى للأجر في المعيار الاقتصادي والمعياري الاجتماعي ، فهنالك اهتمام على مستوى الدولي لتحديد الحد الأدنى فقد أبرمت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات في هذا الشأن، وكذلك على مستوى العربي فأبرمت منظمة العمل العربية اتفاقية بصدد تحديد الحد الأدنى للأجر وقد ألزمت منظمة هذه الاتفاقيات أصحاب العمل بعدم النزول عن هذا الحد إلا أن الاتفاقية العربية تركت للدول الأعضاء حرية الآخذ بهذا المبدأ.

ثانياً : في القانون المصري :-

الالتزام بدفع الأجر :

يترتب عقد العمل على صاحب العمل التزامات عديدة يكون فيها دائماً بطبيعة الحال العامل ، غير انه في مقدمة هذه الالتزامات يأتي التزام صاحب العمل بأداء اجر العامل لأهميته الحيوية ، وإنما هنالك أيضاً أهمية قانونية كبرى للالتزام

1/ الاتفاقية الدولية لتحديد الادنى للأجور رقم (131) لسنة 1970م – المادة 1/2

2/ الاتفاقية العربية للحد الأدنى للأجور رقم (15) لسنة 1983م

بالأجر ، إذ انه يعد سبب التزام العامل بتأدية العمل ، ولذا يبدو مفيداً التنويه بان التزام العامل بتأدية العمل وغيره من التزامات العامل تجد سببها في التزام صاحب العمل بأداء الأجر⁽¹⁾

القانون المدني ينص على انه⁽²⁾ (يلتزم رب العمل بأداء الأجر للعامل دون أن تعرض بعد ذلك لأي التزام آخر وان كان قد أحال إلى الالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة وأهمها قانون العمل الجديد إلا أن هذا الالتزام المنصوص عليه في القوانين الخاصة تطبيقاً للقواعد العامة ، فيسر على أصحاب الأعمال أيأ كان القانون الذي يخضعون له .

ايضا يعنى على انه⁽³⁾ (وجود تنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه)

لعل أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل هو التزامه بدفع الأجر للعامل مقابل ما يقوم به من عمل⁽⁴⁾
مكان الوفاء الأجر :

تقتضي القواعد العامة بان يكون الوفاء بالالتزام في موطن المدين وقت الوفاء به أوفي المكان الذي يوجد فيه مركز أعمال المدين إذا كان الالتزام متعلقاً بهذه الأعمال ، وهذا يعني بالنسبة للوفاء بالأجر.

القانون المدني ينص على⁽⁵⁾ (أن الوفاء بالأجر يكون في موطن رب العمل)
إذ إن المدين مطلوب لا محمول .

كذلك ينص القانون المدني على انه⁽⁶⁾ (يلتزم رب العمل بان يدفع للعامل

1/ أصول قانون العمل الجديد - د. عصام أنور سليم - مرجع سابق - ص60

2/ القانون المدني المصري - المواد 690-692

3/ القانون المدني المصري المادة 174

4/ شرح قانون العمل الكويتي - د. السيد محمد السيد عمران - مرجع سابق - ص202

5/ القانون المدني المصري - المادة 227،2

6/ القانون المدني المصري المادة 960

أجرته في الزمان والمكان اللذين حددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة في ذلك .

لكن المشرع في قانون العمل الجديد لم يلزم القواعد المدنية حين ينص على انه⁽¹⁾ : (يلتزم رب العمل بأداء الأجر في احد أيام العمل وفي مكانه).

يتيح الوفاء بالأجر في مكان العمل ، خروجاً على حكم القواعد العامة التي تقتضي بان يكون الوفاء في موطن المدين ، إلا أن ذلك لا يمنع من الاتفاق على إن يتم الوفاء في مكان آخر إذا كان أكثر فائدة للعامل كما في حالة تحويل اجر العامل إلى حسابه الجاري بناء على طلبه ، والحكمة في ذلك ترجع بطبيعة الحال إلى رغبة المشرع في التيسير على العمال فقد يبعد مكان العمل عن موطن إقامة رب العمل ، أو المكان الذي يوجد فيه مركز أعماله ، مما يترتب عليه ضرورة انتقال العامل إلى موطن إقامة رب العمل بما يقتضيه ذلك من جهد ونفقة ، ولقد أراد المشرع بالنص على أن يكون الوفاء بالأجر في مكان العمل ، أن يجتنب العامل مثل هذه الصعاب التي يتعرض لها .

من خلال ما سبق فان مكان دفع الأجر هو محل العمل وذلك بصدد تذييل بعض الصعاب التي تعترى العامل في الحصول على أجره وتجنبه للمشاق .
زمان الوفاء بالأجر :-

يستحق الأجر عادة كلما انتهت الوحدة الزمنية ، أو وحدة الإنتاج التي تحدد الأجر على أساسها ، فالعامل الذي يشتغل باليوم ، أو الأسبوع أو الشهر يستحق أجره نهاية كل يوم ، أو كل أسبوع ، أو كل شهر و العامل الذي يشتغل الإنتاج يستحق أجره عند انتهائه من وحدة الإنتاج التي تتخذ أساساً لحساب الأجر ، ولكن ذلك لا يوضع في الاتفاق على دفع الأجر في مواعيد أخرى ، بيد أن المشرع حرص على أن يقاضي العمال أجورهم في فترات دورية متقاربة ، وإن

1/ شرح قانون العمل الكويتي - د.السيد محمد السيد عمران - مرجع سابق - ص207

تؤدي الأجرور في احد أيام العمل حتى لا يحرم العامل من يوم راحته ، وان يقع ذلك في مكان العمل⁽¹⁾

يجب أن يكون الوفاء في احد أيام العمل ، فلا يجوز الوفاء بالأجر في يوم العطلة ، والهدف من ذلك التيسير على العمال بعدم تحملهم مشقة التوجه إلى محل العمل في يوم العطلة لقبض الأجر ، فلذلك يحرمه من التمتع والاستفادة من الإجازة ، كما يحمله نفقات انتقال ، وقبض الأجر في يوم العطلة قد يشجع العامل على سرعة الإنفاق على خلافها ، ونظرا لحوجة الأجر يجب أن يكون الوفاء بالأجر منتظماً في مواعيد محددة ، كما يجب أن يكون زمن الوفاء متقارباً بحيث لا تتباعد مواعيد الوفاء وبالتالي تتوافر لدى العامل السيولة النقدية لمواجهة أعباء الحياة اليومية⁽²⁾

وقد نص قانون العمل الجديد على انه⁽³⁾ (تؤدي الأجرور غيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في احد أيام العمل وفي مكانه، مع مراعاة الأحكام التالية :

- 1/ العمال المعنون باجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر .
- 2/ إذا كان الأجر بالإنتاج ، واستلزم العمل مدة تزيد عن أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعه تحت الحساب ، تتناسب مع ما أنجزه من العمل ، وان يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .
- 3/ من غير ما ذكر في البندين السابقين ، تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

1/ شرح قانون العمل الكويتي - د. السيد محمد السيد عمران - مرجع سابق - 206-207

2/ أصول قانون العمل الجديد - د. عصام أنور سليم - مرجع سابق - 620

3/ قانون العمل الجديد - المادة 38

من خلال ما سبق فإن الأجر يدفع آخر اليوم إذا كان العامل يعمل باليومية ،
وآخر الأسبوع إذا كان يعمل بالأسبوع ، وآخر الشهر إذا كان يعمل بالشهر ،حتى
يستطيع العامل مجابهة ظروف الحياة الاقتصادية ويستطيع على نسق استلامه
لأجرة حتى لا يدخل في ضائقة مالية⁽¹⁾

1/ أصول قانون العمل الجديد - د . عصام أنور سليم - مرجع سابق - ص619

المبحث الثاني

الالتزام بتوفير الأمن والسلامة ومراعاة الآداب والأخلاق واستخراج شهادة نهاية الخدمة ورد الأوراق .

اولا :الالتزام بتوفير الأمن والسلامة في القانون السوداني:-

تعددت التعاريف التي تتناول مفهوم الصحة والسلامة المهنية ، فقد عرفها البعض بأنها(ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية، ويقصد بالسلامة حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل ، هذا الأذى قد تظهر نتيجته فوراً كالكسور والجروح.. الخ)⁽¹⁾

أوجب القانون على صاحب العمل أن يعني بصلاحية الآلات والأجهزة الخاصة بالعمل وكل ما يدخل في إطار الصلاحية والهدف من ذلك هو عدم تعرض العامل للخطر نتيجة ذلك ، لان الضرر قد يصيب صاحب العمل نفسه ، قد يصيب العامل ، ولذلك فان إيفاء هذا الالتزام يؤدي مهمة مزدوجة بين العامل وصاحب العمل ، لان عدم صلاحية الآلات والأجهزة والماكينات قد يؤدي إلى خسائر مادية لصاحب العمل وقد يتعرض العامل للضرر في نفسه أو ماله ، وذلك يعوض الإنتاج⁽²⁾ قد نص قانون المعاملات المدنية على انه⁽³⁾: (يوفر كل أسباب الأمن والسلامة في منشآته وان يهيئ كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ التزاماته) يقع على عاتق صاحب العمل التزام عام وقاية العامل من مخاطر العمل ، ويتفرع هذا

1/إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية - د. حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص137

2/عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - د.حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص 102

3/قانون المعاملات المدنية السوداني - لسنة 1984م - المادة 1/408/ د

الالتزام إلى عدد من الالتزامات تحكمها عدد من القوانين واللوائح السارية ،اتخاذ الاحتياطات والتدابير التي تمنع المخاطر المحتمل حدوثها من الآلات والأدوات الخاصة بالعمل أو الحد من خطورتها ، بوضع احتياجات وأغطية للأجزاء الخطرة واستخراج أجهزة تقليل الضوضاء وامتصاص الغبار وتقليل أو منع الاهتزازات وأجهزة ومعدات إطفاء الحريق .

قانون العمل ينص على انه (1) (يجب على كل صاحب مصنع أن يحيط العاملين علماً بمخاطر ووسائل الوقاية منها وجب عليه أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من الحوادث الصناعية وأمراض المهنة).

يقع على صاحب العمل تهيئة مكان العمل من ناحية صحية بتوفير كل ما تطلبه المنشأة من تهوية وإضاءة وكمامات والبسه واقية ، وان يقدم الأدوات اللازمة للقيام بالعمل في ظروف مناسبة لا يعرض سلامته أو صحته للخطر ، كذلك يلتزم رب العمل بان يوفر للعامل أداء العمل في ظروف مناسبة لا تعرض سلامته للخطر أو صحته للخطر ، ويسهر على أن يكون أداء العمل في ظروف ملائمة من حيث سلامة العامل وضمان صحته (2)

ولما كانت الصحة والسلامة المهنية تهدف إلى تحسين ظروف العمل وحماية العمال المعرضين إلى الإصابات والأمراض المهنية والتخفيف من مخاطر العمل وتلويث بيئة العمل والبيئة عامة وهي مهام تتبع جميعها من صلب جوهر عمل منظمة العمل العربية والغاية التي من اجلها بناء وتأسيس هذه المنظمة لخدمة قضايا العمل والعمال على المستوى العربي (3)

1/قانون العمل السوداني لسنة 1997م - المادة 92

2/التزامات عقد العمل - رسالة ماجستير - صديق عوض الله - ص92

3/إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية - د. حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص139-140

قد جاءت الاتفاقية العربية⁽¹⁾ بشأن تحسين بيئة العمل لتكون الأداء القانونية القادرة على توفير البيئة الصالحة والمناخ الملائم للقوى العاملة العربية وفق ما جاء في أحكامها من حيث :

1/ الالتزام بحماية وتحسين البيئة ووضع مقاييس للحدود القصوى المؤثرة فيها.

2/ تحديد أسس وشروط واختيار مواقع المنشآت .

3/ التأكد من العوامل الطبيعية التالية في أماكن العمل ملائمة وضمن الحدود

المسموح بها وهى :-

أ/ درجة الحرارة والرطوبة النسبية .

ب/ النور واللون.

ج/ التهوية .

د/ الصحة.

هـ/ الإشعاعات بأنواعها.

و/ الارتجاج (الاهتزاز).

ح/ الضغط الجوي.

خ/ الغبار بأنواعه.

كذلك قانون الأمن الصناعي ينص على انه⁽²⁾ : (يجب على كل صاحب مصنع أن يحيط العاملين علماً بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها ، ويجب عليه أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من الحوادث الصناعية وأمراض المهنة).

كما ينص على انه⁽¹⁾: يجب على كل صاحب مصنع ألا يوكل أي عمل لعامل قبل تدريبه عليه تدريباً كافياً أو العمل تحت مراقبة شخص أو أشخاص من ذوي

1/اتفاقيات العربية لتحسين بيئة المحل رقم 13 – لسنة 1981م

2/ قانون الأمن الصناعي السوداني لسنة 1972م – المادة 26

الخبرة في مجال ذلك العمل ، كما يجب على صاحب العمل أن يقوم بإعداد التعليمات الخاصة بالسلامة الصناعية وسلامة المنشأة والعاملين وأن تعلق في مكان ظاهر بمقر العمل .

من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني ألزم صاحب العمل بتوفير معدات الأمن والسلامة التي تحافظ على سلامة العمال لأنهم أهم مرتكزات عناصر الإنتاج ،وان توفير معدات الأمن والسلامة تساعد على تحقيق هدفين ، الهدف الأول حماية العامل من الإصابة لان لديه من يعتمدون عليه في تلبية أمورهم الاقتصادية من بعد الله سبحانه وتعالى ، والهدف الثاني عدم تعرض صاحب المصنع أو المنشأة لخسائر مالية فادحة بسبب توقف معدات الإنتاج .

كذلك المشرع السوداني ألزم صاحب العمل بعدم إسناد أي عمل للعامل قبل التدريب عليه أو أن يكون تحت إشراف شخص مؤهل ومدرب على ذلك حفاظاً على سلامة العامل .

مراعاة مقتضيات الآداب والأخلاق :-

عقد العمل قد يتضمن أن تكون هنالك علاقة مباشرة بصاحب العمل خاصة إذا كان يوجد مع العمال في اثناء ساعات العمل مما يفترض على العامل الإشراف المباشر ، ومن موجبات استمرار هذه العلاقة الصلات الحميمة التي تنشأ في مثل هذه الظروف ، حيث انه لا بد من الاحترام المتبادل بين الطرفين حتى لا تكون نظرة صاحب العمل للعامل بان الأجر الذي يدفعه له يبيح امتهان كرامته وأدميته ، لأنه لا يتصور توفير المناخ الملائم للعمل في ظل هذه الظروف ولذلك يجب على صاحب العمل أن يراعي اللباقة المطلوبة في تنفيذ الأوامر والتوجيهات التي يصدرها لمصلحة العمل⁽²⁾

1/ قانون الأمن الصناعي السوداني لسنة 1972م – المادة 27

2 /عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان – د. حيدر احمد دفع الله – مرجع سابق – ص103

قانون المعاملات المدنية ينص على⁽¹⁾: (يراعي مقتضيات الآداب واللباقة في علاقات العمل بالسلوك الحسن في علاقات العمل).

يقول الشارع الانجليزي أن مذهب القضاء الانجليزي الذي كان يرى أن العلاقة بين طرفي عقد العمل هي تلك تماثل العلاقة بين الإقطاعي ورقيق الأرض قد ولى مع الماضي ، والاتجاه المدني يؤسس هذه العلاقة على واجب الثقة والاحترام المتبادل الذي يفرضه عقد العمل ، فكلا الطرفين ينبغي ألا يقوم بفعل يؤدي طريقة أو أخرى إلى أضعاف تلك الثقة وذلك الاحترام ، وتطبيقاً لذلك قضي بان سلوك صاحب العمل الاستفزازي وغير المهذب يعد خرقاً لذلك الالتزام ، وان السلوك المتكرر لصاحب العمل بالتقليل من شأن العامل وحرمانه من بعض المزايا بعد خرق الالتزام بموجب الثقة المتبادلة، (والواقع أن تشريعات العمل العربية لم يرد فيها مثل هذا الالتزام ، كما لم يرد النص على أحكام مماثلة في قانون علاقات العمل الفردية ، غير إن الالتزام العام يختص بمراعاة مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقد قد يغطي ما يشمل عليه هذا الالتزام⁽²⁾

من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني حريص على أن تكون علاقة رب العمل بالعامل على أساس الثقة والاحترام المتبادل بين الطرفين ، وان لا يستغل رب العمل بكونه دافع للأجر للإيقاص من قدر وكرامة العامل .

لكما كانت العلاقة بين رب العمل والعامل قوية ومنتينة وقائمة على أساس الثقة والاحترام المتبادل بين الطرفين ، وان لا يستغل رب العمل بكونه دافع الأجر للإيقاص من قدر وكرامه العامل ،وكلما كانت العلاقة بين رب العمل والعامل قوية ومنتينة وناطقة على أساس الثقة والاحترام المتبادل انعكست إيجاباً على الإنتاجية مما يزيد من دخل رب العمل .

1 /قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م – المادة 1/408د/

2 / الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان – أ.د. محمد عثمان خلف الله – مرجع سابق – ص 219-220

كذلك المشرع ألزم رب العمل بعدم الآتيان بسلوك استفزازي للعامل خاصة إذا كان هو المشرف المباشر على العامل .

ثانياً : في القانون المصري :

قانون العمل الجديد ينص على انه ⁽¹⁾ : (تلتزم المنشأة بان توفر للعاملين بها وسائل الإسعافات الطبية).

كذلك القانون المدني ينص على انه ⁽²⁾ : (يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية فيمنع عليه أن يكلفه بما لا طاقة له به من الأعمال أو يتعارض مع الآداب والأخلاق).

في تقديري فان المشرع المصري لم يفتح بهذا الالتزام ولم يفرد له نصوص بعينها بخلاف الالتزامات الأخرى التي تقع على عاتق رب العمل .

خلاصة القول فان المشرع السوداني قد تفوق على المشرع المصري وضمن للعامل حقوق وامتيازات أفضل لما هو موجود في التشريع المصري حيث ألزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة حسنة تقوم على الثقة والاحترام المتبادل بين الطرفين .

كذلك اتفق المشرع المصري والسوداني في توفير أسباب الأمن والسلامة بداخل المنشأة وتوفير الإضاءة والكمادات والألبسة الواقية لحماية العامل من الإصابات التي يتعرض لها أثناء ساعات العمل .

الالتزام بإعطاء العامل شهادة نهاية الخدمة ورد الأوراق :-

أولاً : في القانون السوداني :

الالتزام بإعطاء العامل في نهاية خدمته شهادة بنوع عمله وتاريخ مباشرته وانتهائه ومقدار أجره وكل ما كان يتقاضاه من إضافات أخرى .

1/ قانون العمل المصري الجديد - المادة 121

2/ قانون العمل المصري - المادة 243

قانون العمل ينص على انه ⁽¹⁾: (يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل الذي تنتهي خدمته شهادة تتضمن اسم صاحب العمل ، والعمل الذي كان يؤديه العامل ، والمدة التي قضاها في خدمته ، وما كان يتقاضاه من أجر وذلك دون ذكر الأسباب التي أدت إلى إنهاء عقد العمل أو إنهائه).

كذلك قانون المعاملات المدنية ينص على انه : ⁽²⁾ (يعطي العامل في نهاية خدمته شهادة بنوع عمله وتاريخ مباشرته وانتهائه ومقدار أجره وكل ما كان يتقاضاه من إضافات أخرى).

فقد ينقضي عقد العمل لأي سبب من الأسباب وقد يكون صاحب العمل غير راض عن العامل وربما تعسف ورفض منح العامل شهادة الخبرة وتاريخ مباشرتها وانتهائها ومقدار الأجر ، ولذلك فإن القانون ألزم صاحب العمل بإعطاء العامل هذه الشهادة المطلوبة حتى يتمكن أن يباشر عملاً في مكان آخر لان الخبرة السابقة تلعب دور كبير في تحديد شروط الخدمة الجديدة للعامل ⁽³⁾ وهذه هي الالتزامان التي نص عليها قانون المعاملات المدنية 1984م غير انه وبتحليل وبنص المادة "59" من قانون العمل نلاحظ أن الحد الأدنى لأي شهادة خدمة لا بد من أن يتضمن العناصر التالية :-

1/ نوع العمل الذي كان يؤديه .

2/ مدة الخدمة .

3/ آخر أجر كان يتقاضاه العامل .

وفي تقديرنا إن ذكر سبب أو أسباب ترك العمل لدى صاحب العمل ، يمكن ذكرها في شهادة الخدمة تماشياً مع مبدأ حسن النية ، وذلك لكي تعلم أي

1 /قانون العمل السوداني لسنة 1997م - المادة 59

2 /قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م - المادة 1/408هـ

3 /عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - د.حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص103

مؤسسة جديدة ، قد يرغب العامل في الالتحاق بها لأسباب انتهاء عمله السابق والذي قد يؤثر في رغبتها في إبرام عقد العمل معه ، ومن المنطقي القول بأنه لا يمكن أن تصدر شهادة الخدمة إلا بناء على طلب العامل ومن الممكن أن يكون الطلب خطياً أو شفهيّاً⁽¹⁾

وقد كان أمر شهادة نهاية الخدمة التي يطلبها العامل مثار جدل طويل في الماضي، حيث كان يحجم أصحاب العمل عن منحها للعامل خشية من استفادته منها ، أو عرقلة استفادته منها في العمل لدى صاحب عمل منافس ، كانت تتضمن في بعض الأحيان معلومات غير صحيحة ، أو تسيء للعامل لذات الغرض ، ولذلك حرصت اتفاقيات العمل الدولية والتشريعات الوطنية تقييد صاحب العمل في ذلك أولاً بتقرير الحق في حصول العامل الشهادات ، ثانياً يتضمن المعلومات التي تمنها، حظر تضمين الشهادات أي معلومات من شأنها تسبب ضرر للعامل بأن تحول دون التحاقه بعمل آخر .

وقد تضمنت الاتفاقية العربية بعبارة أوضح في معناها وهي تنص على انه⁽²⁾ :
(يكون للعامل عند انتهاء علاقة العمل ، الحق في الحصول على شهادة من صاحب العمل ، تبين تاريخ التحاقه بالعمل ، وتاريخ انتهاء خدمته ، ونوع أو أنواع الأعمال التي مارسها ، ولا تتضمن هذه الشهادة أي بيانات في غير صالح العامل).

من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني قد ألزم صاحب العمل بإعطاء العامل الذي انتهت خدمته شهادة تبين نوع العمل الذي كان يباشره وتاريخ التحاقه به وتاريخ انتهائه ، وعدم تضمينه أسباب انتهاء العمل في تلك الشهادة حتى لا تكون سبباً في حرمانه من الالتحاق بعمل جديد في منظومة عمل أخرى.

1 / الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - أ.د. محمد عثمان خلف الله - مرجع سابق - ص 214-215

2 / الاتفاقية العربية لمستويات العمل لسنة 1981م - المادة 31

وبهذا يكون المشرع السوداني قد تعاطف مع العامل بكونه الطرف الأضعف في عقد العمل ، والزم صاحب العمل بهذا الالتزام حتى يتمكن العامل ممارسة حرفته في جهة أخرى بعد انتهاء عمله مع صاحب العامل السابق .

كذلك الزم المشرع صاحب العمل بعد تضمين معلومات في شهادة الخدمة تسبب ضرراً للعامل وتحول دون التحاقه بعمل آخر .

وهذه الشهادة قد يستفيد منها العامل بعد انتهاء خدمته إذا ما تقدم بعمل بنفس الخبرة المتضمنة في تلك الشهادة وتكون له ميزة تفضله عن بقية العمال الذين لا يحملون شهادة خبرة .
ثانياً : في القانون الكويتي :-

أعطى العامل شهادة خدمة في نهاية العقد ، وهذا حق للعامل أياً كان النظام الذي يخضع له ((قانون العمل الاهلى أو النفطي)) هذا يرد هذا الالتزام إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، كي يتيسر للعامل سبل الحصول على عمل يرتزق منه، وهذه الشهادة تعطي للعامل مجاناً بناءً على طلبه عند انتهاء العقد ، أياً كان سبب انتهائه وهي شهادة خدمته ولى شهادة توصية بالعامل أو تزكية له ⁽¹⁾ من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني والمشرع الكويتي متفقان من حيث أن شهادة نهاية الخدمة هي حق للعامل ، وإلزاماً لصاحب العمل بإعطاء العامل هذه شهادة وانها تكون بناء على طلب من العامل .

كذلك نجد أن المشرع السوداني والكويتي يقفان إلى جانب الأضعف في عقد العمل وهو العامل .

المشرع المصري لم يتطرق لمثل هذا الالتزام وقد الزم صاحب العمل بالعديد من الالتزامات الأخرى .

الالتزام برد كافة الأوراق الخاصة بالعامل :-

1 / شرح قانون العمل الكويتي - د. السيد محمد السيد عمران - مرجع سابق - ص205

عقد العمل عند بدايته قد يقتضي توافر شروط معينه فيمن يتقدم للعمل كالمؤهلات والخبرات السابقة ، بالإضافة لإبراز الأوراق الثبوتية مثل شهادة الجنسية والميلاد والشهادات الطبية ... الخ ، ومثل هذه الشهادات تكون ضرورية لصاحب العمل ، تحت حيازته ، وقد تنقضي العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل وفق ما حدده القانون ، وقد يرفض صاحب العمل تسليم تلك الشهادات الخاصة بالعامل ، وبالتالي عدم تمكينه من العمل لدى جهة أخرى ، مما قد يضطر إلى العودة على العمل في ظروف أسوأ مما كانت عليه ، ولمثل هذه الاعتبارات نص القانون على الزام صاحب العمل برد هذه المستندات عند نهاية الخدمة⁽¹⁾

كذلك ينص قانون المعاملات المدنية على انه⁽²⁾ (يرد كافة الأوراق الخاصة به).

يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من مستندات أو شهادات ، ويترتب على هذا الالتزام التزاماً فرعياً آخر بان يسلم صاحب العمل للعامل المستندات والأوراق التي أودعها لديه عند انتهاء عمله معه لأي سبب من الأسباب متى طلب ذلك بموجب الإيصال الذي لديه ، وتفادياً للمنازعات فانه من المستحسن إن يطلع صاحب العمل على أصل المستندات ويأخذ صورة مطابقة لها يؤشر عليها⁽³⁾ في القانون الكويتي :-
رد الأوراق والمستندات الخاصة بالعمل :

1 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - د. حيدر أحمد دفع الله - مرجع سابق - ص105

2 / قانون المعاملات المدنية السوداني - لسنة 1984م - المادة 1/408د

3 / الوسيط في شرح قوانين العمل و التأمينات الاجتماعية في السودان - أ.د. محمد عثمان خلف الله - مرجع سابق - 213

فيلتزم صاحب العمل بان يرد إلى العامل كل الأوراق والمستندات التي قد يكون أودعها لديه بمناسبة عمله ، كشهادة الميلاد والشهادة الدراسية ، وهو أثر يترتب على إنهاء عقد العمل (1)

من خلال ما سبق فان المشرع السوداني والمشرع الكويتي متفقان من حيث الزام صاحب العمل برد كل الشهادات والمستندات التي أودعها العامل له بعد انتهاء عمله معه .

فان بعض أصحاب العمل يمتنعون ويتعسفون في إعطاء العامل المستندات التي تخصه بعد انتهاء عمله معهم ، حتى يخضع ويزله ويوافق بالعمل معهم بوضع أسوأ مما كان عليه ، فان اتلامه لشهادته ومستنداته أصبح حق أصيل له ومحمي بقوة القانون إذا تعسف أو تماطل صاحب العمل في تسليمها له .

كذلك المشرع المصري لم ينص على مثل هذا الالتزام في الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل .

الالتزام بحفظ بيانات العامل أولاً في القانون السوداني :-

قانون العمل ينص على انه : (2) (يجب على صاحب العمل أن يحفظ سجلاً لكل عامل يتضمن بيانات عن الأجور والاستقطاعات والإجازات السنوية والمرضية وتواريخها ، وعددها والشروط الأخرى المنصوص عليها في عقد العمل وكذلك الى بيانات أخرى تستوجبها اللوائح الصادرة بموجب احكام هذا القانون ، على أن يكون حفظ البيانات لمدة سنة على الأقل بعد انتهاء عقد العمل ، ويجب على صاحب العمل تقديم أي من تلك البيانات للسلطة المختصة متى طلب منه ذلك) وواضح أن المادة السابقة اوجبت على صاحب العمل أن يحفظ سجلاً لكل عامل تثبت فيه البيانات الموضحة بالمادة .

1 / شرح قانون العمل الكويتي - د/ السيد محمد السيد عمران - مرجع سابق - ص205

2 / قانون العمل السوداني -1997م - المادة 65

ويلاحظ أن البيانات المنصوص عليها بالمادة لم ترد على سبيل الحصر وان على سبيل المثال ، ومن ثم فانه يجوز لصاحب العمل أن يضيف بيانات أخرى ، ومن ذلك اسم العامل ، ومهنته ، ودرجة مهارته ، ومحل إقامته ، حالة العامل الاجتماعية ، الجزاءات التي وقعت عليه . وتظهر أهمية إنشاء ملف لكل عامل في تيسير الرقابة الإدارية على صاحب العمل في شأن تنفيذ أحكام القانون وإثبات علاقة العمل أو الأجر متى قام نزاع بينه وبين العامل (1)

وهذا الالتزام يتطلب من صاحب العمل الاحتفاظ بسجل لكل عامل وليس إنشاء ملف للعامل ، كما تتطلب بعض التشريعات ، الفرق من الناحية الإدارية واضح ، وتتجلى فائدة السجل وما يتضمنه من بيانات التوقي لما يمكن أن يحدث من نزاع بين الطرفين كما انه يسهل رقابة مفتش العمل على تطبيق القوانين العمالية ، كما يمكن استخدامه كدليل في الإثبات مع محدودية (2) حجته وقوته في الإثبات ، وذلك لان السجل يقوم بإعداده صاحب العمل ، والقاعدة الأصولية في الإثبات تقتضي بأنه (3) (ليس للشخص أن يصطنع دليلاً لنفسه).

كما أن القانون أعطى العامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات ، وكذلك استفادته من قواعد التفسير التي تفسر الشك لصالحه باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل .

من خلال ما سبق فان المشرع السوداني الزم صاحب العمل بإعداد سجل لكل عامل ، متضمناً علي بيانات الأجور والاستقطاعات والإجازات السنوية والمرضية وتواريخها وعددها ، كذلك المشرع السوداني لم ينص على تلك البيانات على سبيل الحصر وإنما على سبيل المثال وأجاز لرب العمل إضافة

1 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية - د. حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص 107-108

2 / شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - أ.د. محمد عثمان خلف الله - مرجع سابق - ص 213

3 / قاعدة أصولية رقم 6

بيانات أخرى تتعلق بالعامل مثل محل إقامته ، و حالته الاجتماعية وغيرها من البيانات التي تخص رب العمل ، كذلك المشرع السوداني الزم رب العمل بتقديم تلك البيانات للسلطة المختصة متى ما طلبت منه ذلك .

وان هذه البيانات تساعد تيسير دور الرقابة المفروضة من قوانين العمل ، وتجنب للخلافات في حالة حدوث نزاع بين طرفي العلاقة العقدية ، وان القانون أعطي العامل الحق في إثبات العلاقة العقدية بكل طرق الإثبات المشروعة قانوناً بخلاف السجل المعد من قبل صاحب العمل .

ثانياً : في القانون المصري :-

قانون العمل السابق ينص على انه ⁽¹⁾ : (على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل ، يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجته ومهارته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء الخدمة وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات الجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ انتهاء خدمته وأسباب ذلك ، وعليه أن يودع من محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وأي أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ، وعليه أن يحتفظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل).

كذلك قانون العامل الجديد ينص على انه ⁽²⁾ (على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل يذكر فيه على الأخص اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته ، وحالته الاجتماعية ، وتاريخ بداية خدمته وأجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات الجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك ، وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً ما تقرره لائحة المنشأة وأي أوراق عمل تتعلق

1 / قانون العمل المصري السابق – المادة 3،2،1،55

2 / قانون العمل الجديد – المادة 3،2،1،77

بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رفعت له قانون بذلك وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

وإذا كان الغرض الأساسي من إنشاء الملف هو تسهيل الإثبات بين المتعاقدين ، إلا ان قيمته مع ذلك في الإثبات محدودة، فالبيانات التي تضمنها الملفات تكون حجة إلا على صاحب العمل ، أما العامل فلا يمكنه أن يتخذ هذه البيانات دليلاً ضده ، لان العامل هو الذي يدون هذه البيانات ولا يمكن للشخص أن يصطنع دليلاً لنفسه ، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع لم يشأ ان يلزم بالاحتفاظ لفترة كبيرة (1)

حيث ان القانون المدني ينص على انه : (2) (تسقط بالتقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد ، فان المدة فيها لا تبدأ إلا في الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً مما يستحقه بحسب آخر جرد)

من خلال ما سبق فان المشرع المصري الزم صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل يتضمن بيانات اسمه ومهنته ودرجة مهارته وغيرها من البيانات التي يتطلبها العمل.

حيث ان المشرع المصري أورد تلك البيانات على سبيل الحصر وان المشرع السوداني أورد تلك البيانات على سبيل المثال وأعطى صاحب العمل الحق في إضافة بيانات من عنده حسبما تتطلبها طبيعة العمل وبهذا يكون المشرع السوداني قد تفوق على نظيرة المصري بذلك ، من حيث المدة فإنهما متفقين حولها .

1 / أصول قانون العمل الجديد - د. عصام أنور سليم - مرجع سابق - ص 696

2 / القانون المصري - المادة 1/898

المبحث الثالث

توفير السكن والغذاء ووسائل النقل والالتزام بإعداد لوائح

العمل والجزاءات :

1/ قانون العمل ينص على انه ⁽¹⁾: (يقوم صاحب العمل بإعداد لائحة بالنظام الأساسي ولائحة للجزاءات، ووضعها في مكان ظاهر بمقر العمل على أن تتضمن لائحة النظام الأساسي للعمل ، على الأقل ساعات العمل ومواعيده) .

2/ يجب على صاحب العمل إيداع لائحة للنظام الأساسي لدى مكتب العمل المختص ، ولا تكون لائحة الجزاءات نافذة إلا بعد أن يعتمدها ذلك المكتب .

3/ يجوز للوزير بعد التشاور مع الاتحاد العام لأصحاب والاتحاد العام لنقابات العمال أن يضع نماذج للوائح والجزاءات بحسب طبيعة كل عمل يسترشد بها أصحاب الأعمال .

كذلك قانون علاقات العمل الفردية ينص على انه ⁽²⁾: (يجب على صاحب العمل إعداد لائحة بالنظام الأساسي للعمل تتضمن على الأقل ساعات العمل ومواعيده وان يقوم بإيداعها لدى المدير) .

والواقع عقد العمل يقتصر في الغالب الأعم على بيان المسائل الرئيسية لها تاركاً المسائل التفصيلية المتعلقة بتنفيذ العقد للائحة تنظيم العمل التي يستغل صاحب العمل بوضعها مضمناً إياها بجانب تفصيلات الالتزامات الناشئة عن العقد⁽³⁾

وتبدو أهمية تنظيم العمال الجزاءات في أنها تحدد بطريقة واحدة شروط العمل في المنشأة ، فيخضع العمال لأحكام واحدة مما يحقق صالحهم ، فضلاً عن ذلك

1 / قانون العمل السوداني لسنة 1997م - المادة 1،2،3،64

2 / قانون علاقات العمل الفردية السوداني - لسنة 1981م - المادة 48

3 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - د.حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق -ص108

فان اللائحة تجنب العامل وصاحب العمل الكثير من المنازعات التي قد تنشأ عند إغفال تلك التفاصيل ، ومما تؤدي إلى هذه المنازعات ، الأمر الذي يؤثر سلباً على الإنتاج كما وكيفاً.

وقد درج العمل على أن يقوم صاحب العمل بإصدار كتيب يتضمن أحكام اللائحة وتسلم للعامل عن التحاقه بالعمل ، وان تلحق كوثيقة مكتوبة بعقد العمل أو ان تعرض بصورة ظاهرة في مكان العمل ، اختلف الفقهاء حول تحديد الطبيعة القانونية للائحة العمل وبالتالي الأساس الذي يستمد منه الزامها القانوني ، فذهب فريق باعتبارها ذات طبيعة تعاقدية ، إذ تعتبر اتفاقاً تبعياً مكملاً لعقد العمل يستمد قوته الملزمة من رضاه العامل به ، وذهب فريق آخر إلى القول بان لائحة العمل ذات طبيعة تنفيذية ، وذلك ان المنشأة تعتبر مجتمعاً صغيراً وصاحب العمل هو رئيس هذا المجتمع ، ومن ثم فان العامل بمجرد قبوله للعمل يعتبر عضواً في هذا المجتمع ويخضع لقانونه دون حاجة إلى رضائه الصريح أو الضمني ، وذهب فريق آخر إلى أن لائحة العمل ذات طبيعة تنظيمية تستمد من حق صاحب العمل في الإدارة والإشراف .

ولا يجوز للائحة ان تتضمن حكماً ينتقص من الحقوق والمزايا المقررة للعمال ، سواء كانت هذه الحقوق والمزايا مقررة بحكم القانون ، أو بناء على منحها للعمال بحيث أصبحت مكتسبة لهم الحد الأدنى للأجور ، كما لايجوز للائحة أن تتضمن حكماً يخالف الأحكام المتفق عليها في عقود العمل أو الجماعية⁽¹⁾

من خلال ما سبق فان المشرع السوداني الزم صاحب العمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل داخل المؤسسة أو المصنع وهذه اللائحة تتضمن ساعات العمل ومواعيده ، ووضع الجزاءات في حالة مخالفه تلك اللائحة ، وكذلك الزم صاحب العمل

1 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - د. حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص107-109-111

بإيداع تلك اللائحة لدى مكتب العامل لإجازتها ، ولم يترك له مطلق الحرية في إعدادها وإذا لم يجيزها مكتب العمل لا تعتبر نافذة وليس لها صفة إلزامية على العامل .

كذلك المشرع أجاز للوزير بعد التشاور مع أصحاب الشأن من نقابات عمال واتحادات أصحاب العمل بوضع نماذج للوائح والجزاءات تكون مصممة لكل المصانع والمؤسسات والشركات .

كذلك فان المشرع لم يحدد زمن محدد لإعداد تلك اللائحة عند قيام شركة أو مصنع جديد ، وترك أمر إعدادها خلال فترة معقولة وهذا قصور من المشرع وقد يستغله بعض أصحاب المنشآت .

تطبيقات قضائية :-

ومن التطبيقات القضائية بخصوص لائحة تنظيم العمل :-

شركة الأطراف (1) :-

شركة أرباب للتعيين المحدودة - طاعة

/ضد/

انس الصديق - مطعون ضده

م ع / ط // 2011/125م

المبدأ الذي أرسته السابقة لا يضيع قانون العمل لعام 1997م المقدم من عمل لائحة خاصة بموجبها علاقته مع العاملين معه واستحقاقاتهم بموجبها ، وقد نص قانون العمل ، انه في هذه الحالة تطبيق ظروف العمل أي تكون أكثر مصلحة للعامل ، ووضعت محكمة الموضوع هذا في اعتبارها وطبقته تطبيقاً صحيحاً ولذا جاء الحكم الذي أصدرته بالكيفية التي جاء بها ، وكذلك جاء

1 / سابقة قضائية غير منشورة

استبعادها لبعض الطلبات في عريضة الدعوى مسبباً صحيحاً ، وبنفس القدر من الدقة جاء حكم محكمة الاستئناف مع الطعن مؤيداً للحكم وقضى بشطب الطعنين المقدمين من طرفي الدعوى .

الالتزام بتوفير السكن والغذاء والكسوة في القانون السوداني :-

قانون المعاملات المدنية ينص على انه ⁽¹⁾ : (يلزم صاحب العمل كسوة

العامل أو إطعامه إذا جرى العرف به سواء اشترط ذلك في العقد أم لا) .

والواقع إن طبيعة العمل بكسوة العامل أو إطعامه ، وقد لا يضمن ذلك في عقد

العمل ، فإذا جرى العرف بذلك لزم صاحب العمل القيام به ، وطبيعة العمل قد

تقتضي أن يلبس العامل ملابساً يناسب العمل ، فإن إلزام صاحب العمل بتوفير

الكسوة مطلوبة ، يعتبر من كمال العمل بالنسبة له ، فمثلاً مظهر الموظف في

البنك فإن توفير الملابس حسب العرف يقع عندئذ على صاحب العمل ⁽²⁾

يلتزم صاحب العمل بتوفير السكن المناسب للعمال الذين لديه وكذلك توفير

متطلبات نقدية ، وذلك إذا كان المشروع الذي يديره يقع في مكان بعيد عن

ال عمران .

والطباخ الذي يعمل في مطعم جرى العرف أن إطعامه على صاحب العمل ، فإن

عدم توفير الطعام له قد يضطر إلى الخروج إلى مكان آخر بتناول الوجبة ، مما

يهدر الوقت ، ومن ثم فإن هذا الالتزام يدخل في إطار خلق علاقة طبيعية مع

صاحب العمل وتوفير المناخ الملائم للإنتاج ⁽³⁾

من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني قد شابه القصور من خلال نصه

على هذه الالتزامات التي تتضمن حقوق للعامل ، حيث أن ترك أمر تحديدها

للعرف السائد في المهنة وان أصحاب بعض الأعمال يستغلون هذا القصور

1 / قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م – المادة 408،3

2 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان – د. حيدر احمد دفع الله – مرجع سابق – ص 106

3 / الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان – أ.د. محمد عثمان خلف الله – مرجع سابق – ص 217

ويتهربون من مسؤولياتهم تجاه العامل ، مما جعل العامل في مواجهة مشقة في سبيل الحصول على تلك الحقوق ، مثلاً حقه في الإطعام فان المشرع السوداني أورد بعض المهن التي يلزم فيها صاحب العمل بإطعام العامل مثل الطباخ .

كذلك لم ينص المشرع صراحة على إلزام صاحب العمل بتوفير سكن للعامل وربطها بشرط إذا كان مقر العمل يبعد عن العمران .

فإذا ألزم المشرع صاحب العمل بتوفير سكن للعامل سوف يحفز ذلك على الإنتاج ويبدل قصارى جهده في العمل .

ثانياً : الالتزام بتوفير السكن والغذاء والكسوة في القانون المصري :-

قانون العمل ينص على أنه ⁽¹⁾ : (وعلى من يستخدم عاملين في المناطق البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يوفر لهم النقدية المناسبة والمساكن الملائمة ، بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين).

ويكون تحديد اشتراطات المساكن بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ، بالاتفاق مع الوزير المختص ، وهو وزير الإسكان والاتحادات العامة لنقابات العمال ، وقد نص المشرع على ذلك ⁽²⁾

وكذلك قانون العمل ينص على انه ⁽³⁾ : (يكون تعيين أصناف الطعام كمية ما يقدم منها لكل عامل وما يؤديه مقابل لها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الوزير المختص وهو وزير الصحة والاتحاد العام لنقابات العمال).

1 / قانون العمل المصري السابق - المادة 1/123

2 / أصول قانون العمل الجديد- د. عصام أنور سليم - مرجع سابق - ص688

3 / قانون العمل السابق - المادة 3/123

كذلك قانون العمل الجديد ينص على انه⁽¹⁾ : (على صاحب العمل الالتزام بتوفير الغذاء والسكن للعامل في منطقة نائية ، وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم النقدية المناسبة والسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب العمل والقرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلها).

من خلال ما سبق فإن المشرع المصري ألزم صاحب العمل بتوفير مسكن للعامل ولكل فرض على الإيفاء بهذا الالتزام عدة شروط وهي إن يكون مقر العمل بعيداً عن العمران بموجب قرار مصاحب من الوزير المختص بالإسكان بتحديد بعض المناطق في جمهورية مصر بأنها مناطق بعيدة من العمران ، وإذا كان العامل يعمل في تلك المناطق فإن المشرع ألزم صاحب العمل بتوفير مسكن له ، مع تعيين نوع معين من الأطعمة بتقديمها له والكمية التي تقدم منه لكل عامل . أو في المقابل الذي يدفعه صاحب العمل للعامل بدل الطعام .

وان المشرع السوداني لم ينص على ذلك وإنما اكتفى بالعرف المهني في بعض المهن والحرف .

وبذلك يكون المشرع المصري قد تفوق على المشرع السوداني في ذلك وضمن للعامل حقوقه وامتيازات أفضل منه للعامل المصري بخلاف العامل السوداني .

1 / قانون العمل الجديد - المادة 2،3،4،221

الالتزام بتوفير وسائل النقل في القانون السوداني :-

الأصل أن صاحب العمل غير ملزم بنقل العامل من مكان سكنه إلى مقر العمل وبالعكس سواء كان ذلك عنا ، أي بتوفير وسيلة النقل أو بدفع مبالغ نقدية للعامل نظير ذلك ، كل ذلك مادام مقر العمل يقع في نطاق المنطقة التي يسكن فيها العامل وتتوفر فيها وسائل النقل والمواصلات العامة ، فإذا كانت وسائل المواصلات لاتصل إلى المكان الذي يوجد فيه مقر العمل لبعده عن مكان سكن العمال أو لأي سبب

فان صاحب العمل يكون ملزماً بتوفير وسائل النقل أو دفع نفقاتها⁽¹⁾

من خلال ما سبق فان المشرع السوداني لم يلزم صاحب العمل بتوفير وسائل نقل للعمال ، وانه غير مسئول عن نقلهم من مقر سكنهم إلى محل العمل ، ولكن جرى العرف في المنشآت الكبيرة ، فان صاحب العمل يوفر وسيلة نقل للعمال مما يسمى بالترحيل الجماعي ، وهو يساعد ويحفز العمال للعمل بإخلاص وتفاني، ويسهل عليهم ويجنبهم زحمة واكتظاظ المواصلات وتأخرهم عن العمل. في القانون المصري :-

قانون العمل السابق ينص على انه⁽²⁾: (من يستخدم عاملين في أماكن ، لا تصل إليها المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة). ولا قوم هذا الالتزام على عاتق رب العمل إلا إذا كانت وسائل المواصلات العادية لاتصل إلى مكان العمل ، أما إذا كانت هذه الوسائل تصل إلى مكان العمل أو إلى مكان قريب منه ، فلا يكون للعامل أن يطالب رب العمل ، في هذه الحالة أن يهيئ له وسائل مواصلات إلى مكان العمل .

1 / الوسيط في شرح قوانين العمل و التأمينات الاجتماعية في السودان – أ.د. محمد عثمان خلف الله – مرجع سابق -216-217

2 / قانون العمل السابق – المادة1/123

والالتزام بنقل العامل لا يكون من منزل العامل أي مكان العمل بل يلتزم صاحب العمل بان يهيئ وسيلة مناسبة لنقل العامل من آخر مكان تصل إليه المواصلات العادية إلى مكان العمل وبالعكس⁽¹⁾

لم ينص قانون على أن يكون توفير وسائل الانتقال مجاناً فيجوز لرب العمل أن يتفق مع العمال على أداء مقابل عنها ، ولكن إذا اعتاد على نقل العمال مجاناً ، واتخذت هذه العادة صفة الاستقرار ، فلا يجوز له بعد ذلك أن يعدل عنها ويطالب بأجر في مقابل النقل .

وحتى لا يكون أداء هذا الالتزام مناسبة لاستغلال العمال ، أو على الأقل حتى لا توفر بهم وسيلة تنموء بها مواردهم⁽²⁾

وقد نص قانون العمل الجديد على انه⁽³⁾: (من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة) . من خلال ماسبق فان المشرع المصري ألزم صاحب العمل بتوفير وسائل لنقل العمال إلى محل العمل إذا كانت المواصلات العادية لا تصل إلى محل العمل والعكس كذلك .

فان المشرع السوداني لم ينص على مثل هذا الالتزام صراحة وإنما تركه للعرف السائد في المهنة .

وبهذا يكون المشرع المصري قد تفوق على المشرع السوداني وكفل حقوق والتزامات أفضل للعامل وهو الطرف الضعيف في العقد .

1 / أصول قانون العمل الجديد - د. عصام أنور سليم - مرجع سابق - ص 685

2 / قانون العمل - إسماعيل غانم - القاهرة 1961م - بدون - ص 332

3 / قانون العمل الجديد - المادة 221

المبحث الرابع
الالتزام بالإجازات
أولاً: نظام الإجازات السنوية في القانون السوداني:-
أولاً : القانون السوداني :

الإجازة السنوية حق للعامل بعد عمل متواصل طوال السنة ، وينطوي حكمة تقريرها في ضرورة إتاحة الفرصة للعامل في التمتع بمدة راحة طويلة نسبياً لفرض الاستجمام وتجديد النشاط ، واستعادة لياقته البدنية وحيوية ذهنية والنفسية ، ويلتزم صاحب العمل بأجر العامل كاملاً عن الإجازة السنوية ، ويتولى صاحب العمل تحديد موعد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وان كان التشريع في اغلب الأحوال قد ترك ذلك لسلطة صاحب العمل بما له من حق الإدارة والإشراف⁽¹⁾

وقد اهتم المشرع السوداني بالإجازات المختلفة بالنسبة للعامل ، إلى جانب اهتماماته بساعات العمل ، ولعل اهتمام المشرع حدده إلى أن الإجازات تجعل العامل أكثر استقرار نفسياً وذهنياً وابلغ اتزاناً عقلياً ، وأصح جسمانياً وعضلياً إلى جانب تعاونه الاجتماعي ، ولا ريب أن ذلك كله يؤثر بالضرورة تأثيراً إيجابياً على إنتاجيته ، وما تحققه من إفادة لصاحب العمل والمجتمع على السواء والغرض من ذلك هو استعادة العامل لنشاطه وحيويته الأمر الذي ينعكس على قدرته في أداء العمل ، وتحقيق الحكمة من الإجازة السنوية يستلزم أن تكون مدتها طويلة نسبياً⁽²⁾

قانون علاقات العمل الفردية ينص على انه⁽³⁾ : (إذا قضى العامل خمسة عشر سنة وأكثر في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها ثلاثون

1 / الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية - أ.د. محمد عثمان خلف الله - مرجع سابق - ص196

2 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - د. حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص126

3 / قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981م - المادة 22.1

يوم) كذلك قانون العمل ينص على انه⁽¹⁾ : (تعتبر الإجازة السنوية حق للعامل وتستحق وفقاً لأحكام البند (2) بعد انقضاء سنة في الخدمة المستمرة مع صاحب العمل وعن كل سنة تالية على أن تكون لأجر كامل يحدد ميعاده خلال السنة حسب مقتضيات العمل ، وتدخل ضمنها والمناسبات الرسمية إذا تخللتها).

ولذلك جعل المشرع المدة الأطول للإجازة السنوية ثلاثون وما لا يستحقها في المبدأ إلا العامل الذي أمضى خمسة عشر سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة ، ويلاحظ أن مفاد نص المادة أن هذه الإجازة ليست موحدة لكل العمال بل تختلف في المبدأ تفاوت مدة الخدمة ، فتتناسب معها تناسباً طردياً .
كيفية حساب الإجازة السنوية : -

قانون العمل ينص على انه⁽²⁾ : تحسب الإجازة السنوية على لوجه الآتي :
أ/ إذا قضى العامل سنة إلى ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها عشرون يوماً.

ب/ إذا قضى العامل ثماني سنوات واطل من خمس سنة في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوماً.

ويستلزم المشرع لمنح الإجازة السنوية وفقاً لنص المادة المذكورة أن تكون الخدمة مستمرة ، فإذا انقطعت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل ، بانتهاء العقد ، فان عودة العامل بعد ذلك إلى الخدمة تنفي عنه عنصر الاستمرار ، والعبرة بالخدمة المستمرة لخدمة صاحب العمل نفسه ، ولو نصت بناء على عقود متعددة ، بل حتى لو اختلفت شروط العقد في كل منها ، طالما أن العمل تم بصورة مستمرة لمصلحة صاحب العمل ، حيث أن المشرع يفسر بمدة خدمة

1 / قانون العمل السوداني لسنة 1997م - المادة 44،1

2 / قانون العمل السوداني لسنة 1997م - المادة 44،2، أ، ب

العامل ، ولم يشترط وحدة العقد وهذا التفسير من ناحية أخرى أكثر تحقيقاً لمصلحة العامل ، ولا يؤثر في استمرارية عقد العمل للخدمة الإلزامية مثلاً. وتساعد بذلك من عشرين يوماً في السنة إلى خمس وعشرين يوماً لتبلغ في النهاية ثلاثون يوماً ، واستطالة مدة الإجازة السنوية تبعاً لطول مدة الخدمة يبرره الأقدمية وازدياد الحاجة إلى الراحة مع تقادم الخدمة (1) وفقاً للتدرج في سنوات الخدمة فجعلت الحد الأدنى خمسة عشر يوماً لمن تقل خدمته عن ثلاث سنوات ، والحد الأقصى ثلاثون يوماً لمن تزيد خدمته عن خمسة عشر سنة ، وليس هنالك ما يمنع بل هو الواقع عملاً ، أن يضيع صاحب العمل مدة أطول مع تصنيف المدى الزمني للاستحقاق وضع امتيازات وتسهيلات أفضل مناسبة للإجازة (2)

من خلال ما سبق فإن الإجازة السنوية هي حق كفله المشرع السوداني للعامل الذي يستمر في الخدمة لأطول مدة ووضعها متفاوتة في الخدمة حسب سنين الخدمة التي قضاها في العمل وكلما كانت خدمته أطول كانت إجازته السنوية أطول ، وإن أطول مدة هي ثلاثون يوماً تستحق للعامل الذي قضى خمسة عشر سنة في العمل ، وإن الغرض الأساسي من الإجازة السنوية هي راحة العامل واستجمامه وتجديد نشاطه وحيويته ورفع الروح المعنوية للعامل وإن هذه الإجازة مدفوعة الأجر .

1 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - د. حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - 126-127
2 / الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية - أ.د. محمد عثمان خلف الله - مرجع سابق ص 196-197

تأجيل الإجازة السنوية :-

قانون العمل ينص على انه ⁽¹⁾: (لا يجوز للعامل باتفاق مع صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية مدة سنة ، أو إن يجزئها بين السنة التي استحققت والسنة التالية ، ولا يجوز تأجيل الإجازة كلها أو بعضها لأكثر من سنة واحدة ، ويكون العامل مستحقاً في السنة التالية إجازته السنوية بالإضافة إلى الإجازة المؤجلة). ولايجوز لصاحب العمل أن يؤجل إجازة العامل ، وقد أجاز المشرع هذا

الحق

للعامل فيجوز به بالاتفاق مع صاحب العمل أن يؤجل إجازته كلها أو جزء منها للسنة التالية ولا يجوز له أن يؤجلها أكثر من ذلك ، أي أكثر من سنة وفي حالة التأجيل يكون العامل مستحقاً لإجازة السنة الجديدة المؤجلة من العام السابق⁽²⁾ والأصل هو حصول العامل على إجازته السنوية دفعه واحدة دون تجزئه حتى لاتضيع الحكمة من تقريرها ، إذا وزعت على فترات متفرقة، غير إن الفقرة الرابعة من المادة المذكورة أجازت للعامل باتفاق مع صاحب العمل ، أن يؤجل إجازته السنوية لمدة سنة أو أن يجزئها بين السنة التي استحققت والسنة التالية وعندئذ يكون العامل مستحقاً في السنة التالية إجازته السنوية بالإضافة إلى الإجازة المؤجلة ، بيد أن المشرع حظر تأجيل الإجازات أو بعضها لأكثر من سنة⁽³⁾

هذا وقد أتيح للمحكمة العليا تفسير نص المادة (44) (4) من قانون العمل في السابقة القضائية⁽⁴⁾ :

1 / قانون العمل السوداني لسنة 1997م – المادة 44،4

2 / الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية –أ.د. محمد عثمان خلف الله – مرجع سابق ص196-197

3 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان – د. حيدر احمد دفع الله – مرجع سابق – ص130

4 / مجلة الأحكام القضائية لسنة 2005م – ص 205

مصنع بحري للحلويات /ضد/ عدلان خليل عدلان - م ع / ط

2005/835/م

والمبدأ الذي أرسته تلك السابقة انه لا يسقط الحق في الإجازة المستحقة ولا يكون لصاحب العمل الحق في تأجيل هذه الإجازة لأكثر من سنة تالية .

وكذلك سابقة (شركة سودا غاز الاماراتية/ ضد /احمد حمود جلاش - م ع ط/م/2005م قد أرست كذلك نفس هذا المبدأ الذي أرسته السابقة الفاتنة .

من خلال ما سبق يجوز للعامل أن يؤجل إجازته السنوية كاملة أو يجزئها شرط أن لا يكون التأجيل أكثر من سنة أو أن التأجيل يكون باتفاق مع صاحب العمل ، ولا يحق لصاحب العمل من تلقاء نفسه تأجيل أو تجزئة إجازة العامل ، وان حق التأجيل والتجزئة يخص العامل لوحدة وقد كفله له المشرع (1)

ثانياً نظام الاجازات في القانون المصري :-

الإجازة السنوية هي الإجازة التي يستحقها العامل بصفة دورية (سنوياً) عن كل سنة من السنوات التي يمضيها في خدمة صاحب العمل ، ولا ريب أن الغرض من تقرير المشرع لحق العمال ، في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر، هو العمل على راحتهم وعدم استنفاد قواهم بالعمل المستمر ، ولذا كان لا بد من حصولهم على إجازة متصلة وطويلة نسبياً ، يستطيعون من خلالها استعادة نشاطه وقواهم ، حتى يمكنهم من العودة إلى العمل بجد ونشاط ، بما يكفل زيادة الإنتاج ، ويحقق إذا مصلحة كل من العمال ورب العمل في نفس الوقت (2)

1 / مجلة الأحكام القضائية لسنة 2005م - ص 206

2 / أصول قانون العمل الجديد - د. عصام أنور سالم - مرجع سابق - ص 626

كذلك قانون العمل الجديد ينص على انه : ⁽¹⁾ (بان تكون هذه الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية).

من خلال ما سبق فإن المشرع المصري كفل الحق في الحصول على إجازة سنوية، ومكنه من تقريرها، هي راحة العامل وعدم استنفاد قواه بالعمل المستمر. كذلك حدد الإجازة بواقع يوماً للعامل الذي امضى في الخدمة سنة كاملة 30 يوم لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة وكذلك ثلاثين يوماً لمن تجاوز عمره خمسين عاماً .

حرمان العامل من أجر الإجازة :-

قانون العمل الجديد ينص على انه ⁽²⁾ : (لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من اجر عنها ، إذا ثبت أستقلاله لها خلالها لدى صاحب عمل آخر وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي).

هذا ما نصت به المادة سابقة الذكر أن تكمن حصتها التشريعية في انه لا جدوى ولا فائدة من تمتع العامل باجازة سنوية إلا إذا كانت مظنة تجدد نشاطه وقواه ، بفضل تجدد من نظام العمل اليومي ، وهو ما ينعدم إذا عمل لدى صاحب عمل آخر ، خلال فترة الإجازة السنوية ، ولذلك فقد جعل المشرع لصاحب العمل الحق في توقيع جزاء حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة ،

1 / قانون العمل الجديد – المادة 1/47

2 / قانون العمل الجديد – المادة 2/50

إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر ، فإذا كان قد دفع له أجر الإجازة ،
جاز لصاحب العمل استرداد ما دفعه له من أجر عنها (1)

وهذا الجزاء مقصود على الحالة الواردة بشأنها فحسب، وفي حالة ثبوت
اشتغال العامل خلال الإجازة لحساب صاحب عمل آخر ، فلا ينصرف إلي حالات
قيام العامل أثناء الإجازة بعمل مستقل لحسابه ، وقد لا توجد حكمة ظاهرة لهذا
التمييز، ولكن الصفة الاستثنائية لهذا الجزاء توجب التضييق في تفسيره وعدم
القياس عليه(2)

من خلال ما سبق فإن المشرع المصري أجاز لرب العمل حرمان العامل من
اجر إجازته السنوية إذا ثبت له إن العامل ، يعمل لصالح صاحب عمل آخر خلال
نلك الإجازة ، وبهذا يكون العامل قد خالف الحكمة التي من أجلها تم تشريع
الإجازة.

كذلك يتضح من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني والمشرع المصري
ينفقان في الحكمة من تشريع الإجازة السنوية للعامل ، وهي إراحة العامل وعدم
استنفاد قواهم بالعمل المتواصل وإتاحة الفرصة له لإعادة نشاطه وحيويته مما
ينعكس إيجاباً على الإنتاج .

كذلك فإن المشرع السوداني يختلف عن المشرع المصري في التدرج في
الإجازة السنوية ، ففي التشريع السوداني إذا قضى العامل ثلاثة سنوات في
الخدمة المستمرة ، استحق أجازة سنوية مقدارها عشرون يوماً ، وإذا قضى
ثمانية سنوات واطل من خمسة عشر سنة في الخدمة المستمرة يستحق إجازة
سنوية مقدارها ثلاثون يوماً .

1 / أصول قانون العمل الجديد - د. عصام أنور سليم - مرجع سابق - 636

2 / أصول قانون العمل - د. حسن كيره - ط3- القاهرة - ص601

أما في التشريع المصري فإذا امضي العامل في الخدمة سنة يستحق إجازة سنوية مقدارها واحد وعشرون يوماً ، وإذا أمضي عشر سنوات أو أكثر يستحق إجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوماً .

كذلك فإن المشرع المصري قد تفوق علي المشرع السوداني ووضع للعامل الذي يبلغ من العمر خمسون سنة إجازة سنوية مقدارها ثلاثون يوماً بغض النظر عن مدة خدمته

كذلك المشرع المصري لم يلزم العامل في سبيل الحصول علي الإجازة السنوية بالعمل مع صاحب عمل واحد وبهذا يكون المشروع المصري قد كفل حقوق أفضل للعامل من المشروع السوداني.
إجازة الطريق :-

ينفرد التشريع السوداني بتقرير حق العامل في مدة إضافية خاصة تلحق بالإجازة السنوية يطلق عليها (إجازة الطريق) ولا يوجد ما يمثل هذه الإجازة في تشريعات العمل العربية أو التشريعات الأجنبية المتوفرة لدينا ، كما لا يوجد لها ذكر في اتفاقيات العمل الدولية أو العربية⁽¹⁾

كذلك قانون علاقات العمل الفردية ينص علي أنه (2) :

1/ يكون العامل مستحقاً لإجازة طريق بأجر كامل وذلك عن مسافة الطريق ذهاباً وإياباً بين مقر عمله وموطنه الأصل مرة واحدة في السنة .

2/ تحسب مسافة الطريق وفقاً للزمن المقرر الذي تستغرقه سفريات قطارات هيئة سكك حديد السودان ، أو بواخر هيئة النقل النهري ، أو تستغرقه أي وسيلة متاحة للنقل البري وذلك إلي الموطن الأصلي للعامل علي ألا تزيد مسافة الطريق عن عشرة أيام .

1 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - د.حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص140

2 / قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981م- المادة 1،24،20

كذلك قانون العامل ينص علي أنه ⁽¹⁾ : (ويجري احتساب مسافة الطريق وفقاً لمعيار الزمن المقرر الذي تستغرقه سفريات قطارات هيئة سكك حديد ، أو بواخر هيئة النقل النهري ، أو تستغرقه أي وسيلة متاحة للنقل البري وذلك إلي المواطن الأصلي للعامل علي ألا تزيد مسافة الطريق عن عشرة أيام وهي مدة كافية ولو أستقل العامل أي من وسائل النقل المتاحة في البلد .

إن إجازة الطريق ترتبط وجوداً وعدمياً بالأجازة السنوية ، فإذا لم يقرر للعامل إجازة سنوية لا يكون له الحق في إجازة بصورة مستقلة عنها ، تضع إجازة الطريق في حالة سفر العامل في الأجازة السنوية لموطنه الأصلي ، فإذا رغب في قضاء إجازته في مكان آخر فلا يكون مستحقاً لها مهما بعد ذلك المكان عن مقر عمله ⁽²⁾

الأجازة المرضية :-

أولاً في القانون السوداني :-

إذا كان مرض العامل أمراً طارئاً في الغالب لا يلبث أن يزول ، فمن الطبيعي أن يسمح له المشرع بالغياب أثناء مرضه حتي يسترد صحته ، ولكن يقتضي هذا ألا يطول المرض طويلاً يشيع الاضطراب في العقد وإلا كان سبباً لانتهائها ، من أجل ذلك يحدد المشرع مدة قصوى للأجازة المرضية التي يستطيع العامل التغيب عن العمل بسبب المرض خلالها ، ويكون عقد العمل موقوفاً إثنائها وبالتالي وليس من المقبول أن يترك العامل دون مورد خلال هذه الإجازة ، فهو يعتمد أساساً في معاشه على الأجر الذي يحصل عليه من عمله ⁽³⁾

قانون علاقات العمل الفردية ينص علي أنه ⁽⁴⁾ :

1/قانون السوداني لسنة 1997م - المادة 45،1

2 /الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية - أ.د. محمد عثمان خلف الله - مرجع سابق - ص200

3 / عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - د.حيدر احمد دفع الله - مرجع سابق - ص165

4 / قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981م - المادة 1/26

- 1/ أن يكون العامل قد أكمل مدة لا تقل عن سنة في الخدمة المستمرة .
- 2/ ألا يرجع مرض العامل إلي سوء سلوكه أو إهماله .
- 3/ أن يشهد بواقعة المرض طبيب وهو الطبيب المسجل بموجبه قانون المجلس الطبي .

كذلك قانون العمل ينص علي أنه ⁽¹⁾ : (مع مراعاة أحكام قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة 1981م إذا أكمل العامل مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة ولم يستطيع الحضور إلي مكان عمله بسبب مرضه مشهور به من طبيب ، ولا يرجع سبب المرض إلي سوء سلوك العامل أو إهماله فيكون

مستحقاً لأجر عن الأيام التي يتغيب فيها بحسب الأجر علي الوجه التالي :-

- أ/ ثلاثة أشهر بأجر كامل .
 - ب/ ثلاثة أشهر بنصف أجر.
 - ج/ ثلاثة أشهر بربع أجر.
- 2/ لا يدخل العامل في إجازة مرضية بأجر منخفض إلا بعد استنفاده لإجازته الاعتيادية 0

3/ إذا استمر المرض مدة تزيد عن ما هو منصوص عليه في البند (4) أن يكون العامل في إجازة مرضية بدون أجر حتى يعرض خلال مدة معقولة علي القميسون الطبي ليقرر علي وجه السرعة مدى صلاحيته للعمل .

من خلال ما سبق فإن قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981م ينص علي استحقاق العامل للأجازة المرضية إذا أكمل مدة سنة في الخدمة المستمرة ، بينما قانون العمل الحالي ينص علي استحقاق العامل للأجازة المرضية متى ما

1 / قانون العمل السوداني لسنة 1997م - المادة 3،2،1،47

أكمل مدة ثلاثة أشهر ، وكذلك قانون العمل الحالي قد تدرج في استحقاق الأجر خلال فترة المرض ففي الثلاثة أشهر الأولى يستحق العامل المريض أجره كامل وفي الثلاثة أشهر الثانية يستحق نصف أجره ، وفي الثلاثة أشهر التي تليها يستحق ربع أجره .

وبذلك يكون المشروع السوداني في قانون العمل الحالي قد راعي للظروف المرضية التي تمر به وكفل له الحصول علي أجره خلال مرضه وحتى لا يقطع أجره وهو يعتمد عليه أساساً في تدبير معاشه .
ثانياً: في القانون المصري :-

قانون العمل الجديد ينص علي أنه ⁽¹⁾ : (للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (8 ، 1) من القانون رقم 21 لسنة 1958م- في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في أجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر باجر كامل ثم ثمانية أشهر باجر يعادل (75%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه ، و للعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك) .
كذلك القانون المدني ينص علي انه ⁽²⁾ : (يراعي في فسخ عقد العمل ، لمرض العامل مرضاً طويلاً ، الأحكام التي تنص عليها القوانين الخاصة) .

1 / قانون العمل الجديد - المادة 54

2 / القانون المدني المصري - المادة 2/697

وعلى ذلك يقف عقد العمل طوال مدة الإجازات المرضية التي بينها قانون العمل، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل الاستناد إلى مرض العامل كمبرر لإنهاء العقد ، أما إذا طالت مدة المرض ، بحيث تجاوزت المدة المذكورة ، كان لصاحب العمل إنهاء العقد بسبب المرض ، ولا يتوقف إعطاء العامل إجازته على إرادة صاحب العمل لان هذه الإجازة حق جعله القانون للعامل⁽¹⁾

من خلال ما سبق فإن المشرع المصري أجاز للعامل الذي ثبت مرضه من الجهة المختصة بحصوله على تعويض عن أجره وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بالتعويض عن الأجر .

كذلك يحق للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية إجازة مرضية بعد كل ثلاثة سنوات منها شهر بأجر كامل ، ثم ثماني أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر .

أما المشرع السوداني لم يفرق بين العمال الذين يعملون في المنشآت الصناعية والمنشآت الأخرى وجعل الإجازة موحدة بين جميع العمال ، وتدرج في استحقاق الأجر خلال المرض كما تم ذكره سابقاً.

كذلك المشرع السوداني تفوق عن المشرع المصري في التدرج في استحقاق العامل لأجره خلال فترة مرضه ، وجعل الحق في الإجازة لكل عامل قضي فترة ثلاثة أشهر في العمل .

1 / أصول قانون العمل الجديد - عصام أنور سليم - مرجع سابق - ص658

الفصل الثالث

حقوق العامل المصاب

المبحث الأول: الحق في العلاج والرعاية الطبية

المبحث الثاني: الحق في تعويض الأجر

المبحث الثالث: الحق في المعاش أو التعويض

المبحث الرابع: حقوق العامل المصاب وفقاً لقواعد المسؤولية

المدنية

المبحث الأول

الحق في العلاج والرعاية الطبية

يعتبر الحق في العلاج والرعاية الطبية من الحقوق الهامة للعامل وذلك لارتباطها بصحته التي هي الضمان لان يقوم العامل باداء وظيفته علي النحو الامثل.

اولا: في القانون السوداني الكشف الطبي والعلاج

يقوم العامل الذي تعرض لإصابة عمل بعرض نفسه للكشف الطبي على نفقة صاحب العمل لدى الطبيب الذي يعينه صاحب العمل وذلك بعد الإبلاغ عن الإصابة فإذا لم يكن العامل قادراً على ذلك فيجب عليه أن يبلغ صاحب العمل بذلك ليوفر له أكثر ملائمة لإجراء الكشف الطبي عليه ، ويجوز للعامل في جميع الأحوال أن يعرض نفسه على أي طبيب في مستشفى حكومي للكشف عليه ، يجب على العامل الذي أصيب بإصابة عمل أن يتبع إرشادات الطبيب الذي يقوم بمعالجته ، إذا ثبت امتناع العامل الذي أصيب بإصابة عمل عن عرض نفسه على الطبيب أو عدم إتباع إرشاداته يجوز لصاحب العمل وقف صرف الأجر الذي يتقاضاه ذلك العامل لانه في حالة انقطاع عن العمل بسبب الإصابة (1)

قانون التعويض عن إصابات العمل ينص علي أن " يقوم العامل المصاب بعرض نفسه للكشف الطبي علي نفقة صاحب العمل لدي الطبيب الذي يعينه صاحب العمل ، ويجوز للعامل أن يعرض نفسه علي أي طبيب في مستشفى حكومي للكشف عليه " (2)

1/ موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية / بروفييسور حاج آدم حسن الطاهر ، مرجع سابق - ص 196

2/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م المادة (7).

يجب علي العامل الذي أصيب بإصابة عمل إتباع إرشادات الطبيب مع مراعاة أن عدم قيام العمل المصاب بعرض نفسه علي الطبيب أو إتباع إرشاداته بمنح صاحب العمل الحق في وقف صرف الأجر الذي يتقاضاه العامل في حالة انقطاعه عن العمل بسبب الإصابة (1).

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة العليا بشطب الطعن المقدم أمامها إيجازياً ، إذ أن عدم قيام العامل بإتباع الإجراءات المحددة لإثبات إصابة العمل ، يفقد العامل حقه في المطالبة بالتعويض ففي سابقة محمد المكي ضد شركة أم تي إن وكان الطعن المذكور قد تم تأسيسه استناداً على أنه عمل مع المطعون ضدها (MTN) كموظف بخدمات الاتصالات وأنه بسبب العمل تعرضه لإصابة أدت إلي ضعف في السمع العصبي ونتج عن ذلك إصابته بعجز جزئي في السمع ، قدره القومسيون الطبي بنسبة 20% ولذلك التمس الحكم له بالتعويض عن الإصابة ، صدر حكم المحكمة العليا تأسيماً على الطاعن فشل في إثبات إصابته وفق متطلبات المادة "8" "4" والتي تتطلب أن يكون إثبات الإصابة بواسطة طبيب صاحب العمل الخاص وليس طبيب مستشفى حكومي علماً بأن الطاعن ذهب إلي طبيبه الخاص وليس طبيب صاحب العمل أو الطبيب الذي يحوله له صاحب العمل أو أي طبيب حكومي (2)

وهناك التزامات تقع علي صاحب العمل قبل وقوع الإصابة والتزامات أخرى أثناء وقوع الإصابة ، والتزامات صاحب العمل وفقاً لقانون التعويض عن إصابات العمل عند وقوع الإصابة تتمثل في :

1/ إبلاغ مدير المنشأة .

2/ أن يتم الإبلاغ خلال مده لا تجاوز اليوم الثالث لوقوع الحادث .

1/قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م المادة (8) .

2/ مجلة الأحكام القضائية ، 2010م – ص209

3/ الالتزام بدفع نفقات علاج العامل المصاب نفقات نقله إلي المستشفى⁽¹⁾
وقد أوجب قانون العمل علي صاحب المصنع التبليغ عن الحوادث التي تحدث
بالمصنع أثناء ساعات العمل اليومية⁽²⁾

من خلال ما سبق فان المشرع السوداني يلزم العامل المصاب بعرض نفسه
على أي طبيب في مستشفى حكومي وبهذا يكون المشرع السوداني قد أجرى
موازنة بين حقوق العامل المصاب وحماية صاحب العمل وحتى لا يستغل العامل
الإصابة ويعرض نفسه على أي طبيب خاص علي نفقه صاحب العمل.

ثانياً : في القانون المصري :

الحق في العلاج والرعاية الطبية :

يقصد بالعلاج والرعاية الطبية وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي الخدمات
التي يؤديها الممارس العام والأطباء والأخصائيون بما في ذلك أخصائي الاسنان
وكذلك الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء والعلاج والإقامة بالمستشفى
والعمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم ، وأيضاً الفحص
بالأشعة والبحوث المعملية اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما في حكمها
وصرف الأدوية اللازمة⁽³⁾

وتتولي الهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته طبياً ، كما تلتزم
هيئة التأمين الصحي كذلك بتوفير الخدمات التأهيلية والأجهزة الصناعية وفقاً
للشروط والأوضاع التي يحددها قرار وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات ،
وقد صدر في هذا الشأن قرار وزير الصحة رقم 141 لسنة 1976م مقررأ قيام
الهيئة العامة للتأمين الصحي بصرف الأجهزة الصناعية التعويضية اللازمة

1/إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية ، د/ حيدر احمد دفع الله ، مرجع سابق ، ص 102، 103.

2/ قانون العمل السوداني لسنة 1997م ، المادة (92).

3/ قانون التأمين الاجتماعي المصري ، لسنة 1975م ، المادة (47) .

للمنتفعين إذا قرر طبيب الهيئة أن من شأن صرفها معاونة المريض أو المصاب⁽¹⁾

وقد يكون علاج المصاب أو المريض طبيياً في جهات العلاج التي تحددها له الهيئة العامة للتأمين الصحي ولا يجوز لهذه الهيئة أن تجري ذلك العلاج أو تقدم الرعاية الطبية في العيادات أو المصحات التوعوية أو المستشفيات العامة أو المراكز المتخصصة إلا بمقتضى اتفاقيات خاصة تعقد لهذا الغرض ، وتحدد هذه الاتفاقيات الحد الأدنى لمستويات الخدمة الطبية وأجرها ، ولا يجوز أن يقل مستوى الخدمة الطبية في هذه الحالة عن الحد الأدنى الذي يصدر به قرار من وزير الصحة باتفاقيات مع وزير التأمينات⁽²⁾

قانون التأمين الاجتماعي يلزم صاحب العمل عند حدوث الإصابة بنقل المصاب إلي مكان العلاج وتحمل الجهة بصرف تعويض الأجر بأداء مصاريف انتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلي مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها وأداء مصاريف الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة داخل المدينة أو خارجها متى ما قرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب لا تسمح باستعماله وسائل الانتقال العادية⁽³⁾

ويستمر علاج المصاب إلي أن يشفي عجزه ولا يجوز إنهاء خدمة المصاب لأي سبب من الأسباب دون استمرار علاجه من إصابته⁽⁴⁾ وإذا كانت الهيئة العامة للتأمين الصحي هي التي تتولي بصفة أصلية علاج المصاب ورعايته طبيياً فوفقاً لقانون التأمين الاجتماعي⁽⁵⁾ (لا يجوز لصاحب

1/ شرح التأمينات الاجتماعية ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 269.

2/ مجموعة قوانين التأمين الاجتماعي ، سامي نجيب ، مرجع سابق ، ص 25

3/ قانون التأمين الاجتماعي المصري ، لسنة 1975م ، المادة (10)

4/ قرار وزير التأمينات رقم 310 لسنة 1976م- المادة (11)

5/ قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975م- المادة (48)

العمل علاج المصاب ورعايته طبيياً متى ما صرحت له الهيئة العامة للتأمين الصحي بذلك)، وقد صدر قرار وزير الصحة رقم 393 لسنة 1977م في 2/7/1977م بشأن الشروط والأوضاع الواجب توافرها للتصريح لأصحاب الأعمال بتقديم الخدمات الطبية للمؤمن عليهم في حالتها الإصابة والمرض. ووفقاً للمادة الأولى من هذا القرار بمنح التصريح المشار إليه في الأحوال الآتية:

1/ إذا كان نشاط صاحب العمل طبيياً كالمستشفيات وما في حكمها .
2/ إذا كان طبيعة العمل تقتضي التنقل المستمر داخل أو خارج الجمهورية كشركات الطيران .

3/ إذا كان مقر المنشأة في جهة لا يتوفر للهيئة فيها إمكانية العلاج⁽¹⁾ تقوم الهيئة بصرف الأجهزة الآتي بيانها وفقاً للمواصفات التي تقررها ، ويشترط استقرار حالة المنتفع الصحية وعدم تعارض تركيب الجهاز مع تلك الحالة :
أ/ الأجهزة التعويضية للعيون "النظارات - العدسات اللاصقة - العيون الصناعية".
ب/ الأجهزة التعويضية للأسنان " كاملة أو جزئية " .

ج/ الأجهزة التعويضية للجراحة أو العظام والأطراف - احزمه سائدة - عكايز وعصي - كراسي متحركة - أجهزة خاصة بتفطح القدمين بدرجة تعين المنتفع على أداء العمل - أجهزة الشلل للأطراف السفلي - الأجهزة التعويضية للأذن " سماعات الأذن ، الشعر المستعار - الباروكة بالنسبة للإناث " (2)

وينبغي ملاحظة أنه إذا كانت الهيئة العامة للتأمين الصحي تلتزم بتوفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف الصناعية والتعويضية فإن وزارة الشؤون

1/1 شرح التأمينات الاجتماعية ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 271.

2/ قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم (141) ، 1976م .

الاجتماعية هي التي تتحمل وحدها عبء وتأهيل المعوقين الذين تجاوزوا مرحلة العلاج ودرجات وأماكن ومدة العلاج .

يكون علاج المصاب أو المريض ورعايته طبياً في جهات العلاج التي تحددها له الهيئة العامة للتأمين الصحي، ولايجوز لهذه الهيئة أن تجري ذلك العلاج أو تقدم الرعاية الطبية في العيادات أو المصحات التوعوية أو المستشفيات العامة أدنى لمستويات الخدمة الطبية وأجرها بحيث لا يقل العامة أدنى لمستويات الخدمة الطبية وأجرها بحيث لا يقل مستوى الخدمة عن الحد الأدنى الذي يحدده القرار الوزاري.

ويكون العلاج وفقاً لما هو مقرر بالدرجة التأمينية " الحد الأدنى السابق تحديده " ولكن إذا رغب المصاب في العلاج في درجة أعلى فعليه أن يتحمل فروق التكاليف ، ويتحمل صاحب العمل هذه الفروق إذا كان قد التزم بها في عقد العمل أو في لائحة النظام الأساسي للعمل أو بموجب اتفاق آخر (1)

ويستمر العلاج إلى أن تنتهي حالة المصاب سواء بالشفاء أو بالعجز أو بالوفاة ، ويستمر العلاج حتى ولو انتهت خدمة المصاب لأي سبب من الأسباب ، مثل بلوغ سن المعاش (2)

وخلاصة القول فإن المشرع المصري ترك أمر تحديد الحد الأدنى للرعاية الطبية للمصاب للهيئة العامة للتأمين الصحي وأن الهيئة العامة للتأمين الصحي هي التي تلتزم بتوفير الخدمات التأهيلية والتعويضية للمصاب، وإن وزارة الشؤون الاجتماعية هي التي تتحمل وحدها عبء تأهيل المعاقين .

1/ قانون التأمينات الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 237

2/ قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم 310 ، سنة 1976م - مادة (11)

المبحث الثاني الحق في تعويض الأجر

أولاً: في القانون السوداني:

الأجر خلال فترة الانقطاع عن العمل بسبب إصابة عمل قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة 1981م ينص علي أنه ((إذ لا يجوز انتهاء عقد أي عامل بسبب انقطاعه عن العمل للعلاج بسبب إصابة عمل حدثت له أي أن يتم علاجه أو يتقرر عدم لياقته للخدمة))⁽¹⁾

بالرغم من أحكام أي قانون آخر يدع صاحب العمل للعامل أثناء العلاج أجره عن فترة الانقطاع عن العمل علي الوجه الآتي :

أ/ في الستة أشهر الأولي يدفع له الأجر كاملاً .

ب/ في الستة أشهر الثانية يدفع له نصف الأجر بعد أن يستنفد إجازته السنوية العادية المستحقة بأجر كامل .

ج/ فيما زاد علي ذلك يدفع له ثلث الأجر إلي أن يتم شفاؤه أو يثبت عجزه وفقاً لأحكام هذا القانون .

إذا ثبت امتناع العامل الذي أصيب بإصابة عمل عن عرض نفسه علي الطبيب أو إشباع إرشاداته يجوز لصاحب العمل وقف صرف الأجر الذي يتقاضاه ذلك العامل في حالة الانقطاع عن العمل بسبب الإصابة⁽²⁾

تقديم التعويض وسقوط الحق في التعويض :

ينص قانون التعويض عن إصابات العمل علي أنه يقدم طلب التعويض عن إصابة العمل بواسطة العامل المصاب .

1/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981 المادة (7) .

2/ موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، بروفييسور/ الحاج آدم حسن الطاهر ، مرجع سابق - ص 116.

غالباً ما تؤدي إصابة العمل إلي توقف العامل عن تنفيذ التزاماته المهنية ، وهذا يستتبع توقف الدخل الذي يتحصل عليه العامل مقابل تنفيذ تلك الالتزامات لذلك نجد أن المشرع يقدر حق المؤمن عليه في تعويض عن فقد دخل العمل الذي حالت الإصابة بين المؤمن عليه وأدائه .

فقرر المشرع أن يصرف للعامل أجره خلال فتره تخلفه عن عمله (1)

حيث نص قانون تعويض العمال على:(على الرغم من أحكام أي قانون آخر يدفع صاحب العمل للعامل المصاب أثناء العلاج أجره عن فتره الانقطاع عن العمل) أو بواسطة أفراد عائلته ، وذلك في موعد لا يزيد عن سنتين من تاريخ وقوع الحادث الذي نتجت عنه إصابة العمل أو من تاريخ الوفاة الناتجة عن الإصابة ، يسقط الحق في التعويض بموجب أحكام هذا القانون إذا لم يقدم العامل الذي أصيب بإصابة عمل أو لم يقم من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل أو الشرطة إلا إذا ثبت أن صاحب العمل كان يعلم بالحادث الذي نتجت عنه الإصابة في مده لا تجاوز شهرين من تاريخ وقوع ذلك الحادث عند وقوعه أو علم به بعد ذلك بوقت معقول أو إذا ثبت أن عدم الإبلاغ أو المطالبة يرجع إلي سبب مقبول لدي المحكمة (2)

هذه المادة وضحت ضرورة تبليغ صاحب العمل الإصابة خلال مدة سنتين وإلا سقط حق العامل المتضرر وحساب المدة يبدأ من تاريخ وقوع الحادث إلي بعد العلاج أو أثناءه إذا مضت السنتان (3)

ففي قضية السر عبد الجواد عبد الله //ضد// شركة أراك للمواد الغذائية، فقررت المحكمة العليا أنه تنقضي دعوي التعويض عن لإصابات العمل بمضي

1/ التعويض عن إصابات العمل في القانون السوداني ، رسالة دكتوراه ، عبد المنعم محمد عبد الله -2002م - ص 232.

2/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م ، المادة (9)

3/ موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، بروفيسور /حاج آدم حسن الطاهر ، مرجع سابق ، ص 117.

سنتين من تاريخ وقوع الحادث الذي نتجت عنه إصابة العمل وذلك دون وقوع اعتبار لفترة العلاج، إن مدة التقادم في هذه الحالة لا تقوم على قاعدة إجرائية شكلية يمكن تجاوزها لأي سبب من الأسباب بل تقوم على قاعدة موضوعية ثابتة قررها المشرع بموجب قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة 1981م⁽¹⁾ وقائع هذه الدعوى أن المدعي كان يعمل بشركة مصنع البيبسي كولا التابع لشركة أراك للمواد الغذائية وأصيب أثناء ساعات العمل في ساقه الأيمن نتج عن كسر في أعلى الفخذ وذلك في 1994/4/26م ونتج عن الإصابة عجز مستديم وطالب بتعويض عام عن الإصابة والعجز وبتعويض خاص عن المنصرفات أثناء فترة العلاج ، ورفع دعواه في 1996/6/9م أي بعد مضي أكثر من عامين ، قررت المحكمة أن حقه في التقاضي قد سقط بعد مضي المدة وما ورد من أن الإصابة أقعدته عن رفع دعواه خلال العامين المذكورين رد غير مقبول ومردود عليه⁽²⁾

من خلال ما سبق يتضح أن القانون السوداني ألزم صاحب العمل بدفع أجر العامل الذي حدثت له إصابة عمل أثناء ساعات العمل في الستة أشهر الأولى للإصابة بدفع أجر العامل المصاب كاملاً ، وفي الستة أشهر الثانية يدفع نصف الأجر وما زاد على ذلك يدفع ثلث الأجر .

كذلك حدد المشرع السوداني فترة للعامل المصاب بالمطالبة بالتعويض عن الإصابة التي حدثت له وهي مده سنتين من تاريخ وقوع الإصابة بعدها يسقط حقه في المطالبة .

1- مجلة الأحكام القضائية السودانية لسنة 1996م ، ص 153.

2- موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، بروف / حاج آدم حسن الطاهر ، مرجع سابق ، ص 117 .

ثانياً : في القانون المصري :

إذا حالت الإصابة بين العامل وبين أداء عمله فإن الجهة المختصة تلتزم بأن تقدم للعامل تعويضاً عن أجره ، فالقانون يكفل للعامل أجره كاملاً خلال فترة العلاج ، والجهة المختصة في الدولة وشركات القطاع العام وصاحب العمل المصرح له بتحمل تعويض الأجر ومصاريف العلاج إلا فهي هيئة التأمينات الاجتماعية ، وتعويض الأجر لا ستحق إلا إذا فقد العامل أجره أو جزء منه بسبب توقفه عن العمل للعلاج (1)

قانون التأمين الاجتماعي ينص " أنه إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره يعادل أجره المسدد عنه الاشتراك ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجر بالنسبة للذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو اسبوعياً بالنسبة لغيرهم ويستمر هدف ذلك التعويض طوال مده عجز المصاب عن أداء عمله أو حتي ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة (2)

ويعتبر في حكم الإصابة كل حاله انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيأ كان وقت وقوعها ويقدر التعويض اليومي علي أساس الأجر الشهري المصدر عنه الاشتراك مقسوماً علي ثلاثين (3)

ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر وإسبوعياً بالنسبة لغيرهم ، وسيتم صرف ذلك التعويض طوال مده عجز المصاب عن أداء عمله أو حتي ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة (4)

1/ قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 238-239

2/ قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975م ، المادة (49).

3/ شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، النظام الأساسي والنظم المحكمة - د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 273

4/ شرح التأمينات الاجتماعية ، علي العريف ، القاهرة ، 1965م ، بدون ، ج 1 ، ص 182 .

ويستفاد من هذه المادة الأحكام الآتية :

أنه إذا أدت الإصابة إلي الحيلولة بين العامل وأداء العمل وقصد العامل بذلك أجره فإن القانون قرر منحه تعويضاً عن هذا الأجر يصرف له في اليوم التالي لأن أجر يوم الإصابة يقع على عاتق صاحب العمل أياً كان وقت وقوعها ويظل يصرف له طوال الفترة التي يتخلف خلالها عن العمل بسبب هذه الإصابة .

يشترط الحصول العامل علي تعويض الأجر، أن تكون الإصابة قد أدت إلى حرمانه من الأجر فعلاً ، وإذا لم تؤد إلي ذلك وظل العامل لسبب أو اخر يصرف أجره فإنه لا يستحق تعويض الأجر ، إذ لا يجوز الجمع بين الأجر والتعويض عن الأجر ، إن تعويض الأجر يساوي الأجر المسدد عنه الاشتراك ويصرف المصاب في مواعيد صرف الأجور لمن يتقاضون أجورهم بالشهر ويصرف اسبوعياً لغيرهم (1)

وقد قررت محكمة النقض صراحة أن المعونة المالية التي تؤديها هيئة التأمينات " أو صاحب العمل " المصاب خلال فترة تخلفه عن عمله بسبب إصابته ، لا تعدوا أن تكون تعويضاً عن الأجر الذي يتوقف صرفه للعامل بسبب تخلفه عن أداء عمله وتصرف له حتي يتم شفاؤه أو يثبت عجزه المستديم الذي يستحق عنه المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة ، ومن ثم فلا يجوز الجمع بينها وبين الأجر الأمر الذي يؤكد عدم استحقاقها عن أيام الراحة الأسبوعية التي لا يستحق العامل عنها أجراً وإلزام صاحب العمل في الأوراق أن الطالب كان يتقاضى مرتبه كاملاً خلال فتره علاجه وحتى ثبوت العجز فان مطالبته بالتعويض المعادل لأجره عن هذه الفترة يكون علي غير أساس (2)

1/ إصابات العمل ، حسن عبدالرحمن فدوس ، مرجع سابق ، ص 490-491.

2/ نقض 28 من 45 ق / 16 / 12 / 1976م.

ويترتب علي عدم اعتبار هذا التعويض أجراً بل تعويضاً عنه " النتائج الآتية:
لا يجوز الجمع بينه وبين الأجر ، فإذا صرف العامل المصاب أجراً لم يستحق
تعويض الأجر .

يشترط لاستمرار صرف هذا التعويض أن يظل العامل خاضعاً للتأمين
الاجتماعي علي اعتبار أن العلة في منحه هي حيولة الإصابة بينه وبين أداء
عمله والتعويض يقدر بقيمة الأجر المستحق له والمسدد عنه اشتراك التأمين
لذلك يتعين وفق صرف التعويض عند بلوغ العامل المصاب سن الستين أو سن
التقاعد (1)

يستمر صرف التعويض طوال مدة عجز العامل عن تأدية العمل بسبب الإصابة
أن يتم شفاؤه أو تستقر حالته بما يمكنه من العودة إلي العمل أو يثبت عجزه
المستديم أو وفاته ، والقول يفيد ذلك يؤدي إلي أن يكون في استطاعة صاحب
العمل بإرادته حيث ينتهي عقد العمل أن يحرم العامل المريض من التعويض عن
الأجر الذي أوجبه القانون أدائه له . أدائه له (2)
وتعتبر الانتكاسة أو المضاعفة في حكم الإصابة .

التعويض عن الأجر يعفي من الضرائب و الرسوم ولا يخضع منه اشتراك
التأمين ، عكس الحال بالنسبة للأجر (3)

وإذا شملت مدة انقطاع العامل عن العمل بسبب الإصابة شهوراً كاملة فإن
تعويض الأجر يقدر على أساس الأجر الشهري المسدد عنه الاشتراك ويعادله ،
ويقدر التعويض اليومي للشهور التي يستحق عنها على أساس الأجر الشهري
مقسوماً على ثلاثين ، ويصرف تعويض الأجر للمصاب في ذات المواعيد المقررة

1/ قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 239 - 240 .

2/ نقض 40س 47 ق 26 / 6 / 1976 م .

3/ قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، المرجع السابق ، ص 240 .

لصرف الأجر إذا كان يتقاضى أجره شهرياً أو إسبوعياً إذا كان يتقاضى أجره بغير الشهر ، ويبدأ صرف تعويض الأجر من اليوم الثاني لوقوع الإصابة ، أما يوم الإصابة فيلتزم صاحب العمل بأجره أياً كان وقت وقوع الإصابة ، ويصرف تعويض الأجر عن جميع أيام الأسبوع بما في ذلك أيام الراحة الأسبوعية بعد أن أصبحت هذه الراحة مأجورة بالنسبة لكافة العاملين (1)

من خلال ما سبق ذكره فإن المشرع المصري فقد حدد الجهة المختصة بدفع الأجر وهي الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وشركات القطاع العام وأصحاب الأعمال الذين يختص لهم بتحمل الأجر ومصاريف العلاج مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات .

اما المشرع السوداني فقد ألزم صاحب العمل بتحمل صرف أجر العامل المصاب الذي حدث له الإصابة أثناء ساعات العمل .

كذلك المشرع المصري لم يحدد مده محددة لفترة الإصابة التي تحول بين العامل وأداء عمله حيث منح المشرع المصري بالعامل المصاب أجره ، ويستمر في صرف تعويض الأجر إلي أن يشفي أو يثبت عجزه المستديم عن أداء العمل أو تحدث وفاته.

أما المشرع السوداني فقد تدرج في صرف الأجر في فترة الإصابة وحددها بزمان فيستحق العامل المصاب أجراً كاملاً في الستة أشهر الأولى للإصابة ونصف الأجر في الأشهر الثانية وما زاد علي ذلك فيستحق ثلث الأجر . وفي هذه الحالة فإن المشرع المصري قد تفوق علي المشرع السوداني وكفل للعامل المصاب حماية أفضل خلال فترة الإصابة .

1/ شرح التأمينات الاجتماعية ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 273.

قد أحسن المشرع السوداني إذ سمى ما يدفع للعامل أثناء فترة العلاج أجر ،
بينما المشرع المصري تعويض، إذ أن التعويض يكون في حالة العجز الجزئي أو
الكلي.

المبحث الثالث الحق في المعاش أو التعويض

أولاً : القانون السوداني :

تعتبر الإصابة ناشئة من حادث وقع أثناء العمل أو بسببه أو إصابته بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول الملحق بقانون العمل لسنة 1997م ، إذا أدت إلي وفاة العامل عند حدوثها أو نتج عنها عجز لا تقل نسبته عن 40% بغض النظر عما إذا كان العامل عند حدوث تلك الإصابة مخالفاً لأحكام أي قانون أو لوائح تكون مطبقة على خدمته أو مخالفاً لأي تعليمات صادرة من صاحب العمل ، إذا كانت الأفعال التي يقوم بها تتصل بأغراض صناعة صاحب العمل أو أعماله (1)

استحقاق التعويض :

قانون التعويض عن إصابات العمل ينص علي أنه: (يدفع صاحب العمل للعامل الذي أصيب إصابة عمل تعويضاً وفقاً لأحكام هذا القانون أو وفقاً لأي شروط عمل أفضل ، لا يكون العامل المصاب مستحقاً لأي تعويض بموجب هذا القانون علي أي إصابة عمل تنشأ عن سوء تصرف خطير من جانب ذلك العامل ما لم تؤد تلك الإصابة إلي الوفاة أو عجز لا تقل نسبته عن 40% ، يدفع أي تعويض بموجب أحكام هذا القانون عن العجز أو الوفاة الناتجة عن تعمد العامل إصابة نفسه (2)

عند حدوث إصابة العمل أو المرض المهني ينشأ للعامل المصاب حقاً في التعويض عن هذه الإصابة (3)

حساب الدخل الشهري :

1/ موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، بروف /حاج آدم حسن الطاهر ،مرجع سابق ، ص 114.

2/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م المادة 10 / 1، 2، 3.

3/ إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية ، د/ حيدر أحمد دفع الله ، مرجع سابق ، ص 109

يحسب الدخل الشهري للعامل علي أساس أفضل طريقة تغطي المعدل الشهري لما يتقاضاه العامل خلال الأثني عشر شهراً السابقة لو استمر من خلالها في خدمة نفس صاحب العمل ، فإذا لم يكن كذلك ففي تلك المدة التي كان يعمل خلالها عند نفس صاحب العمل ، على أنه عندما يكون حساب المعدل الذي يتقاضاه العامل في تاريخ وقوع الحادث أمر غير عملي أما لقصد المدة التي قضاه هو في خدمة صاحب العمل أو لأن العمل الذي يؤديه عمل عرضي بسبب شروط العمل ذاتها فيجوز أن يؤخذ في الاعتبار متوسط الدخل الشهري الذي كان يكسبه خلال الإثني عشر شهراً السابقة للحادث أي تستحق له المقدرة عليه ويعمل في ذات الدرجة شخص من هذا النوع فيكون القياس بشخص له ذات القدرة علي الكسب ويعمل في ذات الدرجة ونوع العمل وفي ذات الجهة (1)

قانون التعويض عن إصابات العمل ينص علي أنه: (يقدر التعويض عن إصابة العمل على أساس الأجر اليومي المستحق للعامل المصاب وقت حدوث الإصابة ، فيجب علي صاحب العمل الذي يكون ملزماً قانوناً بدفع التعويض أن يقوم بتحرير قائمة يبين فيها مجموعة الدخل الذي يتقاضاه العامل متي طلب منه ذلك ويحسب على أساس هذا الدخل الشهري للعامل المذكور تنفيذاً لأحكام هذه المادة (2)

تعرف الوفاة بأنها توقف خلايا المخ عن العمل بغض النظر عن وضع خلايا القلب ، وقد تكون الوفاة مباشرة أو متأخرة بسبب حادث العمل ، ويجب أن تكون الوفاة نتيجة حادث عمل ، سواء إصابة عمل أو مرض من أمراض المهنة وذلك للتمييز بينها وبين الوفاة الطبيعية التي يستحق فيها العامل " المتوفي " معاشاً (3)

1/ موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، بروف /حاج آدم حسن الطاهر - مرجع سابق - ص 118-119

2/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م المادة (11/ 3،2).

3/ إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية ، د/ حيدر أحمد دفع الله ، مرجع سابق ، ص 111.

تقدير نسبة العجز :

قانون التعويض عن إصابات العمل ينص علي انه:(مع مراعاة أحكام قانون القومسيون الطبي يقوم القومسيون الطبي العام بتقدير نسبة العجز وإثباته وأنواعه في حالات إصابات العمل والأمراض المهنية⁽¹⁾)

قانون التعويض عن إصابات العمل ينص علي أنه:(تقدر نسبة العجز وفقاً لأحكام الفصل السابع من لائحة القومسيون الطبي لسنة 1774م⁽²⁾)

نسبة العجز وأنواعه جاءت في أورنيك وزارة الصحة الاتحادية القومسيون الطبي لسنة 1974م حيث حدد اللائحة جدول النسب المئوية للعجز أو العاهة الناتجة عن الحادث أو الإصابة كما يلي :

العجز الكامل (100%) يعتبر العجز كلي في الحالات الآتية:

- 1/ فقد عضوين .
- 2/ فقد اليدين أو جميع الأصابع وكلا الإبهامين .
- 3/ فقد النظر كلياً .
- 4/ الإصابة التي تنجم عنها إلزام الفراش بصفة مستديمة .
- 5/ فقدان العين الباقية لعامل بعين واحدة .
- 6/ الشلل الكلي .

7/ فقد الزراع الباقية لعامل أو موظف بزراع واحدة⁽³⁾

التعويض عن وفاة العامل المصاب :

قانون التعويض عن إصابات العمل ينص علي انه:(إذا توفي العامل بسبب إصابة العمل فيدفع صاحب العمل إلي أفراد العائلة تعويضاً يساوي الأجر اليومي للمتوفى وقت حدوث الإصابة عن تسعمائة يوم⁽⁴⁾)

1/ قانون القومسيون الطبي السوداني لسنة 1974م ، المادة (13)

2/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م المادة (18 ، 2)

3/ موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، بروف /حاج آدم حسن الطاهر - مرجع سابق - ص 122

4/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م المادة (13)

التعويض في حالة العجز الكلي :

قانون التعويض عن إصابات العمل ينص علي أنه: (إذا أدت إصابة العامل إلي عجز جزئي فيكون مقدار التعويض مبلغاً مساوياً لأجر العامل وقت حدوث الإصابة عن ألف ومائتين وستين يوماً)⁽¹⁾

التعويض في حالة العجز الجزئي :

قانون التعويض عن إصابات ينص علي أنه: (إذا أدت الإصابة إلي عجز جزئي فيكون مقدار التعويض حسب نسبة العجز الجزئي من مقدار التعويض المستحق في حالة العجز الكلي ، إذا تسبب الحادث في أكثر من إصابة فيجب أن تجمع التعويضات التي تمنح بموجب أحكام هذا القانون بالنسبة أي كل إصابة على ألا تزيد تلك التعويضات في مجموعها عن مقدار التعويض الواجب دفعة في حالة العجز الكلي الناشئ عن تلك الإصابات)⁽²⁾

8/ فقد الرجل الواحدة للعامل أو الموظف برجل واحده.

9/ إصابة الدماغ مصحوبة أو غير مصحوبة بكسر عظام الرأس إذا نتج عنها جنون عام يستدعي العلاج بمستشفى أو مصحة الأمراض العقلية .

10/ تزييف صحي مصحوب بشلل نصفي غير قابل للشفاء .

11/ إصابة بالدماغ مع شلل نصفي غير تام مصحوب بافزياء.

12/ إصابة بالسلسلة الفقرية نتج عنها شلل الطرفين أو الأطراف الأربع⁽³⁾

من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني جعل أمر تحديد نسبة العجز لإدارة القومسيون الطبي وقد وضعت لائحة القومسيون الطبي جدول حصرت فيه حالات محددة يقدر العجز بناءً عليها ، حيث أن هنالك حالات لا تشملها تلك لائحة

1/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م المادة (12)

2/ قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م المادة (14)

3/ موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، بروف / حاج آدم حسن الطاهر ، مرجع سابق ، ص 122 ، 123.

ويتضرر منها العامل المصاب وبهذا يكون المشرع السوداني قد شابه بعض القصور، المشرع السوداني إذ نص على انه إذا كان عقد العمل يتضمن شروط افضل للعامل من تلك الاتى عشر جاء بها القانون يحسب التعويض على اساس هذا الوضع الافضل .

ثانياً : القانون المصري :

يستحق العامل المصاب معاشاً إذا نتج عن إصابته عجز كامل أو عجز جزئي تقدر نسبته بـ35% فأكثر أو وفاة ، أما أن قل العجز عن 35% فإن العامل يستحق تعويضاً⁽¹⁾

إذا انتهت فترة علاج العامل المصاب دون شفائه من الإصابة وقد ترتب على الإصابة وفاته أو عجزه عجزاً كاملاً أو عجزاً جزئياً تصل نسبته إلي 35% كان له أو المستحقين منه ، الحق في المعاش أما إذا نتج عنه الإصابة عجزاً مستديماً تقل نسبته عن 35% استحق العامل تعويضاً يدفع له دفعة واحدة⁽²⁾ المعاش في حالة الوفاة أو العجز الكامل :

قانون التأمين الاجتماعي ينص علي أنه: (ينشأ عن إصابة العامل عجز كامل أو وفاة سوى المعاش بنسبة 80% من الأجر المنصوص عليه في هذا القانون بما لا يزيد عن الحد الأقصى ولا يقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه بهذا القانون .

ويتضح من ذلك أنه إذا نتج عن إصابة العامل عجزه عجزاً كاملاً أو وفاته سوى المعاش بواقع 80% من المتوسط الشهري⁽³⁾ للأجور التي أدت علي أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة أو مده الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك ، ويراعى عند حساب المعاش العجز الكامل أو الوفاة الناشئة عن الإصابة

1/ قانون التأمين الإجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 241.

2/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 275.

3/ قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975م ، المادة (51).

ألا يزيد عن الحد الأقصى المقرر قانوناً وهو 200 جنية شهرياً وذلك عن الأجر الأساسي ، وأن لا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً وهو 20 جنية شهرياً إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كاملاً أو وفاة سوي المعاش بنسبة 80% من المتوسط الشهري للأجور خلال السنة الأخيرة أو مدة اشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك مع مراعاة ألا يتجاوز المعاش الحد الأقصى المقرر وهو 200 جنية وأن لا يقل عن الحد الأدنى وهو 20 جنية شهرياً⁽¹⁾

وقد قررت محكمة النقض المصرية بأن حساب المعاش إصابة العمل بنسبة معينة من الأجر وإن الزيادة النسبية في المعاش لا تعدو أن تكون أحدي صور الرعاية الخاصة للمصابين بإصابة عمل أو المستحقين عندهم حتي بلوغ سن الستين حقيقة أو حكماً⁽²⁾

أما بالنسبة لمن تقل أعمارهم عن 18 سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في الصيف فإنهم يستحقون معاشاً موحداً قيمته عشرة جنيهاً شهرياً⁽³⁾

أما بالنسبة لمن تقل أعمارهم عن 18 سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة فإنهم يستحقون معاشاً موحداً مقداراً 10 جنيهاً شهرياً⁽⁴⁾

وينص قانون التأمين الاجتماعي علي أن: (المعاش السابق يزداد بنسبة 5% كل خمس سنوات حتي بلوغ المؤمن عليه وتعتبر كل زيادة جزء من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية، فان انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب عجزه الكامل نتيجة الإصابة فإن معاشه يزداد بنسبة 5% كل خمس سنوات حتي بلوغ سن

1/ قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 241- 242.

2/ نقض 30 / 1 / 1984م المادة (35) ، ص 345.

3/ قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 242.

4/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 276.

الستين ، أما إذا أصيب المؤمن عليه يعجز كامل نتيجة الإصابة واستحق المعاش علي هذا الأساس ثم توفي ، أو أدت الإصابة إلي وفات فإنه يفترض بقاءه حيا ويزداد معاش المستحقين بنسبة 5% عن كل خمس سنوات حتي بلوغه سن الستين إفتراضاً⁽¹⁾

ويبدأ استحقاق معاش الإصابة من أول الشهر الذي توفي فيه المصاب أو ثبت فيه عجزه الكامل ، فالمعاش في هذه الحالة يستحق بمجرد حدوث العجز أو الوفاة ولا يشترط انتهاء الخدمة كما هو الحال في القواعد العامة ، أما إن انتهت التقاعد أو غير ذلك من الأسباب ، فإن الزيادة المقررة لا تضاف إلي المعاش⁽²⁾ وتعتبر كل زيادة علي المعاش بالنسب المذكور جزءاً من المعاش عند حساب الزيادة التالية ، أما إنتهت خدمة المؤمن عليه قبل حدوث الوفاة أو ثبوت العجز ببلوغه سن التقاعد فإن الزيادة المقررة لا تضاف إلي المعاش معاش العجز الجزئي المستديم الذي تصل نسبته إلي 35% .

قانون التأمين الاجتماعي ينص علي انه: (إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ 35% فأكثر استحق المصاب معاشاً يساوي نسبة العجز من معاش العجز الكامل.

فطبقاً لهذا النص وحيث تبلغ نسبة العجز الجزئي المستديم الذي نتج عن الإصابة 35% فأكثر يستحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكامل المنصوص عليه في هذا القانون والذي يوافق 80% من المتوسط الشهري للأجور التي أدين علي أساسها الاشتراكات من خلال السنة الأخيرة أو مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عند ذلك فحساب معاش العجز الجزئي المستديم

1/ قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975م ، المادة (51).

2/ قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 242.

الذي تزيد نسبته عن 35% يقتضي أولاً حساب المعاش الذي يستحق في حالة العجز الكامل (1)

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر بـ 35% فأكثر استحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه في حالة العجز الكامل و الوفاة ، وإذا أدى هذا العجز إلي انتهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم عمل آخر لدي صاحب العمل ، يزداد معاشه بنسبة 5% كل خمس سنوات حتي بلوغ المؤمن عليه المصاب سن الستين حقيقياً أو حكماً .
ومن خلال ما سبق إذا أدت الإصابة إلي إنتهاء الخدمة بالوفاة أو العجز بجمع المؤمن عليه بين معاش الإصابة ومعاش العجز أو الوفاة .
كذلك فإن المعاش المستحق بسبب إصابة العمل لا يشترط فيه أي مدة للخدمة.

التعويض في حالة العجز الجزئي المستديم الذي تقل نسبته عن 35% إذا قلت نسبة العجز بسبب إصابة العمل عن 35% فإن العامل يستحق ما يسمي بتعويض الدفعة الواحدة ، وليس له الحق في المطالبة بمعاش دوري عن هذه الإصابة لأن الحق في المعاش لا يبدأ إلا إذا وصلت نسبة العجز إلي 35% أو أكثر أو في حالة الوفاة(2)

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلي 35% استحق المصاب تعويضاً يقدر نسبته ذلك العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي ، وذلك عن أربع سنوات ويؤدي هذا التعويض دفعة واحدة ، ومؤدي ذلك انه إذا قدره نسبة العجز الجزئي المستديم الناتج عن الإصابة بنسبة أقل من 35% فإن المصاب لا يتحصل علي معاش وإنما

1/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 277.

2/ قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 244.

علي تعويض من دفعة واحدة (1)

وقد قررت محكمة النقض المصرية بان التعويض عن إصابات العمل وما يتخلف عنها من عاهات مستديمة هو تعويض قانوني رسم التاريخ معالمه ، ووضع له معياراً ويتحرك مع الأجر ونسبة العاهة ، ولم يترك المشرع للقاضي الدعوي سلطة تقدير هذا التعويض (2)

تطبيقات قضائية :

سقوط بعض أسنان المصاب لا تعد عجزاً لأن الإصابة لا تمنعه عن الكسب أو كلياً أو جزئياً ، يعتبر العامل عاجزاً عجزاً مؤقتاً إذا كان غير قادراً على أداء مهنته أو صناعته ولو كان قادراً على أداء مهنة أخرى (3)

وقد قدرت محكمة النقض المصرية أن استناد قانون التأمين الاجتماعي إثبات حالات العجز الكامل أو العجز المستديم وتقدير نسبته لدي المصاب إلي هيئة التأمين الصحي أو المجالس الطبية التي تفوضها هذه الهيئة وتحديد وقرار وزير التأمينات الصادر نفاذاً له بالإجراءات الخاصة بذلك وكذلك كيفية الاعتراض على هذه القرارات إلا أن ذلك لا يعد وأن يكون مجرد قواعد تنظيمية قصد بها التيسير على العامل المصاب لا تحول بينه وبين حقه في اللجوء إلي القضاء لتحديد نسبة العجز أو طعناً علي قرار هيئة التأمين الصحي أو المجلس الطبي ولا تريب على المحكمة في نطاق سلطتها في تقرير الدليل أن تستند إلي تقرير الجهة الطبية التي تراها دون معقب عليها في ذلك ، لما كان ذلك وكان الثابت من الدعوى أن الهيئة العامة للتأمين الصحي قد قررت نسبة العجز لدي المؤمن عليه 20% فأقام دعواه طعناً علي قرارها ، وإن استند الحكم المطعون في

1/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 277- 278.

2/ نقض 271 س 30 ق 20 /6 /1965 م .

3/ نقض 55 ، 38 ق 18/5/1974 م

تعديل نسبة العجز إلي 90% للتقرير الصادر من مصلحة الطب الشرعي وهو ما يدخل في نطاق سلطة المحكمة في تقدير الدليل (1)

حقوق العامل في حالة الإصابات المتتالية :

إذا كان المصاب قد سبق أن أصيب بإصابة عمل فإن القاعدة العامة هي أن نسبة العجز التي يقدر علي أساسها المعاش أو التعويض عبارة عن مجموعة نسب العجز عن كل الإصابات (2)

إذا كان العامل قد أصيب بإصابة عمل ثم تعرض بعد لإصابة أخرى وكان قد نتج عن كل من الإصابتين عجز جزئي مستديم وهو ما يطلق عليه تكرار الإصابة أو الإصابات المتتالية (3)

قانون التأمين الاجتماعي قد نص علي القواعد الخاصة بتحديد حقوق العامل عند تعرضه للإصابة الأخيرة وذلك بالنظر إلي مجموع نسب العجز المترتبة علي الإصابتين علي الوجه التالي إذا كانت نسبة العجز الناشئة عن الإصابة الحالية والإصابة السابقة أقل من 35% عوض المصاب عن إصابته الأخيرة ، فالمؤمن عليه المصاب بإصابة جديدة وكان مجموع نسب العجز معاشاً وإنما يستحق تعويض الدفعة الواحدة عن إصابته عنها وحدها ومتوسط الأجر الشهري الذي أدين علي أساسه الاشتراكات خلال السنة الأخيرة وقت ثبوت العجز واقتصار التعويض علي الإصابة وحدها وروعيه فيه أن المؤمن عليه قد سبق تعويضه عن الإصابة السابقة (4)

إذا بلغ مجموع نسب العجز المترتب علي الإصابات السابقة والإصابات الجديدة 35% فأكثر فيفرق بين فرضين .

1/ طعن 805 س ق 60 ق 1993/2/8 م .

2/ قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 246.

3- شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 278.

4- قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975 م ، المادة (56)

أن تكون نسبة العجز الناشئ عن الإصابة السابقة أقل من 35% واستحق المصاب عنها تعويضاً من دفعة واحدة ففي هذه الحالة يستحق المؤمن عليه معاشاً علي أساس نسبة المتخلف عن إصابته جميعها ولا يلزم المصاب في هذه الحالة يرد التعويض الذي سبق أن تقاضاه عن إصابته الأولى (1)

أما إذا وصل مجموع نسب العجز الناتجة عن الإصابة الحالية والإصابات المتتالية إلي 35% أو أكثر فإن العامل يستحق معاشاً سواء كان قد استحق معاشاً من قبل عن إصابته السابقة التي أدت إلي عجز يصل إلي 35% أو أكثر ، و كان قد استحق تعويض الدفعة الواحدة لان نسبة العجز كانت أقل مما سبق وأن المعاش في الحالتين السابقتين يحسب على أساس الأجر الشهري في السنة السابقة على الإصابة الأخيرة وبنفس الطريقة التي يتم بها حساب المعاش المستحق عن العجز الجزئي المستديم الذي تصل نسبته إلي 35% .

ومن خلال ما سبق فإن المشرع المصري وضع أسس ومعايير لاستحقاق المعاش في حالة الإصابات المتتالية للعامل وفرق بين نسبة العجز التي تصل إلي 35% والتي تقل عنها. (2)

كيفية تقدير نسبة العجز :

العجز المستديم بنوعية الكلي والجزئي وهو كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه قدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام .

لقد بين المشرع القواعد التي يتعين إتباعها لنسبة العجز الجزئي المستديم

فوضع معيارين في هذا الصدد الأول جامد والأخر مرن (3)

1- شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 279

2-قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 246.

3- المرجع سابق ، ص 247.

ونظراً لأن تحديد نسبة العجز من الأمور الدقيقة التي تختلف فيها وجهات النظر من الناحية الطبية وقد أدى رأي المشرع الآخر في هذا الشأن بمعيار جامد لتحديد نسبة هذا العجز وذلك عن طريق جدول مرفق بالقانون يتضمن الغالب من حالات العجز التي يتعرض لها العامل مع بيان نسبة كل نوع (1)

أما في غير الحالات الواردة في الجدول فقد نص قانون التأمين الاجتماعي بشأنها بمعيار مرن (2) يقوم علي أساس ما أصاب العامل من عجز في قدرته علي الكسب ، وعلي أن تثبت تلك النسبة في الشهادة الطبية التي تصدر من هيئة التأمين الصحي ، علي انه إذا كان للعجز المتخلف تأثير خاص علي قدرة المصاب علي الكسب في مهنته الأصلية فيجب توضيح نوع العمل الذي يؤديه المصاب تفصيلاً مع بيان تأثير ذلك علي زيادة درجة العجز في تلك الحالات عن النسب المقررة لها في الجدول رقم (2) المرافق للقانون.

من خلال ما سبق فان المشرع المصري قد حدد نسبة العجز أي يستحق عليها العامل المصاب المعاش ، فإذا كانت نسبة العجز 35% فأكثر فإنه يستحق معاشاً أما إذا كانت نسبة العجز أقل من 35% فإنه يستحق تعويضاً يدفع له دفعة واحدة.

كذلك قد حدد المعاش يوافق 80% من المتوسط الشهري للأجور التي أدين على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة أو مدة الاشتراكات في التأمين . كذلك حدد المشرع المصري فئات محددة من المجتمع وأعطاهم معاش موحد وقدرة عشرة جنيهاً شهرياً .

1- شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 280..

2- قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975م ، المادة (55) (2،3)

من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني يحدد نسبة العجز الناتج عن الإصابة بنسب لا تقل 40% وإن المشروع المصري حدد نسبة العجز بـ 35% وإن المشرع المصري تفوق على المشرع السوداني وكفل له حماية أفضل كذلك المشرع المصري فرق بين نسبة الإصابة التي تصل إلى 35% فأكثر والتي تصل نسبتها أقل من 35% بينما المشرع السوداني حددهما بنسبة 40% فأكثر.

كذلك المشرع السوداني قد حدد مقدار التعويض في حالة العجز الكلي بمبلغ مساوياً لأجر العامل وقت حدوث الإصابة عن ألف ومائتان وتسعين يوم .

أما المشرع المصري فقد حدد المعاش في حالة العجز الكلي يوافق 80% من متوسط الدخل الشهري .

كذلك المشرع السوداني في حالة العجز الجزئي فيكون مقدار التعويض حسب نسبة العجز الجزئي من مقدار التعويض المستحق في حالة العجز الكلي .

أما المشرع المصري فقد ميز بين نسبة العجز التي تصل إلى 35% فأكثر والتي تقل عن 35% .

المبحث الرابع حقوق العامل المصاب وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية

أولاً : القانون السوداني :

إذا حدثت إصابة العمل التي يستحق عليها التعويض بموجب أحكام هذا القانون من ظروف يترتب عليها مسؤولية قانونية بأن يدفع أي شخص غير صاحب العمل تعويضاً عن الأضرار الناشئة عن الإصابة (1)

قانون التعويض عن إصابات العمل ينص علي أنه⁽²⁾: (لا يجوز للعامل المصاب أن يتخذ إجراءات طلب التعويض ضد ذلك الشخص عن الأضرار التي حدثت له ، أو ضد أي شخص يكون ملزماً بدفع تعويض على ألا يجوز الجمع بين التعويض عن تلك الأضرار والتعويض بموجب أحكام هذا القانون ، إذا كان العامل المصاب قد حصل على تعويض من بموجب أحكام هذا القانون ، فيجوز لصاحب العمل دفع التعويض لأي شخص طلب منه دفع التعويض بموجب أحكام المادة (25) أن يرجع بقيمة المبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون التي دفعها علي الشخص الملزم بها " .

من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني اجاز للعامل المصاب أن يرجع إلي الشخص الذي سبب له الضرر غير صاحب العمل ويطالبه بالتعويض ولكن لا يحق له الجمع بين التعويضين .

إن إصابة العمل التي تحدث لأي عامل أو تكون راجعة إلي إهمال أو فعل متعمد من صاحب العمل ، أو أحد الأشخاص الذين يعملون لديه ومسئولاً عن أعمالهم أو تقصيرهم ، يمنح العامل الحق في رفع دعوي مدنية ويكون للعامل

1- موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، بروف حاج آدم حسن الطاهر ، مرجع سابق ، ص 126.

2- قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م ، المادة 24 ، أ ، ب .

تحديد الحق في الحصول علي تعويض عن الأضرار التي لحقت به من صاحب العمل. (1)

قانون التعويض عن إصابات العمل ينص علي أنه (2): لا يجوز الحكم الذي يصدر في تلك الإجراءات دون اتخاذ أي إجراءات في الدعوي التي يرفعها بموجب قانون التعويض عن إصابات العمل أي شخص أو ترفع نيابة عنه فيما يتعلق بإصابة العمل ذاتها إلا إذا كان التعويض الذي حكم به لا يقل عن التعويض الذي يحكم به بموجب أحكام قانون التعويض عن إصابات العمل لا يحول دون رفع دعوي مدنية للمطالبة بالتعويض في مواجهة صاحب العمل فيما يتعلق أن تخصص في حدوده التعويض المحكوم به إصابات العمل .

من خلال ما سبق فإن المشرع السوداني يعطي العامل المصاب الحق في رفع دعوي مدنية في مواجهة صاحب العمل إذا كانت الإصابة نتيجة إلي إهمال أو قصد من صاحب العمل ، وإن الإجراءات التي تتخذ بموجب قانون إصابات العمل فيما يتعلق بالتعويض لا تمنع العامل المصاب من رفع دعوي مدنية في مواجهة صاحب العمل .

ثانياً : القانون المصري :-

يكفل قانون التأمين الاجتماعي للعامل المصاب عده حقوق بهدف تعويضه عن الضرر الذي لحقه من جراء تحقق خطر إصابة العمل ، وهذه الحقوق كما رأينا تتمثل في العلاج ، والرعاية الطبية وتعويض الأجر وتعويض الدفعة الواحدة أو المعاش ، وتقوم هذه الحقوق التي للعامل في مواجهة الهيئة علي أساس فكرة التأمين وليس علي أساس فكرة المسؤولية أو الخطأ ، لذلك فهي لا تتحدد بقدر

1- إصابات العمل والتأمينات الاجتماعية ، د/ حيدر أحمد دفع الله ، مرجع سابق ، ص 121.

2- قانون التعويض عن إصابات العمل السوداني لسنة 1981م ، المادة 8 ، 1 ، 2 .

الضرر بل هي عبارة تعويض جزافي لا يستهدف التعويض أو الجيد الكامل للأضرار التي لحقت العامل. (1)

ويلاحظ في هذا الشأن فان نصوص قانون التأمين الاجتماعي قد أوضحت أن الحقوق التأمينية للعامل المصاب مكفولة دون أن يخل ذلك بها للعامل من حقوق مقررة طبقاً للقوانين الأخرى ، ومع ذلك حقه قبل المسئول عن الإصابة طبقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية. (2)

قانون التأمين الاجتماعي ينص علي انه (3) : (تلتزم الجهة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب تأمين إصابات العمل: ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل دون إخلال بها يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول).

إن المشرع يعطي للعامل المصاب الحق في مطالبة صاحب العمل بتعويضات عن الإصابة متى ما كانت راجعة إلي خطأ منه ، فإذا تحقق ذلك فيكون للعامل المصاب حق مطالبته بتعويض عن العجز الذي تخلف لديه من الإصابة مستنداً في ذلك إلي قواعد المسؤولية التقصيرية دون الأحكام المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي ، لان الواقعة المنشئة لحق المصاب في الرجوع علي صاحب العمل وهو وقوع الخطأ الشخصي ويتحقق بالتالي مسؤوليته عن التعويض عما أصاب العامل من ضرر. (4)

والخطأ المعني هنا ، هو خطأ صاحب العمل الشخصي الذي يترتب مسؤولية ذاتية ، وإن هذا الخطأ واجب الإثبات فلا تطبق أحكام القانون المدني ، والتي

1-قانون التأمين الاجتماعي ، د/ محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 253-254.

2-شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 287..

3- قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975م، المادة (66).

4- تأمين إصابات العمل عملاً وعملاً ، عبد العزيز الهلالي ، النهضة المدنية ، 1987 م ، القاهرة ، ص 187.

تقيم المسؤولية على أساس الخطأ المفترض في الحراسة ، وإعطاء الخطأ هذا المفهوم يؤدي إلي تضيق نطاق الحق في المطالبة بالتعويض الكامل. (1)

مما سبق فإن المشرع المصري يعطي العامل المصاب الحق في مطالبة صاحب العمل متي ما كانت الإصابة التي لحقت بالعامل نتيجة لخطأ صاحب العمل بالتعويض عن العجز الذي لحق به جراء تلك الإصابة .

وفي علاقة المصاب بالغير ، فيجوز للمصاب في جميع الأحوال أن يرجع علي الغير الذي نتجت الإصابة عن خطأه الثابت أو المفترض طبقاً للقواعد العامة للمسئولية المدنية إلي جانب ما يخوله له قانون التأمينات الاجتماعية من حقوق. (2)

ومسئولية الغير عن الإصابة تثير الكثير من الصعوبات القانونية سواء أتصل الأمر ببيان تطبيقها ، أم بمدى الالتزامات التي تقع علي عاتق الغير كأثرها، وفي القانون المصري نجد أن إثبات خطأ صاحب العمل الشخصي يعد أساساً كافياً للمطالبة التكميلية ، وإن التابع يعد طبقاً لأحكام القضاء المصري من الغير بالنسبة لصاحب العمل لذلك تكن مسئوليته تتقيد من مداها بما تتقيد به مسئولية صاحب العمل ، فالمطالبة بالتعويض لا تقتصر علي التعويض التكميلي ، إذ يمكن مطالبة صاحب العمل بصفته متبوعاً للتعويض الكامل وذلك دون إخلال بحق المؤمن عليه في المطالبة بالتعويض الاجتماعي. (3)

الثابت فقهيًا وقضاء أن الضرر يتم جبره فحسب، وهذا يعني أنه لا يحق للشخص إذا ما قضى له بالتعويض وفقاً لقواعد أي من المسئوليتين، أن يقوم

1-المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها ،قانون العقارات ، أحمد حسن البرعي ، القاهرة ، 1983م – ص153

2-التعويض عن إصابات العمل بين مبادئ المسئولية المدنية والتأمين الاجتماعي ، حين عبد الرحمن قدوس ، ط1 ، مكتبة آلاء الجديدة ، المنصورة ، 1985م ، ص 76.

3- التعويض عن إصابات العمل في القانون السوداني ، رسالة دكتوراه ، عبد العظيم محمد عبد الله ، ص255.

بالمطالبة مرة أخرى بمقتضى القواعد الأخرى ، إذ أن مفاد ذلك حصوله على أكثر مما لحقه من أضرار، بينما الأصل هو جبر الضرر فحسب .

كما أن الجمع نبذته كل الآراء الفقهية ، إن كان يقصد به المقاضاة بأي من المسئوليتين إذ خس أحدهما نظراً لتجافي ذلك مع مبدأ حجية الأمر المقضي⁽¹⁾ أما القضاء نجده لم يقطع برأي موحد في ذلك الشأن ، فبينما نجد منها ما لا يقر مبدأ الجمع ، ذهب بعضها إلى عكس ذلك ، ما يذهب إلى إمكان الجمع بين المسئوليتين . فقد جاء ((بأنه لا يجوز المطالبة بتعويض وفقاً لأحكام المسئولية التقصيرية وذلك حيث كان سبب الدعوى هو الإضرار بالعقد))⁽²⁾ .

بينما قضاء آخر ذهب إلى إمكان ذلك الجمع حيث جاء فيه: ((القاعدة التي تقوم عليها المسئولية التقصيرية ، هي أن المدعى له الحق على المدعى عليه ، الذي يتوجب عليه اتخاذ الحذر والحيلة ، بحيث إذا أخل المدعى عليه بذلك الواجب مما ترتب عليه وقوع الضرر للمدعى ، فإن ذلك يعتبر سبباً لتحقيق المسئولية ، والمسئولية التقصيرية هي تقوم إلى جانب المسئولية العقدية على الرغم من أنها نشأت بسبب العلاقة التعاقدية بين الطرفين))⁽³⁾ .

المحكمة العليا حسمت الأمر في قضية حامد محمد حسن // ضد // ورثة عليه ، حيث قررت عدم الجمع بين المسئوليتين وجاء في حكمها تبريراً لذلك : (الجمع بين تمكين المدعين بالأخذ بما يختاره من خصائص كل مسئولية وهذا لا يجوز ، ففي حالة وجود عقد فإن الالتزام يكون في الحدود التي رسمها هذا العقد وليس المتعاقد اللجوء إلى المسئولية التقصيرية . أما حيث كان الالتزام من النوع الذي

1/ حقوق العامل المصاب ، د. أحمد المصطفى محمد صالح الصادق ، مجلة العلوم القانونية ، معهد العلوم القانونية والإدارية بالمركز

الجامعي بالوادي ، الجزائر ، العدد العاشر ، يونيو 2017م ، ص(77-116-89)

2/ مجلة الأحكام القضائية لسنة 1975م ، ص207

3/ مجلة الأحكام القضائية لسنة 1995م ، ص109

يفرضه كل من العقد والقانون ، فيكون عندئذ للطرف المتضرر الخيار بين
المسئوليتين .(1)

كما برز ذلك الحكم عدم جواز الجمع بالإضافة إلى ماتقدم ، بأنه يرجع إلى
اختلاف طرق إثبات الخطأ في الحالتين ، فبينما يقع إثباته على المدعى في
دعوى .

العقد ، فإن دعوى المسؤولية تقوم على خطأ مفترض يتعين على المدعى عليه
نفيه .

وحتى لا يفقد العامل المصاب حقه في التعويض يجب أن يأسس دعواه على
كل ما يوصله إلى ما يريد عن طريق الطلب الاحتياطي في الدعوى المرفوعة ،
بمعنى له أن يرفع دعواه مستند على أسباب عقدية واحتياطياً على أسباب
تقصيرية مشمولية في ذات عريضة الدعوى ، بحيث إذا ثبت حقه استناداً على
الأسباب العقدية استفتت المحكمة عن الخوض في الأسباب التقصيرية ، وإذا فشل
في الدفع الأساسي فإن الفرصة متاحة له في ذات الدعوى لإثبات ما يطلب به
احتياطياً أي استناداً على الأسباب التقصيرية . (2)

مما سبق فإن المشرع المصري يجيز للعامل المصاب في جميع الأحوال أن
يرجع للغير الذي تسبب في إصابته وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية إلى جانب
الامتيازات والحقوق التي يكفلها له قانون التأمينات الاجتماعية .

كذلك قانون التأمين الاجتماعي ينص علي أنه (3) : (لا يجوز للمصاب أو
المستحقين عنه التمسك ضد الهيئة المختصة بالتعويضات التي تستحق عن
الإصابة طبقاً لأي قانون آخر ، كما لا يجوز لهم ذلك أيضاً بالنسبة لصاحب العمل

1/ مجلة الأحكام القضائية لسنة 1997م ، ص392

2/حقوق العامل المصاب ، د.أحمد المصطفى محمد صالح الصادق ، مجلة العلوم القانونية ، الجزائر ، مرجع سابق، ص(77-116-95)

3- قانون التأمين الاجتماعي المصري لسنة 1975م، المادة (68)

إلا إذا كانت الإصابة قد تنشأ عن خطأ من جانبه ، ومؤدى هذه النصوص السابقة أنه ليس للعامل المصاب أن يتمسك في مواجهة الهيئة التأمينية إلا بحقوقه المقررة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي ، والأمر كذلك كقاعدة عامة في مواجهة صاحب العمل ، ويستثنى من هذه القاعدة حالة ما إذا كانت الإصابة قد نشأت نتيجة خطأ من رب العمل ، ففي هذه الحالة يحق للعامل الرجوع علي صاحب العمل بالتعويض طبقاً لقواعد المسؤولية المدنية ، وكذلك الغير من غير صاحب العمل متي ما كان مسئولاً عن الإصابة. (1)

وقد قررت محكمة النقض صراحة أن التزام الهيئة بالتعويض هو التزام أصيل لا تستطيع التنصل عنه وذلك أيا كان سبب الإصابة أو التسبب فيها. (2)

مما سبق فإن المشرع المصري يلزم هيئة التأمين بالتعويض عن الإصابة ابتداءً ولا يحق للعامل المصاب التمسك بالحقوق التي تكفلها له القوانين الأخرى في مواجهة الهيئة إلا الحقوق التي نص عليها قانون التأمين الاجتماعي .

فإن المشرع السوداني يجوز للعامل المصاب أن يرجع للغير الذي تسبب له الإصابة ولا يجوز له الجمع بين التعويضين .

أما المشرع المصري فلا يجوز للعامل المصاب التمسك بالحقوق التي تكفلها له القوانين الأخرى في مواجهة هيئة التأمين إلا الحقوق التي ينص عليها قانون التأمين الاجتماعي وبهذا يكون المشرع المصري قد فوت علي العامل المصاب التمتع بالحقوق التي تكفلها له القوانين الأخرى .

1/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المحكمة ، د/ محمد حسن قاسم ، مرجع سابق ، ص 289-290.

2/نقض (271) س ق 30 1965/6/2م.

كذلك المشرع المصري يحق للعامل المصاب الجمع بين التعويض الذي يستحقه من الغير الذي سبب له الضرر وهيئة التأمين وبهذا يكون المشرع المصري قد تفوق علي المشرع السوداني بذلك .

كذلك المشرع السوداني يعطي العامل المصاب الحق في رفع دعوي مدنية في مواجهة صاحب العمل المخطئ أو المتعمد الإصابة وإذا تم تعويضه بموجب قانون التعويض عن إصابات العمل فغن المحكمة تخصم ذلك التعويض عند حكمها في الدعوي المدنية .

خاتمة :

بحمد الله وتوفيقه تمكنت من كتابه هذه الرسالة والتي تضمنت في الفصل الأول مفهوم التعويض والاصابة ، فان التعويض يكون عن اثر الاصابة لا عن ذاتها وهذا امر يختلف باختلاف الاشخاص حيث يصار الي تقدير الضرر ونسبة العجز بالاستعانة باهل خبره وعلى ضوء ذلك يقرر القاضي التعويض المستحق ، وان اصابة العمل هي الاصابة عن حادث وقع اثناء ساعات العمل او بسببه او الاصابة باحد الامراض المهنية .

وتضمن الفصل الثاني الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل حيث ان القانون الزم صاحب العمل ببعض الالتزامات التي تنصب في مصلحة العامل واهمها الالتزام بدفع الأجر وهو المقابل الذي يعطى للعامل نظير قيامه بالعمل المكلف به .

كذلك تضمن الفصل الثالث حقوق العامل المصاب حيث ان القانون كفل للعامل الذي تعرض لاصابة اثناء ساعات العمل او بسبب العمل بعض الحقوق من ضمنها الحق في العلاج والرعاية الطبية حيث الزم القانون صاحب العمل بعلاج العامل الذي تعرض لاصابه بسببه .

ومن خلال هذا البحث توصلت لعدة نتائج وتوصيات :

أولاً : النتائج :

من اهم النتائج التي توصلت اليها من خلال هذه الدراسة:

1/ التعويض يقصد به التعويض عن اثر الاصابة لا ذاتها، وهذا امر يختلف باختلاف الاشخاص بحيث يصار الي تقدير الضرر ونسبة العجز بالاستعانة باهل خبره،وعلى ضوء ذلك يقدر القاضي التعويض المستحق.

2/ الاصابة يقصد بها الاصابة او المرض المهني المبين بالجدول رقم 6 الملحق بقانون العمل السوداني،والذي يحدث للعامل اثناء ساعات العمل او بسببه ويعطله

- عن اداء عمله، كما يقصد به كل ما يصيب المصنع من حريق او انفجار او انهيار.
- 3/ لاصابة العمل عنصرين اساسيين على ضوئهما تعتبر الاصابة اصابه عمل هما: ربط الاصابة بزمان ومكان العمل، ربط الاصابة بسبب العمل.
- 4/ المشرع السوداني ترك امر اثبات علاقة السببيه بين الحادث والعمل للسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع ويمكن اثباتها بشتى وسائل الاثبات المتبعه في السلطة القضائيه لاستخلاص البيانات.
- 5/ صاحب العمل ملزم بتقديم العمل للعامل وتهيئة البيئة الملائمه لانجاز تلك الاعمال المتفق عليها، وتزويد العامل بادوات العمل التي تعينه على اداء عمله.
- 6/ صاحب العمل ملزم بتوفير معدات الامن والسلامة التي تحافظ على سلامة العمال لانهم اهم مرتكزات عناصر الانتاج.
- 7/ المشرع السوداني الزم صاحب باعداد لائح لضبط العمل داخل المؤسسة وايداعها لدى مكتب العمل، واذا لم يجيزها مكتب العمل لاتعتبر نافذه وليس لها صفة الزاميه.
- 8/ المشرع السوداني لم ينص على الزام صاحب العمل بتوفير الغذاء والسكن والكسوة وترحيله للعامل وانما تركها للعرف.
- 9/ الاجازة المرضية موحدة بين جميع العمال وان المشرع السوداني لم يفرق بين العمال الذين يعملون في المنشآت الصناعيه والمنشآت الاخرى، وتدرج في استحقاق الاجر خلال المرض.
- 10/ يقوم العامل الذي تعرض الى اصابة عمل بعرض نفسه على الكشف الطبي على نفقة صاحب العمل لدي الطبيب الذي يعينه صاحب العمل او أي طبيب في مستشفى حكومي.
- 11/ تدرج المشرع السوداني تدرج في الزام صاحب العمل بدفع اجر العامل الذي تحدث له اصابه اثناء ساعات العمل ففي الستة اشهر الاولى للاصابه يدفع اجر

العامل المصاب كاملاً وفي الستة أشهر الثانية يدفع نصف الأجر وما زاد عن ذلك يدفع ثلث الأجر.

12/ المشرع السوداني سمي ما يدفع للعامل المصاب أثناء فترة العلاج اجر بينما اعتبره المشرع المصري تعويض.

13/ الثابت فقها وقضاء ان الضرر يتم جبره فحسب ،فلا يحق للشخص الذي قضي له بالتعويض وفقا لاي من المسئوليتين(العقدية او التقصيرية) ان يقوم بالمطالبة مرة اخرى بمقتضى قواعد المسئولية الاخرى.

ثانياً : التوصيات:

من خلال هذه الدراسة اوصي بالاتي:

1/ اوصي المشرع السوداني بان يفرد نص منفرد لتعريف الاصابه بخلاف ماهو منصوص عليه في الجدول رقم 6 الملحق بقانون العمل، وقد تحدث للعامل اصابة عمل قد تكون غير مدرجه في هذا الجدول، ويجب على المشرع مراعاة ذلك حتى لا يضار العامل المصاب ويفقد حقه .

2/ اوصي الجهات المختصة بمكتب العمل بتفعيل دور الرقابة بوحدة الامن و السلامة والقيام بدورها على اكمل وجه، ومتابعة المنشآت الصناعية متابعة لصيقة حتي لا يكون العامل عرضة للاصابه بسبب اهمال صاحب العمل للمعدات الصناعية.

3/ اوصي العامل الذي عند لجؤه للقضاء للمطالبه في حقه بالتعويض ان يؤسس دعواه على كل ما يوصله الى ما يريد عن طريق الطلب الاحتياطي في الدعوى بمعنى ان يرفع دعواه مستندا على اسباب عقديه واحتياطيا على اسباب تقصيرية مشمولين في ذات عريضة الدعوى.

فهرس الآيات :

1/ قال تعالى : (فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى ...) .

2/ قال تعالى : (فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ) - سورة القصص الآية 25.

الاحاديث :

1/قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) سنن ابن ماجه - حديث رقم 2443.

كتب اللغة :

1/ العين - الخليل احمد الفراهيدي - دار الكتب العلمية بيروت -1424هـ- ط1 .

2/المحكم والمحيط الأعظم- أبو الحسن إسماعيل بن سيدة المرسي - دار الكتب العلمية بيروت - 2000م - ط1 .

3/المخصص - علي إسماعيل أبو الحسن - دار الكتب العلمية بيروت- 2000م - ط1 .

4/المعجم الوسيط- مجمع اللغة - مكتبة الشروق الدولية -2004م - ط4 .

5/جمهرة اللغة - أبوبكر محمد بن الحسن - دار العلم للملايين بيروت - 1987م - ط1 .

6/لسان العرب - محمد بن مكرم بن منصور - دار صاد - بيروت -1414هـ- ط3 .

- 7/لسان العرب - ابن منظور - دار الطباعة الكبرى الأميرية- 1996م - ط1.
8/مختار الصحاح - محمد بن ابي بكر - الدار النموذجية بيروت - 1999م - ط5.

كتب الفقه :

- 1/الدية بين العقوبة والتعويض في الفقه الإسلامي - عوض احمد إدريس - مكتبة الهلال بيروت - 1986م ط1 .
2/بدائع الصنائع والقوانين الفقهية - ابوبكر مسعود بن احمد الكاساني - دار الكتب العلمية - 1986م ط2.
3/تبصره الأحكام في أصول الأفضية ومناهج الأحكام - إبراهيم بن على بن فرحون محمد - مكتبة الكليات الأزهرية- 1986م - ط1 .
4/تفسير المنير في الشريعة والعقيدة - وهبة محمد مصطفى - دار الفكر المعاصر بيروت - 1418م - ط2 .
5/حكم التداوي بالمحرمات - عبد الفتاح محمود إدريس - مكتبة الإسكندرية - 1993م - ط1 .
6/سنن بن ماجه كتاب الدهون - محمد بن يزيد بن ماجه القيزوني أبو عبدالله - دار إحياء الكتب العربية - بدون - بدون .
كتب القانون :
1/ إصابات العمل التأمينات الاجتماعية - حيدر احمد دفع الله - بدون - 2013م - ط1 .
2/إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - محمد عبدالله الطاهر - 1994م .
3/إصابات العمل - حسن قدوس .
4/أصول قانون العمل- عقد العمل - حسن كيره - القاهرة - ط3 .

- 5/ أصول قانون العمل الجديد - عصام أنور سالم .
- 6/ التنظيم القانوني للتأمين الاجتماعي - عصام الدين الشيخ - الدار السودانية للكتب - 1434هـ - ط 1 .
- 7/ التعويض عن إصابات العمل مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي - عبدالرحمن قدوس - مكتبة آلاء الجديدة المنصورة - 1985م - ط 1.
- 8/ النظرية العامة في المسؤولية التقصيرية - محمد عثمان خلف الله - بدون - 2012م - بدون .
- 9/ الوسيط في التشريعات الاجتماعية - احمد حسن البرعي - ط 3. حسن
- 10/ المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها - قانون التأمينات- احمد حسن البرعي - القاهرة - 1983م .
- 11/ تأمين إصابات العمل علماً وعملاً - عبد العزيز العهالي - النهضة الحديثة القاهرة - 1987م.
- 12/ تعويض الضرر في المسؤولية المدنية - إبراهيم أبو المليح .
- 13/ حقوق العامل المصاب - احمد المصطفى محمد صالح - معهد العلوم القانونية والإدارية بالمركز الجامعي بالوادى - 2017م
- 14/ جرائم القفل والاصابه والتعويض عنها - عدلي خليل ..
- 15/ دروس في التأمينات الاجتماعية - مصطفى جمال وحمدى عبدالرحمن - الإسكندرية - 1973م.
- 16/ شرح قانون المعاملات المدنية السوداني - محمد صالح على.
- 17/ شرح التأمينات الاجتماعية - محمد على عمران.
- 18/ شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكملة - احمد حسن قاسم - دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية - 2010م .
- 19/ عقد العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان - حيدر احمد دفع الله .

- 20/قانون العمل السوداني معلق عليه - حيدر احمد دفع الله - الدوحة قطر - 2003م .
- 21/ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - محمد حلمي مراد - مطبعة النهضة مصر - 1961م - ط3
- 22/ قانون التأمين الاجتماعي - محمد حسين منصور - 1997م .
- 23/ قانون العمل - إسماعيل غانم - مصر - 1961م .
- 24/ موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية - حاج ادم حسن الطاهر - المكتبة الوطنية الخرطوم - 2013م - ط1 .
- 25/ مجموعة قوانين التأمين الاجتماعي - سامي نجيب
- 26/ عقد العمل في القانون المصري - جمال الدين زكي - 1981م .
- 27/ قانون العمل - القاضي حسن عبداللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - 2009م .

القرارات والتوصيات :

- 1/ التوصية رقم 67 لسنة 1944م الصادرة من المؤتمر الام لمنظمة الدولية .
- 2/ التوصية رقم 85/ لسنة 1949م .
- القرارات :
- 1/ قرار وزير التأمينات المصري رقم 370 سنة 1976م .
- 2/ قرار وزير التأمينات المصري رقم 141 لسنة 1976م
- السوابق القضائية والطعون :
- 1/ شركة ارباب للتعليم المحدودة/ضد/انس الصديق- سابقة غير منشورة- 2011م.
- 2/ عباس النعيم /ضد/ شركة الالومنيوم - مجلة الاحكام القضائية - 1996م - ص62.

- 3/ مصنع بحري للحلويات /ضد/عدنان خليل عدنان - مجلة الاحكام القضائية
2005م -ص206 .
- 4/شركة سوداغاز الاماراتية /ضد/ احمد حمود جلاش- مجلة الاحكام القضائية
2005م - ص264.
- 5/محمد المكي /ضد/ شركة ام تي ان - مجلية الاحكام القضائية - 2010م -
ص209.
- 6/السر عبدالجواد عبدالله /ضد/شركة اراك للمواد الغذائية - مجلة الاحكام
القضائية - 1996م - ص153.
- 7/ حامد محمد حسن /ضد/ ورثة عليّة- مجلة الاحكام القضائية -1997م -
ص392.
الطعون :
- 1/ طعن رقم (357) - 40ق - 1976م.
- 2/ استئناف رقم (598) محكمة استئناف القاهرة المدنية -1982م .
- 3/ نقض (28 س) -45ق - 1976م .
- 4/ نقض(40س)- 47ق -1976م.
- 5/ نقض (30ق)- 1984م .
- 6/ نقض (271 س) -30ق-1965م.
- 7/ نقض (55) - 38ق - 1974م.
- 8/طعن (805س) -60ق - 1993م.

فهرس المواضيع

الصفحة	الموضوع
أ	أية
ب	إهداء
ت	شكر وتقدير
ث	المستخلص
ج	Abstrac
1	المقدمة
2	أهمية البحث
2	أهداف البحث
2	أسباب إختيار موضوع البحث
2	مشكلة البحث
3-2	حدود البحث
3	منهج البحث
3	الدراسات السابقة
3	صعوبات البحث
4-3	هيكل البحث
	الفصل الاول: ماهية التعويض الالصابة وعناصرها وشروطها
9-5	المبحث الاول : مفهوم التعويض
17-10	المبحث الثاني: مفهوم الالصابة
23-18	المبحث الثالث: عناصر الالصابة وشروطها
30-24	المبحث الرابع: الفرق بين اصالات العمل والامراض المهنية
	الفصل الثاني: إلتزامات صاحب العمل
44-31	المبحث الاول: تقديم العمل وتمكين العامل من تنفيذه ودفع الاجر

59-45	المبحث الثاني: الالتزام بتوفير الامن والسلامة ومراعاة الاداب والاخلاق وإستخراج شهادة نهاية الخدمة ورد الاوراق
67-60	المبحث الثالث:توفير السكن والغذاء ووسائل النقل والالتزام بإعداد لوائح العمل والجزاءات
79-68	المبحث الرابع: الإلتزام بالإجازات
الفصل الثالث:حقوق العامل المصاب	
86-80	المبحث الاول:الحق في العلاج والرعاية الطبية
94-87	المبحث الثاني:الحق في تعويض الاجر
108-95	المبحث الثالث:الحق في المعاش او التعويض
116-109	المبحث الرابع:حقوق العامل المصاب وفقا لقواعد المسؤولية المدنية
117	الخاتمة
118-117	النتائج
119	التوصيات
120	الايات
120	الاحاديث
121-120	كتب اللغة
121	كتب الفقه
123-121	كتب القانون
124-123	القرارات والتوصيات
124	السوابق القضائية
125-124	الطعون
127-126	فهرس المواضيع