

OPEN ACCESS

Submitted: 21/06/2020

Accepted: 03/08/2020

إشكالية تكيف إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد - دراسة في القانونين الكويتي والقطري

سامي مطرد الهذال

أستاذ القانون المدني المساعد، قسم القانون، كلية الدراسات التجارية، الكويت
alhatalsami@gmail.com

مرضي عبيد العياش

أستاذ القانون المدني المشارك، كلية الحقوق، جامعة الكويت، الكويت
alayash@hotmail.fr

ملخص

أثار اجتياح فيروس كورونا المستجد لدول العالم العديد من التساؤلات القانونية، حول مدى كفاية القوانين الحالية في مواجهة تداعيات هذه الأزمة. ومن ضمن التساؤلات المثارة ما مدى استحقاق العامل للتعويض عند إصابته بعدوى الفيروس؟ وهذه الإصابة خصوصية قانونية مميزة؛ نظراً لطبيعتها الخفية، وتراخي ظهور أعراضها لفترة زمنية معينة، خلافاً لإصابات العمل الشائعة من جانب، وصعوبة إقامة الصلة بين واقعة الإصابة ومهنة العامل من جانب آخر.

وقد كشفت الدراسة عن أبرز المشكلات التي تعترض حق العامل في التعويض عند الإصابة بعدوى الفيروس؛ نظراً لاستمرار تشبث الفقه والقضاء بمفاهيم قانونية، وجدت أساساً لمواجهة الإصابات التي يخلفها تعرض العمال لمؤثرات خارجية محسوسة. وقد حاولنا، من خلال هذه الدراسة، لفت انتباه المشرع والفقه والقضاء إلى هذه الإشكالية، وضرورة تبني مفهوم واسع لحادث العمل، في إطار دراسة تحليلية في قانوني العمل الكويتي والقطري.

الكلمات المفتاحية: فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، حادث العمل، تعويض العامل، إصابة

العمل

للاقتباس: الهذال، سامي والعياش، مرضي. "إشكالية تكيف إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد - دراسة في القانونين الكويتي والقطري"، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، 2020، عدد خاص حول (القانون وفيروس كورونا المستجد "كوفيد-19")

<https://doi.org/10.29117/irl.2020.0143>

© 2020، الهذال والعياش، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشروط Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

The issue of adapting employees infected with Covid-19: A study in Kuwaiti and Qatari laws

Sami Al-Hathal

Assistant Professor of Civil Law, Faculty of Law, College of Business Studies, Kuwait
alhathalsami@gmail.com

Mordhi Al-Ayash

Associate Professor of Civil Law, College of Law, Kuwait University, Kuwait
alayash@hotmail.fr

Abstract

The outbreak of the novel coronavirus raised many legal questions concerning the sufficiency of existing laws to address the implications of the pandemic. Amongst them is whether the employee is entitled to compensation when infected with the virus. The incident of infection is distinct compared to common work-related injuries. This is because of the covert nature of the infection and the time needed for the effects of the infection to appear on the employee, on the one hand, and the difficulty of establishing the link between the occurrence of the accident and the worker's profession on the other.

The study discusses the most significant problems facing the employee's right to compensation in case of infectious diseases, due to the courts' adherence to traditional notions of work accidents that require the injury to result from a material and external event. This study is an attempt to draw attention to this problem and calls for the adoption of a broad concept of work accident in the context of an analytical study in the Kuwaiti and Qatari laws.

Keywords: The novel coronavirus (Covid-19); Work accident; Employee compensation; Work injury

Cite this article as: Al-Hathal S. & Al-Ayash M., "The issue of adapting employees infected with Covid-19: A study in Kuwaiti and Qatari laws", *International Review of Law*, Vol. 9, Issue 4, 2020, Special Issue on (Law and COVID-19)

<https://doi.org/10.29117/irl.2020.0143>

© 2020, Al-Hathal & Al-Ayash, licensee QU Press. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0), which permits non-commercial use of the material, appropriate credit, and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited.

المقدمة

أعلنت منظمة الصحة العالمية بتاريخ 11/3/2020، أن فيروس كورونا المستجد بات جائحة عالمية¹ بعد أن غزا أرجاء الأرض، ولم تعد دولة من دول العالم في مأمن منه. وقد أدى تفشي الفيروس إلى شل الحياة العامة والنشاط الاقتصادي في العالم، مما اضطر الدول إلى اتخاذ إجراءات استثنائية للحد من سرعة انتشاره لحماية الأفراد من خطر الإصابة به.

وعلى إثر تفشي الفيروس في الكويت وقطر، سعت حكومتا الدولتين إلى اتخاذ جملة من الإجراءات والتدابير الاحترازية في إطار سعيها لاحتواء انتشار الفيروس. ففي الكويت بادر مجلس الوزراء مطلع ظهور عدوى الفيروس، بإصدار عدة قرارات تتضمن إجراءات احترازية وتدابير وقائية، للحيلولة دون انتشار عدوى الفيروس، كوقف الدراسة في كافة المؤسسات التعليمية، ووقف العمل في القطاع العام والقطاع الخاص، باستثناء الأنشطة الحيوية اللازمة لاستيعاب حاجات المجتمع، وحظر التجمعات البشرية، إضافة إلى غلق المساجد والأسواق والمجمعات التجارية، ووقف حركة الملاحة الجوية وفرض قيود على حرية الأطراف في التنقل بحظر التجول الجزئي ثم أعقبه حظر تجول كلي في إقليم دولة الكويت² وبالمثل تصدت الحكومة القطرية منذ بداية الأزمة بحزم لعدوى الفيروس فقررت تعليق الدراسة في المدارس والجامعات³ وتقليص عدد العاملين في الجهات الحكومية⁴ والإغلاق التام للأعمال التجارية غير الضرورية⁵ وغلق الأماكن العامة والمساجد⁶ إضافة إلى منع كافة أشكال التجمعات البشرية⁷.

ولا تخفى الآثار التي أسفرت عنها هذه الجائحة على العلاقات القانونية المختلفة سواء كانت داخلية في نطاق القانون العام، أو في حدود القانون الخاص، وما تثيره من إشكاليات وتساؤلات قانونية متعددة ومتشعبة. ومن قبيل هذه الإشكاليات: مدى اعتبار إصابة العامل بفيروس كورونا

1 World Health Organization, WHO Timeline - COVID-19, 27/4/2020, <https://www.who.int/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>, accessed 10/5/2020.

2 من هذه القرارات قرار مجلس الوزراء رقم (333/أولاً) المتخذ باجتماعه الاستثنائي رقم (9/2020) المنعقد بتاريخ 26/2/2020؛ قرار مجلس الوزراء رقم (8/391/أ) المتخذ باجتماعه الاستثنائي رقم (14/2020) المنعقد بتاريخ 11/3/2020؛ قرار مجلس الوزراء رقم 436 الصادر في اجتماعه الاستثنائي رقم 18/2020 المنعقد بتاريخ 21/3/2020. كما أصدر وزير الصحة بتاريخ 21/3/2020 القرار رقم 65/2020 بفرض الحظر الجزئي للتجول، وأعقبه صدور القرار رقم 82/2020 بتاريخ 8/5/2020، بفرض حظر التجول الكلي. وأصدرت بلدية الكويت القرار رقم 703/2020 بتاريخ 22/3/2020 بغلق الأسواق والمحلات التجارية، باستثناء الضرورية منها.

3 مكتب الاتصال الحكومي، <https://www.gco.gov.qa/ar/education>، تاريخ الزيارة: 2020/6/1.

4 جريدة الشرق، مجلس الوزراء، "تقليص عدد الموظفين بالجهات الحكومية إلى 20٪ و80٪ يباشرون أعمالهم عن بعد"، ع 11599، 2020/3/19، ص 1.

5 المؤتمر الصحفي السادس للجنة العليا لإدارة الأزمات، 2020/3/26، <https://www.gco.gov.qa/ar/briefing-room/sixth-press-confer-ence-for-the-supreme-committee-for-crisis-management>، تاريخ الزيارة: 2020/6/1.

6 بيان مكتب الاتصال الحكومي حول اتخاذ دولة قطر حزمة من القرارات لمكافحة فيروس كورونا، 2020/3/12، تاريخ الزيارة: 2020/6/1. <https://www.gco.gov.qa/ar/2020/03/12/government-communications-office-statement-regarding-measures-taken-by-the-state-of-qatar-to-combat-coronavirus>، تاريخ الزيارة: 2020/6/1.

7 جريدة الشرق، رئيس الوزراء يصدر قرارًا بفرض إجراءات احترازية لمنع كافة أشكال التجمع، العدد 11602 بتاريخ 22/3/2020، ص 1.

المستجد من قبيل إصابات العمل، وبالتالي اعتبارها موجباً لمسؤولية صاحب العمل بتعويض العامل، أو ورثته من بعده وفقاً لأحكام تشريع العمل في الكويت وقطر.

ولإصابة العامل بفيروس كورونا المستجد خصوصية متميزة عن إصابات العمل الشائعة. فلئن كانت مادية حادثة العمل أهم ما يميز إصابات العمل التقليدية، باعتبار أن آثار الحادث تظهر على جسم العامل بمجرد وقوعه، ويسهل معها التحقق من توافر عناصر حادث العمل التي يستلزمها القضاء المتمثلة في اشتراط مساس الحادث بجسم العامل وصفته الخارجية والمفاجئة. إلا أن الأمر على خلاف ذلك عند إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد، وذلك لصعوبة تحديد مصدر الواقعة المسببة لعدوى العامل، بسبب الطبيعة المستترة للفيروس وسهولة انتقاله⁸، وتراخي ظهور أعراض الإصابة إلى فترة من الزمن⁹. إضافة إلى ذلك، فإن تشبث القضاء بضرورة توافر عناصر معينة في حادث العمل قد يحول دون تكييف إصابة العامل بعدوى الفيروس كحادث عمل ومن ثم حرمانه من الحقوق والمزايا التي كفلها له قانون العمل ضد أخطار المهنة. وهذا مكنم الإشكالية التي تهدف هذه الدراسة إلى بحثها ومعالجتها.

أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة أهميتها من حيث أنها تسعى إلى معالجة موضوع وثيق الصلة بأزمة فيروس كورونا المستجد، والذي نتوقع أن تثور بشأنه منازعات أمام القضاء سواء الكويتي، أو القطري، خصوصاً فيما يتعلق بإثبات إصابة العامل بالعدوى ومدى استحقاقه، أو ورثته للتعويض، إذا أسفرت الإصابة عن وفاته. فخطورة الإصابة بهذا الفيروس وتهديده لحياة المصاب لا تكاد تخفى على أحد.

منهجية البحث: سنعمد من خلال المنهج الاستقرائي إلى تحليل النصوص القانونية والتطبيقات القضائية ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة في الكويت وقطر، لبحث مدى انطباق وصف حادث العمل على إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد والنتائج المترتبة على هذا التكييف.

تقسيم البحث: ومسايرة لإشكالية البحث ومنهجيته، فقد وجدنا من المناسب أن تنقسم هذه الدراسة إلى مبحثين. سنعالج في المبحث الأول التكييف القانوني لإصابة العامل بفيروس كورونا

8 تذكر بعض الدراسات أن فيروس كورونا المستجد يمكنه الانتقال بسهولة بطرق مباشرة: عبر السعال والعطاس والمصافحة بل وحتى عند مجرد الحديث، أو التنفس على مقربة من شخص مصاب بالفيروس، أو بطرق غير مباشرة: مثل ملامسة الأسطح الورقية، أو الزجاجية، أو المعدنية الملوثة. انظر في الشأن:

Joshua Santarpia et al., 'Transmission Potential of SARS-CoV-2 in Viral Shedding Observed at the University of Nebraska Medical Center' (2020) medRxiv <https://doi.org/10.1101/2020.03.23.20039446>, accessed 8/6/2020.; Neeltje van Doremalen et al., 'Aerosol and Surface Stability of SARS-CoV-2 as Compared with SARS-CoV-1' (2020) 382 (16) NEJM <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMc2004973>, accessed 14/5/2020.

9 تشير التقارير الصادرة عن منظمة الصحة العالمية إلى أن أعراض الإصابة بالفيروس لا تظهر على المصاب إلا بعد مرور مدة من الزمن قد تصل إلى أربعة عشر يوماً. والسبب في ذلك أن الفيروس يكون في فترة حضانة لمدة معينة، ثم تبدأ بعدها ملامح المرض على المصاب، بعد أن يتفشى في جسمه ويضعف جهازه المناعي:

World Health Organization, Q & A on coronaviruses (COVID-19), 17 April 2020, <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>, accessed 12/5/2020.

المستجد وموقعها في دائرة أخطار المهنة، بينما سنناقش في المبحث الثاني الآثار المترتبة على إصابة العامل بالفيروس وحقوقه في التشريعين الكويتي والقطري. وأخيراً سننهى البحث بخاتمة تناول أهم النتائج التوصيات.

المبحث الأول: التكيف القانوني لإصابة العامل بعدوى الفيروس

لعل أول تساؤل يتبادر إلى الذهن يدور حول مكانة إصابة العامل بعدوى الفيروس بين أنواع إصابات العمل. فإذا كان قانون العمل في الكويت وقطر يعرف نوعين من أخطار المهنة هما المرض المهني وحادث العمل، فتحت أي نوع منهما يمكن أن نكيف إصابة العامل بعدوى الفيروس؟

لم يأت قانون العمل سواء في الكويت، أو قطر بتعريف المرض المهني، ولعل السبب في هذا يرجع إلى صعوبة الوقوف على معنى واحد للأمراض المهنية المختلفة ومن ثم حصرها في إطار تعريف جامع مانع. إلا أن الفقه يعرف المرض المهني بأنه عبارة عن "الضرر الذي يلحق الجسم نتيجة تأثير خارجي بطيء، أو تدريجي مستمر على جسم المصاب، أو جزء منه"¹⁰. كما أن الاجتهاد القضائي الكويتي استقر على تعريفه بأنه "الأذى الذي يلحق بالجسم نتيجة العمل، بطريقة تدريجية غير محسوسة نتيجة العمل"¹¹. وعلى هذا يتميز المرض المهني من حيث دور عنصر الزمن في إحداث الضرر في صحة العامل وسلامته، فلا ينتج أثره ولا تتمثل أعراضه على العامل المصاب إلا بعد مرور مدة معينة وبطريقة غير محسوسة.

ونظراً لصعوبة الوقوف على مفهوم واحد للمرض المهني، نحى المشرع في الكويت وقطر إلى تبني نظام الجدول في تحديد الأمراض المهنية وحصرها في بيان واحد. بحيث لا يجوز اعتبار المرض الذي يصيب العامل مرضاً مهنيًا، إلا إذا كان وارداً في جدول الأمراض المهنية، إضافة إلى مزاولة العامل لمهنة تؤدي طبيعتها إلى الإصابة بالمرض المقابل لها في الجدول. ومتى ما أثبت العامل إصابته بمرض مدرج في الجدول ومزاولته للمهنة قرين هذا المرض فإنه يستفيد تلقائياً من نظام الحماية ودون أن يكلف بإثبات العلاقة السببية بين العمل والمهنة؛ ذلك أن المشرع أقام قرينة قاطعة لا تقبل إثبات العكس لمصلحة العامل مفادها توافر العلاقة السببية بين المرض والمهنة بمجرد إصابة العامل بالمرض.

ومن مطالعة المادة (86) من قانون العمل الكويتي يتبين لنا أن المشرع فوّض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل إصدار قرار يشتمل على الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها¹². واستناداً إلى هذه المادة، أصدر الوزير القرار رقم 2016/ع لسنة 2012 بأمراض المهنة والصناعة والأمراض المسببة لها

10 عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، مؤسسة دار الكتب، الكويت، 2001، ص 237؛ وانظر في ذات المعنى: عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، 1993، ص 365؛ وفي فقه تشريع العمل القطري انظر: علي حسين نجيدة، الوافي في قانون العمل القطري، كلية القانون، جامعة قطر، 2017، ص 455.

11 انظر على سبيل المثال: الطعينين 188 و2001/192، تمييز تجاري، جلسة 2003/1/20؛ والطعن 2005/268، تمييز تجاري، جلسة 2007/3/7. 12 واستناداً إلى هذه المادة، أصدر الوزير القرار رقم 2016/ع لسنة 2012 بأمراض المهنة والصناعة والأمراض المسببة لها بتاريخ 2012/5/20، متضمنة خمسة وعشرين مرضاً مهنيًا يقابلها الأعمال، أو الصناعات المسببة لها.

بتاريخ 20/5/2012، متضمنا خمسة وعشرين مرضا مهنيا يقابلها الأعمال، أو الصناعات المسببة لها. وهذا الجدول وإن كان يتميز بالمرونة، حيث يمكن تعديله وإضافة أمراض جديدة ناشئة عن ظروف العمل بقرار إداري من الوزير المختص، إلا أن ما يعيبه أنه جدول مغلق بحيث لا يمكن اعتبار المرض الذي يصيب العامل مرضا مهنيا إلا إذا كان منصوصا عليه في الجدول، وأن يزاول العامل مهنة تؤدي بطبيعتها إلى هذا المرض. والمستقر عليه فقها¹³ وقضاء¹⁴ في الكويت أن هذه الأمراض واردة على سبيل الحصر لا المثال، ولا يمكن للعامل أن يستفيد من نظام الحماية ضد أمراض المهنة إلا إذا ورد النص على اسم المرض في جدول الأمراض المهنية.

أما في تشريع العمل القطري، فقد اختار المشرع أن يرفق جدول الأمراض المهنية بقانون العمل يبين أمراض المهنة والأعمال المسببة لهذه الأمراض. وقد جاء في الجدول رقم (1) بأمراض المهنة تعدادا لخمسة عشر مرضا مهنيا قرينها الأعمال، أو العمليات المسببة لها. مما يقودنا إلى استنتاج أن المشرع القطري اعتنق نظام الجدول المغلق وأورد هذه الأمراض على سبيل الحصر¹⁵. كما أنه ارتفع بالجدول مرتبة التشريع العادي فلا يسوغ تعديل هذا الجدول سواء بالحذف، أو الإضافة إلا باتباع ذات الإجراءات التي سن بها قانون العمل نفسه وبأداة مكافئة للأداة التي صدر بها وهي التشريع العادي. مما يعني أن إضافة أي أمراض مهنية جديدة إلى الجدول يستلزم بالضرورة تدخلا من المشرع العادي.

يتبين لنا من العرض السابق، أن المشرع في الكويت وقطر تبنى طريقة الجدول المغلق في تحديد الأمراض المهنية والتي تستلزم إدراج نوع المرض في جدول الأمراض المهنية إضافة إلى النص على المهنة المسببة للمرض في الجهة المقابلة من الجدول، بمعنى أن العامل يجب أن يزاول مهنة تؤدي بطبيعتها إلى الإصابة بالمرض المنصوص عليه في الجدول. وما دام أن مرض كورونا لم يدرج في هذا الجدول فلا مناص من استبعاده من طائفة الأمراض المهنية. بيد أن هذا لا ينفي أن تكون ذات المهنة سببا للإصابة بعدوى الفيروس وذلك بالنسبة للعاملين في المجال الطبي ممن تستدعي طبيعة عملهم الاختلاط بالمصابين بهذا الوباء، إلا أن الاعتراف بمرض كورونا بالنسبة لهذه المهن في الكويت وقطر، بحسب ما يذهب إليه الفقه والقضاء، يتطلب ابتداء تعديل جدول الأمراض المهنية بذات الإجراءات التشريعية التي سن بها، وإدراج المرض في الجدول والنص على المهن التي تسبب الإصابة بهذا المرض في الجهة

13 عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص 385؛ عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص 241 هامش (2)؛ جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، ط 2، مؤسسة دار الكتب، الكويت، 2005، ص 290.

14 انظر على سبيل المثال: الطعن 2005/326، تمييز عمالي، جلسة 2007/4/16، إذ قررت المحكمة: "إن العامل لا يستحق أي تعويض عن إصابته كونها لا تدخل ضمن أمراض المهنة الواردة بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل"؛ والطعن 2008/162، تمييز عمالي، جلسة 2010/4/26، حيث قضت: "إن اشترط المشرع لقيام التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابته بأحد أمراض المهنة أن يكون هذا المرض واردا في بيان أمراض المهنة والصناعات المسببة لها الذي تعدده وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل"؛ والطعن 2009/175، تمييز عمالي، جلسة 2009/2/20، حيث قضت أنه: "يلزم لتعويض العامل عن المرض المهني أن تكون حالته الطبية مما يندرج ضمن جدول الأمراض المهنية"؛ والطعن 2012/733، تمييز عمالي، جلسة 2014/2/11، حيث تقول: "ويشترط لإلزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابته بأحد أمراض المهنة أن يكون المرض من بين بيان أمراض المهنة والصناعات الصادر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل".

15 وهذا ظاهر نص المادة (19/1) من قانون العمل القطري التي تحصر الأمراض المهنية في الأمراض "المنصوص عليها في الجدول رقم (1) المرفق بهذا القانون". وانظر نفس هذا الرأي في الفقه القطري: على حسين نجيدة، مرجع سابق، ص 455.

المقابلة من الجدول. ونرى من جانبنا أنه إذا كانت الحكمة التشريعية من وضع جدول الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها هو رفع عبء إثبات العلاقة السببية بين العمل والمرض عن كاهل العامل، فلا يجب أن يترتب على غياب النص على المرض في الجدول حرمان العامل بالكلية من الحماية. ففي التدايعات التي أفرزتها هذه الجائحة مبررا كافيا، للقضاء خصوصا، لتحرر من هذا المفهوم الضيق وتبني مفهوم أعم للمرض المهني بحيث لا يقتصر على تلك الأمراض المذكورة في الجدول بل يمتد إلى أي مرض مهني يصيب العامل طالما أفلح في إقامة العلاقة السببية بين العمل والمرض¹⁶.

ومما تجدر الإشارة إليه، أن بعض الدول إدراكا منها لخطورة الفيروس على العاملين في القطاع الطبي، قامت بسن تشريعات تعتبر الإصابة بفيروس كورونا داخلية في نطاق أمراض المهنة بالنسبة لهذه الطائفة من العمال. فعلى سبيل المثال، سنت إيطاليا مؤخرا قانونا يعترف بالإصابة بفيروس كورونا المستجد مرضا مهنيا بالنسبة للعاملين في القطاع الطبي¹⁷. وكذلك هو الشأن في فرنسا، حيث اعترفت السلطات الفرنسية بتكليف الإصابة بالفيروس مرضا مهنيا بشكل تلقائي بالنسبة للعاملين في مجال الرعاية الصحية، وللعاملين أثناء فترة حظر التجوال عبر اتباع إجراءات مبسطة¹⁸. وقد كان حريا بالمشرع في الكويت وقطر التدخل بتعديل جدول الأمراض المهنية عند تفشي الفيروس، على غرار المشرعين الإيطالي والفرنسي، وإدراج إصابة العاملين في القطاع الطبي، والعاملين في الصنوف الأمامية ممن يستدعي عملهم التعرض للجسم، بعدوى الفيروس مرضا مهنيا كونهم معرضين أكثر من غيرهم للإصابة بعدوى الفيروس. فإذا كان هذا الأمر كذلك بالنسبة لأمراض المهنة، بقي أن نبحت في مدى جواز اعتباره إصابة عمل، باعتبار أن مجال التعويض أرحب في فكرة إصابات العمل ودائرة الحماية تتسع لكل ضرر يقع على العامل.

والواقع أن إصابة العامل بالفيروس تختلف عن حوادث العمل الشائعة، مثل السقوط والاصطدام والاحتراق فمثل هذه الحوادث تتميز بظهور آثارها على جسم العامل بمجرد وقوعها، في حين أن الأمر مختلف مع فيروس كورونا نظرا للطبيعة الخفية لهذا الفيروس، وكمونه في جسم المصاب لفترة من الزمن دون ظهور أعراض خارجية. وهذا يثير طبيعة الحال إشكالية قانونية حول مدى انطباق وصف حادث العمل على إصابة العامل بعدوى الفيروس، ناهيك عن صعوبة إثبات الإصابة وارتباطها بمهنة العامل.

16 ولهذا السبب يرى البعض، وبحق، أن مقتضيات العدالة الاجتماعية تفرض الأخذ بهذا الاتجاه والنظر إلى المرض المهني كخطر اجتماعي يهدد العامل وأسرته وليس كخطر مهني، والقول بغير ذلك يهدم الفلسفة التي يقوم عليها نظام حماية العامل ضد الأخطار المهنية من أساسها وقيمتها على اعتبارات شكلية وليس على أسس موضوعية وهذا لا يتوافق مع العدالة. لمزيد من التفصيل انظر: مالك حمد أبو نصير ومهند صالح الزعبي، "معايير تحديد أمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني: دراسة مقارنة"، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، ع 2، نيسان 2014، ص 191.

17 انظر: المادة (42) من القانون رقم 2020/18 الصادر بتاريخ 2020/3/17 منشور على موقع الجريدة الرسمية الوطني للتأمين ضد حوادث العمل في إيطاليا رقم 13 الصادر في 2020/4/3 في <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>، تاريخ الزيارة: 2020/6/14؛ وانظر كذلك: تعميم المعهد الوطني للتأمين ضد حوادث العمل في إيطاليا رقم 13 الصادر في 2020/4/3 في <https://www.inail.it/cs/internet/docs/circolare-2020/4/3-del-3-aprile-2020-testo.pdf>، تاريخ الزيارة: 2020/6/14.

18 Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Reconnaissance en maladie professionnelle des travailleurs atteints du COVID-19, 30/6/2020, <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/reconnaissance-en-maladie-professionnelle-des-travailleurs-atteints-du-covid-19>, consulté le: 16/7/2020.

وقد نظم المشرع الكويتي حادث العمل في المادة (90) من القانون رقم 6/2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي، وتناولها المشرع القطري في الفقرة (19) من المادة (1) من القانون رقم 14/2004 بإصدار قانون العمل. ولم يضع أي من المشرعين تعريفاً محدداً لحادث العمل وإنما اكتفيا بالنص على ضرورة وجود صلة بين الحادث والعمل وذلك بأن يقع إما أثناء العمل، أو بسببه¹⁹، أو في الطريق إلى العمل ذهاباً، أو إياباً²⁰. ونظراً للغموض الذي يحيط بالمدلول التشريعي لحادث العمل فقد سعى الفقه والقضاء إلى استجلاء معناه على ضوء الاتجاهات الفقهية وأحكام القضاء في القانون المقارن عبر اشتراط توافر عناصر معينة في حادث العمل.

وبناء عليه، سنخصص هذا المبحث لدراسة المفهوم التشريعي للارتباط المهني بين الحادث والعمل لمعرفة متى يسبغ على الحادث وصف وقوعه أثناء العمل، أو بسبب العمل في مطلب أول، وسنتطرق بعدها للتعرف على العناصر المكونة لحادث العمل في مطلب ثان، في محاولة لربط هذه المفاهيم بإصابة العامل بعدوى الفيروس.

المطلب الأول: ارتباط الحادث بالعمل

قرر المشرعان الكويتي والقطري كما أسلفنا اشتراط توافر صلة مهنية بين الإصابة والعمل في إحدى صورتين، وهما: إما أن تقع الإصابة في أثناء العمل أي في مكان وزمان العمل، وهذه تتحقق عندما يكون العامل خاضعاً لسلطة صاحب العمل، أو كما يطلق عليه الفقه معيار التبعية، أو أن تقع الإصابة بسبب العمل أي أن تتوافر علاقة سببية بين العمل والإصابة، أو كما اصطلاح على تسميته بمعيار السببية. ووستعرض فيما يلي إلى تحديد المقصود بهاتين الصورتين تباعاً في فرعين مستقلين.

الفرع الأول: معيار التبعية

يكاد يجمع الفقه على أن المقصود بوقوع الحادث في أثناء العمل هو كل إصابة تقع للعامل في مكان وزمان العمل²¹. وعلى الرغم من عدم ورود عبارة زمان ومكان العمل في أي من مواد قوانين

19 وقد كان قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي الملغى رقم 38/1964 أكثر تشدداً من القانون الحالي لاشتراطه وجوب وقوع الحادث بسبب العمل وفي أثنائه في المادتين (61) و(65) مما نتج عنه حرمان طائفة كبيرة من العمال من التعويض عن حوادث العمل. وقد كان هذا التشدد التشريعي والاضطراب القضائي محلاً لنقد شديد من الفقه الكويتي. لمزيد من التفصيل انظر: جلال محمد إبراهيم، "الحادث أثناء وسبب العمل - دراسة مقارنة مع التركيز على أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي - القسم الأول"، مجلة الحقوق، ع 2، يونيو 1987، ص 211-286؛ والقسم الثاني منشور في ع 3، سبتمبر 1987، ص 199-284؛ مرضي عبيد العياش، "تأملات في بعض مستحدثات قانون العمل الكويتي الجديد - دراسة تحليلية نقدية"، مجلة الحقوق، ع 4، ديسمبر 2014، ص 137 وما بعدها. وقد حسم القانون الحالي الجدل الفقهي والتفسيرات القضائية المتضاربة ففصل بين فكرتي "سبب العمل" و"أثناء العمل"، وحسناً فعل.

20 ولن نتناول فيما يلي فكرة حادث الطريق على اعتبار أن العناصر الجوهرية في تكييف حادث العمل والأثار المترتبة عليه تسري كذلك على الحوادث التي تقع للعامل وهو في الطريق إلى العمل، أو خلال العودة منه وبالتالي نحيل إلى هذه العناصر أدناه منعاً للتكرار.

21 حسام الدين كامل الأهواني ومحمد المرسي زهرة، تشریحات الرعاية الاجتماعية - تطبيقاتها في الكويت، مكتبة الصنفار، الكويت، 1989، ص 140. ويذهب البعض إلى أبعد من هذا المدى ويؤكد على أن مفهوم الحادث في أثناء العمل لا يقتصر على الحادث الذي يقع للعامل حال تأديته العمل في زمان ومكان العمل فحسب، بل إن توافر أحد هذين العنصرين (الزمان، أو المكان) يكفي لاعتبار أن الحادث قد وقع في أثناء العمل. وعلى هذا الرأي، يعد الحادث قد وقع في أثناء العمل كل حادث يقع للعامل وإن كان بعيداً عن مقر العمل كأن يكون العامل بائعاً جوالاً، أو ساعياً للبريد، أو إذا وقع للعامل في مقر العمل وإن كان خارج أوقات العمل الفعلي التي تحددها لائحة العمل كأوقات الراحة وأوقات الاستعداد للعمل، انظر: عبد الرضا، مرجع سابق، ص 237؛ بدر جاسم العقبوب، "حوادث الطريق ومدى اعتبارها حوادث عمل"، مجلة الحقوق والشريعة، ع 4، ديسمبر 1981، ص 153. ولا شك أن هذا التوسع في التفسير لا يتفق مع إرادة المشرع والاجتهادين الفقهي والقضائي من ضرورة اجتماع عنصر الزمان والمكان لوصف أن الحادث قد وقع أثناء العمل.

العمل، إلا أن الفقه والقضاء قد تواترا على استعمالها محل معيار "أثناء العمل" بصورة تكاد تعادل النص التشريعي عليه²². ويفترض هذا المعيار قيام العامل بتأدية عمل من الأعمال التي تدخل في نطاق وظيفته عند وقوع الحادث، وهو ما يعني ضمنا تواجده في زمان ومكان العمل. ولا يشترط بعد ذلك أن تكون هناك صلة مباشرة بين العمل والحادث الذي يقع أثناء العمل²³. أي ليس بلازم أن تتوافر رابطة سببية مباشرة، بين طبيعة العمل الذي كان يقوم به العامل والإصابة التي تلحقه، بل يكفي فهذا الشأن مجرد قيام صلة مادية بين العمل والحادث²⁴.

ويتسع مفهوم مكان العمل لكل مجال جغرافي يمارس فيه العامل نشاطاً لمصلحة صاحب العمل، بحيث يكون خاضعاً لسلطته وتبعيته. فلا يقتصر على مقر المنشأة التي يعمل فيها العامل، وإنما يمتد للأجزاء الملحقة بالمنشأة، مثل غرفة تغيير الملابس ومواقف السيارات وصالة المطعم والسلام والمصاعد والبوابة الخارجية²⁵، وكذلك يعتبر العامل في مكان العمل وإن وقعت له الإصابة بعيداً عن مقر العمل²⁶، أو خارج البلاد²⁷ طالما كانت طبيعة عمله تقتضي أداءه في أماكن أخرى، أو التنقل بين مواقع العمل.

أما زمان العمل فيقصد به ساعات العمل اليومية التي تبدأ ببداية وقت العمل، ودخول العامل مقر العمل وتنتهي بانتهاء أوقات العمل، وخروجه من مقر عمله بحسب ما تقرره لائحة أوقات العمل في المنشأة، كما يشمل الأوقات السابقة والملاحقة على العمل الفعلي التي تتطلب الاستعداد للعمل، أو مغادرته، بالإضافة إلى أوقات الراحة التي تتخلل فترة العمل لتناول الطعام، أو أداء الصلاة، ولو كان خارج مقر العمل على القول الراجح²⁸، باعتبار أنها امتداد طبيعي لفترة العمل الأصلية وتلزم به قوانين العمل²⁹، ويشمل أيضاً أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية، شريطة أن يقع الحادث للعامل وهو تحت سلطة وإشراف صاحب العمل³⁰.

فإذا وقع الحادث في زمان ومكان العمل فإن هذا موجب لتعويض العامل، أيا كان سبب الحادث

22 جلال إبراهيم، مرجع سابق، ص 202.

23 حسام الدين الأهواني ومحمد المرسي زهرة، مرجع سابق، ص 140.

24 على حسين نجيدة، مرجع سابق، ص 457؛ سمير الأودن، التعويض عن إصابة العامل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 35.

25 حسام الدين الأهواني ومحمد المرسي زهرة، مرجع سابق، ص 141؛ جلال إبراهيم، مرجع سابق، ص 212-231، بدر يعقوب، مرجع سابق، ص 153؛ رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لإصابة العامل - دراسة مقارنة (رسالة دكتوراة)، جامعة حلب، سوريا، 2010، ص 228 (غير منشورة).

26 انظر على سبيل المثال: قضاء التمييز الكويتي في المواد العمالية الطعن 2009/227، جلسة 2009/1/29؛ والطعن 2013/754، جلسة 2014/12/8.

27 حسام الدين الأهواني ومحمد المرسي زهرة، مرجع سابق ص 141.

28 عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص 372؛ بدر يعقوب، مرجع سابق، ص 153.

29 الأهواني وزهرة، مرجع سابق، ص 142؛ جلال إبراهيم، مرجع سابق، ص 227 و 234-236؛ عبد الرضا، ص 237. وفي عكس هذا الاتجاه انظر: عبد الباقي، ص 373 وفي نقد هذا الرأي المعارض وبيان خروجه على الرأي الراجح من الفقه، انظر: جلال إبراهيم، ص 204 هامش (93).

30 وقد قضت محكمة التمييز الكويتية أن وقوع الإصابة في أيام الراحة الأسبوعية، أو الإجازات الرسمية لا يمنع من اعتبار الإصابة إصابة عمل طالما كان العامل يباشر العمل لمصلحة متبوعه، الطعن 1990/24 تمييز تجاري، جلسة 1992/3/23.

ودون أن يكلف بإثبات الخطأ من جانب صاحب العمل، أو من ينوب عنه، أو إثبات توافر العلاقة السببية بين العمل والحادث³¹. وعلّة ذلك أن المشرع قد افترض توافر هذه العلاقة في كافة الحالات التي يقع فيها الحادث في زمان ومكان العمل³². ولا سيّلا لصاحب العمل لدفع مسؤوليته إلا بإثبات انتفاء العلاقة بين الإصابة والعمل، كأن يثبت أن الحادث وقع للعامل نتيجة خطأ شخصي منه، أو أنه أصيب بعد تمام استرداده لحرّيته واستقلاله من تبعيته، سواء بخروجه نهائيا من مكان العمل، أو أن الإصابة وقعت أثناء قضاء العامل لمصلحة شخصية خارج مقر العمل غير متصلة بمهام عمله، أو خلال تسريبه دون إذن من صاحب العمل، وتقدير هذا الأمر بطبيعة الحال يعود إلى محكمة الموضوع³³.

الفرع الثاني: معيار السببية

أما فكرة وقوع الحادث بسبب العمل، فإنها تفترض وجود علاقة سببية بين العمل والحادث، أي أن يكون العمل قد أدى، أو أسهم في وقوع الحادث. ولكن هذا لا يعني بالضرورة توافر السببية المادية المباشرة بينهما³⁴، فقد تنشأ الإصابة نتيجة لطبيعة العمل وظروف أدائه ومكانه، بحيث تسهم أي من هذه العوامل في وقوع الإصابة للعامل مما يمكن معه القول إنه "لولا العمل ما كانت الإصابة"³⁵. ولا يشترط أن يكون العمل هو السبب الوحيد في وقوع الحادث، فقد تتعاقد عدة أسباب فيما بينها وتؤدي إلى وقوعه، ومع هذا تظل رابطة السببية قائمة بين الحادث والعمل³⁶.

وكما هو الشأن في الحادث أثناء العمل، فإن العامل لا يكلف بإثبات الحادث، أو الضرر الذي أصابه، أو إقامة العلاقة السببية بينهما، وهذا بدلالة ظاهر نص المادة (90) من قانون العمل الكويتي والمادة (108) من قانون العمل القطري. فالمشرع لم يكتف بإعفاء العامل من إثبات الخطأ، بل إنه يفترض كذلك وجود العلاقة السببية بين العمل والحادث. والقول بغير هذا يؤدي إلى تعطيل القرينة التي افترضها المشرع لصالح العامل، ولسلبنا باليسار ما منحه المشرع للعامل باليمين. ولما كانت هذه القرينة غير قاطعة، بحيث يجوز إثبات عكسها بكافة طرق الإثبات، فلا توجد أي عقبة قانونية تحول دون دفع صاحب العمل هذه المسؤولية عن نفسه سواء بنفي العلاقة بين العمل والحادث، أو بإثبات خطأ العامل نفسه³⁷. ويبقى التحقيق في توافر العلاقة السببية من عدمه من مسائل الواقع التي تستقل

31 وهذا ما درج عليه قضاء التمييز الكويتي انظر: الطعانان 61 و62/2001 عمالي، جلسة 2002/2/4.

32 الأهواني وزهرة، مرجع سابق، ص 141.

33 انظر: جلال إبراهيم، مرجع سابق، ص 224 وما بعدها.

34 حسام الدين الأهواني ومحمد المرسي زهرة، مرجع سابق، ص 142؛ عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص 371. ويقصد بالسببية المباشرة أن تكون طبيعة العمل أدت إلى وقوع الإصابة مثل انفجار آلة في وجه العامل أثناء إصلاحها.

35 جلال إبراهيم، مرجع سابق، ص 245؛ عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص 372؛ حكم محكمة التمييز الكويتية في الطعن 2001/54، عمالي، جلسة 2001/12/3؛ ونرى ذات العبارة تتردد في أحكام القضاء القطري، انظر على سبيل المثال: الطعن 2018/136 تمييز عمالي، جلسة 2018/5/8.

36 الأهواني وزهرة، مرجع سابق، ص 143.

37 وقد ذهب بعض الفقه إلى أن القوة القاهرة، مثل العواصف والصواعق، وفعل الغير، كقتل العامل أثناء السطو المسلح على المتجر، لا تمنع من اعتبار الإصابة التي وقعت للعامل إصابة عمل، طالما كانت العلاقة بين العمل والحادث قائمة، فلو لم يكن العامل وقت وقوع

محكمة الموضوع بتقديرها، دون معقب عليها من محكمة التمييز، ما دام أن تحقيقها واستخلاصها لهذه النتيجة يستند إلى أسباب سائغة³⁸.

وإجمالاً لما تقدم في الفرعين السابقين، يمكننا القول بأن الحادث أثناء العمل هو كل حادث يقع للعامل في زمان ومكان العمل، وأن المقصود بالحادث بسبب العمل هو أن يكون العمل السبب في وقوع الحادث للعامل. فإذا كان الأمر كذلك، فإلى أي فكرة من هاتين الفكرتين يمكن رد إصابة العمل بفيروس كورونا المستجد ومن ثم اعتبارها حادث عمل؟

الواقع أن الإجابة عن هذا التساؤل لا تخلو من صعوبة، على اعتبار أن إصابة العامل بهذا الفيروس تختلف كلية عن إصابات العمل التقليدية كما بينا. ومنشأ هذه الصعوبة يعود إلى الشك الدائم الذي يكتنف تحديد مصدر الفيروس، الذي أصبح متفشيا بين الأفراد ومدى ارتباطه بالعمل، لا سيما وأن أعراض المرض - كما أسلفنا في المقدمة - قد تتراخى إلى ما بعد فترة انتهاء حضانة الفيروس. إذ قد يكون مصدر إصابة العامل بالعدوى في ظروف تتوافر فيها شروط حادث العمل، وقد يصاب في ظروف أخرى منبثة الصلة عن العمل، ولا يوجد بينها وبينه أدنى ارتباط. علاوة على أن طبيعة بعض الأعمال، قد تنهض قرينة على أنها تسببت في وقوع الإصابة، وتغيب هذه القرينة في أعمال أخرى. فعمال المستشفيات الخاصة كالأطباء والممرضين، وعمال نقل وتوصيل البضائع، وعمال شركات البريد، وسائقو الأجرة، وعمال الأسواق المركزية، ممن تقتضي طبيعة عملهم التعرض المباشر والمستمر للجماهير، يختلفون بطبيعة الحال عن العمال الذين يعملون في مكاتب مغلقة. ففي الحالة الأولى يستفيد العامل من قرينة توافر العلاقة السببية بين العمل وبين الإصابة، كونه يعمل في ظروف يغلب فيها ظن الإصابة بالفيروس، في حين أنه في الحالة الثانية سيصطدم بعقبة إقامة الرابطة السببية بين واقعة التقاطه للفيروس وبين العمل.

وعلى هذا، فإن مسألة إثبات علاقة العمل بعدوى الفيروس تثير إشكاليتين قانونيتين متميزتين. أما الإشكالية الأولى فهي تتعلق بإسناد حادثة إصابة العدوى إلى واقعة محددة، وأما الإشكالية الثانية فتتعلق بإثبات الأصل المهني لواقعة الإصابة بالعدوى أي إقامة العلاقة السببية بين هذه الإصابة والعمل.

والذي نراه، أن العامل إنما يعفى مطلقاً من عبء إثبات العلاقة السببية لأن الإصابة تكون ملازمة لزمان ومكان العمل، أو تتعلق بظروفه بحيث يمكن نسبة الإصابة التي لحقت العامل مباشرة إلى العمل نفسه. فالحوادث التي تقع للعمال في زمان ومكان العمل مثل بتريد العامل أثناء عمله على آلات المصنع، أو تعرضه للحريق أثناء إجراء تجربة على بعض المواد الكيميائية، أو سقوطه من علو أثناء

الحادث في العمل لقدرة له النجاة من آثاره. جلال إبراهيم، مرجع سابق، ص 254 - 255 .
38 محكمة التمييز الكويتية، الدائرة العمالية، الطعن 2013/754، سبقت الإشارة إليه.

تشديد البناء وغيرها لا يتسلل الشك إلى ارتباطها المباشر بمهنة العامل. ففي هذه الأحوال يعفى العامل تلقائياً من عبء إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل عملاً بقريضة الإسناد، وعلى خصمه إذا ما أراد التخلص من المسؤولية نفي هذه العلاقة. أما إذا لم تتولد عن الحادث أضراراً فورية للعامل وتأخر ظهورها إلى مدة من الزمن فإن هذا يؤدي إلى انفصام التلازم المادي - الذي افترضه المشرع - بين الحادث الضرر ومن ثم يحول دون الإعمال التلقائي لقريضة إسناد الحادث إلى العمل، ولا بد لترتيب مسؤولية صاحب العمل من إيجاد رابط معين بين العمل والإصابة. وحلا لهذه الإشكالية، نجد أن القضاء الفرنسي ابتدع عدداً من القرائن تعين القضاء على استنباط قيام العلاقة السببية بين العمل والإصابة، ومن هذه القرائن قريضة السببية³⁹. ومضمون هذه القريضة أنه إذا تراخي ظهور الضرر إلى فترة زمنية معينة بعد وقوع الحادث وتعذر على العامل الاستفادة من قريضة الإسناد، فإن ذلك لا يترتب عليه بالضرورة قطع العلاقة السببية بين الحادث والعمل، بل إن للعامل إثبات هذه العلاقة بكافة وسائل الإثبات ومنها القرائن التي تتيح للمحكمة بما لها من سلطة تقديرية استنباط وترجيح علاقة الضرر بالعمل من ظروف الدعوى وبحسب ما يطمئن إليه وجدان المحكمة⁴⁰.

ومن مطالعة أحكام محكمة التمييز الكويتية نجد أنها طبقت قريضة السببية تطبيقاً صحيحاً في إحدى الدعاوى التي أقامها عامل للمطالبة بتعويض عن إصابة العمل التي لحقت به بسبب حمله لجسم ثقيل أثناء العمل سبب لديه انزلاقاً غزيراً وفياً وعجزاً بنسبة 10٪ من قدرة الجسم كله على الرغم من مرور عدة أيام بين وقوع الحادثة وظهور الضرر. ولدى نظر المحكمة الدعوى، دفع صاحب العمل بانتفاء العلاقة السببية بين الحادث والعمل استناداً إلى قدم الإصابة وعدم جزم التقرير الطبي بحدوث الإصابة أثناء أداء العمل، إضافة إلى عدم جواز الأخذ بأقوال الشهود السماعية. ولكن المحكمة رفضت هذه الدفوع وأثبتت الصفة المهنية للحادث أخذاً بعدة قرائن قدمها العامل وهي التقرير الطبي الذي أثبت حدوث الضرر وشهادة زملاء العامل والأهم من ذلك قول المحكمة أن صاحب العمل لم يأت بما يدحض هذه القرائن بشهادة الشهود، أو بأن ثمة دليل يدعم ادعاءه⁴¹. بمعنى آخر، أن المحكمة أسبغت على الحادث الصفة المهنية وأنها افترضت من مجموع القرائن التي طرحت أمامها قيام العلاقة السببية بين الحادث والعمل حتى مع تراخي ظهور الضرر، فطالما لم يفلح صاحب العمل في هدم العلاقة السببية بين الحادث والعمل بصورة حاسمة سواء بإثبات خطأ العامل، أو وقوع الحادث بعد خروج العامل من تبعيته فإن مسؤوليته تظل قائمة.

والنتيجة التي انتهت إليها المحكمة تقودنا إلى القول بأن العامل إذا قدم ما يكفي من قرائن مادية ترجح احتمال نسبة عدوى الفيروس إلى العمل وظروفه، فإن المحكمة يمكنها، بما لها من سلطة

39 يونس شكران، "دور الاجتهاد القضائي الاجتماعي في تطوير نظام إثبات حوادث الشغل والأمراض المهنية"، مجلة القانون والأعمال، ع 19، 2018، ص 193.

40 يونس شكران، مرجع سابق، ص 194.

41 الطعن 2000/7، تمييز عمالي، جلسة 2001/6/11.

تقديرية، أن تستنتج قيام العلاقة السببية بين الحادث والعمل، وعلى خصم العامل إذا ما أراد دفع المسؤولية عن نفسه إثبات انتفاء هذه العلاقة. وبناء على هذا، يمكن للمحكمة الاستناد إلى عدة قرائن ترجح وجود علاقة سببية بين إصابة العامل بالفيروس والعمل مثل اكتشاف حالات مصابة بالعدوى في ذات المنشأة التي يعمل فيها العامل، أو اجتماع العامل بعميل ثبتت إصابته بالفيروس، أو بشهادة زملاء العامل عدم مراعاة صاحب العمل لإجراءات السلامة المهنية والتدابير الاحترازية التي فرضتها السلطات العامة إثر انتشار الفيروس.

المطلب الثاني: عناصر حادث العمل

قدمنا أن قوانين العمل لم تعرف حادث العمل وتركت مهمة التصدي لهذا الأمر للفقهاء والقضاء. ولأجل هذا يذهب الفقه إلى تعريف الإصابة بأنها ذلك "الضرر الذي يلحق الجسم من جراء تأثير خارجي مفاجئ"⁴²، فيما اعتنق بعض الفقه تعريفاً أكثر مرونة وقرر أن حادث العمل هو "كل ما يمس بجسم العامل ويثبت العامل صلته بالعامل"⁴³. أما بالنسبة للقضاء فنجد أنه لا يزال متشبثاً بالمفهوم التقليدي لحادث العمل ويعرفه بأنه "الذي يقع بغتة بفعل قوة خارجية"⁴⁴، وأن الإصابة عبارة عن "الضرر الذي يلحق الجسم من جراء تأثير خارجي مفاجئ"⁴⁵.

وبحسب المستقر عليه فقهاء وقضاء، يتعين لإسباغ وصف حادث العمل على الإصابة التي تلحق العامل توافر ثلاث عناصر في الحادث وهي: أن يمس الحادث بجسم العامل، وأن يكون مفاجئاً، وأن يكون خارجياً. وعلى ذلك سنعرض لهذه العناصر على التوالي، كل في فرع مستقل.

الفرع الأول: المساس بجسم العامل

لا يتصور أن تقوم المسؤولية عن تعويض العامل عن حوادث العمل إلا بتحقيق هذا الشرط، بل إن هذا الشرط هو الركيزة الأساسية في استحقاق التعويض، فلا يعوز العامل عن الحادث إلا إذا انطوى عليه مساس بجسمه. والمساس هنا يجب أن ينظر إليه من منظور واسع، بحيث يشمل كافة الأضرار التي تلحق بجسم العامل، سواء أكانت أضراراً عضوية: ظاهرة، أو خفية، داخلية، أو خارجية، كالوفاة والجروح والكسور والفتوق والنزيف الداخلي؛ أو كانت أضراراً ذهنية: كالأضطرابات

42 عبد الباقي، مرجع سابق، ص 364؛ عبد الرضا، مرجع سابق، ص 234؛ وعن قانون العمل القطري، انظر: علي حسين نجيدة، مرجع سابق، ص 453-454.

43 محمد لبيب شنب، "الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية"، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، ع 1، 1967، السنة 9، ص 40.

44 في قضاء التمييز العمالي الكويتي انظر: الطعن 1986/4، جلسة 1986/5/12؛ والطعن 2012/733 المشار إليه سابقاً. ويسير القضاء في قطر على ذات النهج، انظر: حكم المحكمة الابتدائية في الدعوى العمالية 2012/326 الصادر بجلسته 2012/3/27، مشار إليه لدى: جذنان محمد الهاجري، إصابات العمل والتعويض عنها: دراسة مقارنة في قوانين العمل القطري والسوداني والمصري، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، السودان، 2014، ص 186، (غير منشورة). ويذهب القضاء في مصر إلى تبني ذات التعريف، فحادث العمل هو الذي "قع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل، أو بسببه، ومس جسم العامل، وأحدث به ضرراً"، نقض مدني، الطعن 375 لسنة 40 القضائية، جلسة 1976/11/27، ولا يزال قضاء النقض المصري ينحو ذات المنحى في تعريف حادث العمل، انظر على سبيل المثال: نقض عمالي الطعن 13710 لسنة 75 القضائية، جلسة 2016/10/12.

45 تمييز عمالي كويتي، الطعن 2008/84، جلسة 2009/5/4.

العصبية، مثل فقدان الذاكرة والجنون⁴⁶ والأمراض النفسية⁴⁷ الناتجة عن إصابة العامل. وقد ذهب بعض الفقه إلى عدم ضرورة أن يصاحب المساس بجسم العامل، احتكاك مادي، أو ملامسة مباشرة لجسمه، حتى تقوم مسؤولية صاحب العمل⁴⁸، فقد يصاب العامل بصدمة عصبية، أو نفسية نتيجة لصوت انفجار شديد، أو رؤية منظر مرعب⁴⁹، أو تتابه حالة الحزن نتيجة وفاة زملائه عند انهيار المصنع⁵⁰. أما بالنسبة للأضرار غير الجسمانية التي تصيب العامل نتيجة الحادث في ماله، أو سمعته، أو شرفه فلا تعويض عنها⁵¹.

ولا شك في اعتبار إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد مساسا بالجسم. ذلك أن الفيروس باعتباره عاملا خارجيا، لا يمكن أن يصيب الشخص إلا بانتقاله، سواء بطريق مباشر بالعدوى من إنسان إلى آخر، أو بطريق غير مباشر، كلامسة الأسطح الملوثة بالفيروس. وهذا يتطلب بطبيعة الحال، ضرورة الاتصال، أو التقارب مع شخص آخر، يكون حاملا للفيروس، أو ملامسة هذه الأسطح.

الفرع الثاني: الصفة الفجائية

استقر الفقه⁵² والقضاء⁵³ على اعتبار شرط المفاجأة - أو شرط المباغته كما يطلق عليه البعض - شرطا واجبا في حادث العمل، حتى يسبغ عليه وصف إصابة عمل. ومقتضى هذا الشرط أن تستغرق الحادثة لحظات بما يكفي لوقوع الإصابة⁵⁴، أو أن تقع الإصابة دفعة واحدة، أو على دفعات محددة ومعروفة⁵⁵. أي لا يفصل بين بداية الحادث ونهايته سوى فترة وجيزة⁵⁶. وليس شرطا أن يكون الحادث عنيفا حتى يوصف بالفجائية، وإن كان كذلك في أغلب الأحيان كالسقوط والاصطدام والانفجار. فقد تراجع الفقه منذ زمن بعيد عن اشتراط العنف في الحادث، حتى يمكن اعتباره فجائيا⁵⁷، وقد سار القضاء في ذات الاتجاه⁵⁸.

46 عبد الباقي، مرجع سابق، ص 364؛ اليعقوب، مرجع سابق، ص 146.

47 وقد قضت محكمة التمييز الكويتية العالمة أن المرض النفسي الذي أصاب العامل نتيجة تعرضه لحادث حريق بالوحدة التي يعمل بها موجب للتعويض، انظر: الطعان 79 و80/2003، جلسة 2003/12/29.

48 شنب، مرجع سابق، ص 15؛ أبو زيد، بعض المشكلات القانونية الناتجة عن مرض فقد المناعة المكتسبة، جامعة الكويت، الكويت، 1995، ص 187.

49 أبو زيد، مرجع سابق، ص 187.

50 رحال، مرجع سابق، ص 191.

51 اليعقوب، مرجع سابق، ص 148-149؛ عبد الرضا، مرجع سابق، ص 234. والتعويض عن الأضرار غير الجسمانية، وإن كانت مستبعدة من نطاق التعويض عن إصابات العمل، إلا أنه يمكن للعامل المطالبة بها وفقاً لأحكام قواعد المسؤولية التصيرية الواردة في القانون المدني. انظر: عبد الباقي، مرجع السابق، ص 364، هامش (2).

52 عبد الباقي، مرجع سابق، ص 365؛ شنب، ص 16؛ الأهواني وزهرة، مرجع سابق، ص 138؛ اليعقوب، مرجع سابق، ص 149-150؛ عبد الرضا، مرجع سابق، ص 235؛ النكاس، مرجع سابق، ص 286.

53 انظر على سبيل المثال الطعان 79 و80/2003، مشار إليها سابقاً.

54 مثل: انحصار يد العامل بين الآلات لفترة من الوقت إلى حين إنقاذه.

55 عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص 365؛ بدر اليعقوب، مرجع سابق، ص 150.

56 محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 16.

57 عبد الباقي، مرجع سابق، ص 364؛ شنب، مرجع سابق، ص 13؛ عبد الرضا، مرجع سابق، ص 235 هامش (2).

58 حيث اعتبرت محكمة الاستئناف الكويتية وفاة العامل بسبب ضربة شمس إصابة عمل رغم عدم توفر صفة العنف في الواقعة. انظر: <

والعبرة في شرط المفاجأة هو الفعل ذاته، وليس الأثر المترتب عليه وهو الضرر⁵⁹، فبعض حوادث العمل قد يتراخى ظهور آثارها الضارة مدة من الزمن، كتأخر ظهور إصابة العامل بانزلاق غضروف نتيجة حمله لجسم ثقيل⁶⁰، أو ثبوت العجز نتيجة اصطدام حفار مملوك لصاحب العمل بجسم العامل من الخلف، رغم مرور ما يربو على عشرة أشهر من الحادث.

وقد توسعت محكمة التمييز الكويتية في مفهوم الفجائية، بعدم اشتراطها تحقق الأثر الفوري للحوادث لتقرير وقوع إصابة العمل، كما أن تراخي ظهور أعراض الإصابة لا ينفي عنها هذا الوصف، إذ إن المعول عليه أثر الفعل لا الفعل ذاته⁶¹. وهذا التوسع من القضاء الكويتي في مفهوم الفجائية، يحقق بلا شك فائدة كبيرة للعامل في الحالات التي تندرج فيها الإصابة تحت مفهوم الأمراض الطبية، ويسهم في ردم الهوة بين حوادث العمل وأمراض المهنة.

إضافة إلى ما تقدم، لا يشترط في مصدر حادث العمل أن يحدث بفعل إيجابي، فقد يقع أيضا بفعل سلبي، كإصابة العامل لعدم توفير أقنعة واقية للإشعاعات الضارة⁶²، أو عدم تركيب جهاز تصريف الغازات السامة⁶³، أو عدم تركيب حواجز حماية جانبية للسقالات مما أدى إلى سقوط العامل ووفاته⁶⁴. وهكذا ففي ظل أزمة فيروس كورونا، فإن عدم توفير صاحب العمل وسائل الوقاية اللازمة، كالكمادات والقفازات والمعقمات، وإهمال تطبيق قواعد التباعد الاجتماعي في بيئة العمل يدخل في مفهوم الفعل السلبي، ويرتب مسؤوليته في مواجهة العمال.

ويتبين لنا مما سلف أن الفقه والقضاء يسلمان بتكليف الحادث كإصابة عمل إذا ما توافر في الفعل المسبب للضرر عنصر المفاجأة. ونحن نرى من جانبنا توافر هذا العنصر لدى إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد، ذلك أن تسلسل الفيروس لجسم الإنسان، لا يستغرق سوى لحظات معدودة، سواء بالتعرض لشخص مصاب بالعدوى، أو ملامسة سطح ملوث بالفيروس، وبالتالي يكفي نفاذ الفيروس لجسم الإنسان للقول بوجود الصفة الفجائية للحادث، وإن تأخرت أعراضه في الظهور. ويعزز هذا القول، ما ذهب إليه بعض الفقه - في معرض بحث مدى توافر صفة المفاجأة في فيروس الإيدز - من أن "غزو فيروس الإيدز لجسم العامل يعد نوعا من الفعل المباغت ولا يمنع من توافر هذه الصفة أن تتراخى أعراض المرض فلا تظهر على المصاب إلا عقب فترة الحضانة التي يمر بها الفيروس"⁶⁵.

حكم محكمة الاستئناف العليا رقم 1986/687 عمالي، جلسة 1987/10/22، حكم غير منشور، أشار إليه: النكاس، مرجع سابق، ص 289، هامش رقم (1)؛ راجع أيضًا الأحكام المشار إليها لدى: رحال، مرجع سابق، ص 202.

59 عبد الباقي، مرجع سابق، ص 365؛ شنب، مرجع سابق، ص 16.

60 انظر: الطعن 2000/7 المشار إليه سابقًا؛ والطعن 1999/108، تمييز عمالي، جلسة 2000/5/15.

61 الطعن 1999/82 تمييز عمالي كويتي، جلسة 1999/11/29.

62 البيعقوب، مرجع سابق، ص 150.

63 تمييز مدني كويتي الطعن 2002/475، جلسة 2003/10/20.

64 تمييز تجاري كويتي الطعن 2002/4، جلسة 2010/4/1.

65 أبو زيد، مرجع سابق، ص 184. وعلى هذا الأساس سن المشرع الفرنسي المرسوم الصادر في 1993/1/18، باعتبار إصابة العامل بفيروس

ومع تسليمنا بالنتيجة التي انتهى إليها هذا الرأي، من توافر الصفة الفجائية في فيروس الإيدز، وإمكانية تقرير الارتباط السببي بين انتقال هذا الفيروس ومهنة العامل⁶⁶، إلا أنه لا يمكن لنا قياس الإصابة بفيروس كورونا المستجد على الإصابة بفيروس الإيدز، لمجرد انتهاء كل منهما إلى طائفة الفيروسات. ذلك أن طرق انتقال فيروس الإيدز محصورة، إما بنقل دم ملوث، أو الاتصال الجنسي بشخص مصاب بالفيروس، أو غيرها من الطرق الثابتة طبيًا، ومن ثم يمكن تحديد الواقعة المسببة للإصابة؛ أما بالنسبة لمصدر الإصابة بفيروس كورونا المستجد فإن تحديد الواقعة المنشأة للعدوى قد تكون متعذرة في كثير من الأحيان، نظرًا لتعدد سبل التقاط العدوى وتنوعها.

الفرع الثالث: الصفة الخارجية

ويراد بهذا الشرط أن يكون الضرر قد نشأ نتيجة سبب أجنبي مستقل عن التكوين الجسماني للعامل⁶⁷، مثل صدمة كهربائية، أو حريق، أو انفجار، أو غرق، أو ما يشابهها من حوادث. أما إن كان الضرر قد نتج لأسباب من داخل جسم العامل، مثل النوبات القلبية نتيجة انسداد الشرايين⁶⁸، أو الانفصال الشبكي بعين العامل⁶⁹، أو الإغماء بسبب مرض السكري الذي نتج عنه سقوط العامل من مكان مرتفع ومن ثم وفاته⁷⁰، أو الربو الشعبي لوجود استعداد قديم عند العامل للإصابة به⁷¹، فلا مجال للتعويض هنا، كون مصدر الإصابة علة داخلية في جسم العامل لا العمل ذاته، مما يعني انتفاء الارتباط المباشر بين مهنة العامل والضرر الذي لحقه. ومن خلال استقراء أحكام القضاء الكويتي يتضح لنا أن محكمة التمييز الكويتية تتطلب توافر الصفة الخارجية للفعل في معظم الأحوال، وترفض اعتبار بعض الحوادث إصابات عمل عند غياب هذه الصفة⁷². ومع ذلك يبدو لنا أن القضاء ييدي شيئًا من التساهل في بعض أحكامه في استلزام هذا الشرط؛ وفي ذلك قضت المحكمة بحق العامل (مفتش خطوط مواصلات) في التعويض عن العجز المتخلف عن التواء قدمه، والذي نتج أثناء نزوله من درج جسر المشاة حال توجهه لأداء عمله، رغم أن هذا الدرج لا يعتبر شيئًا خطرًا لا بطبيعته ولا بحسب وضعه، ومن ثم لا يعد مؤثرًا خارجيًا بالمعنى الدقيق⁷³.

الإيدز إصابة عمل، باعتبارها ناتجة عن فعل مفاجئ يمكن تحديده، المصدر نفسه.

66 وذلك بالنسبة للعاملين في المجال الطبي، فقد ينتقل الفيروس للمرض، أو الطبيب من وخزة إبرة حقنة ملوثة، أو أثناء إجراء التنفس الصناعي.

67 الأهواني وزهرة، مرجع سابق، ص 138؛ النكاس، مرجع سابق، ص 286؛ رحال، مرجع سابق، ص 196.

68 نقض عمالي مصري، الطعن 3769 لسنة 62 القضائية، جلسة 17/12/1998.

69 نقض مدني مصري، الطعن رقم 482 لسنة 38 القضائية، جلسة 21/12/1974.

70 الطعن 84/2008، مشار إليه سابقًا.

71 تمييز عمالي كويتي، الطعن 41/2000، جلسة 28/5/2001.

72 انظر على سبيل المثال: قضاء التمييز العمالي الكويتي في الطعن 41/2000؛ والطعن 326/2005؛ والطعن 84/2008؛ والطعن رقم 733/2012 المشار إليها سابقًا.

73 ومما جاء في الحكم: "وكان الثابت من تحقيقات الشركة أن المستأنف كان فعلاً يقوم بعمله في التفتيش بذات الخط الوارد بتقريره... وأنه كان يعبر جسر المشاة للاتجاه المقابل للتفتيش على الباصات القادمة به، إلا أنه عند نزوله حصلت إصابته بانزلاق قدمه اليسرى على الدرج، ومن ثم فإن هذه الإصابة ما كانت لتحث للمستأنف لولا العمل فهي حدثت بسبب العمل، وكانت في أثناءه، أي أثناء قيام المستأنف

وقد تعرض شرط الصفة الخارجية إلى النقد على أساس أنه لا يضيف شيئاً إلى جوهر الفعل المسبب للضرر⁷⁴، وأن القضاء الفرنسي لم يعد يطلب توافره في كل الأحوال، إذ إن وجوده مفترض بمجرد تحقق شرط الفجائية⁷⁵. وهذا الاتجاه حري بالقبول، ونرى أن استمرار ترداد المحاكم لهذا الشرط في قضائها ليس له ما يبرره في الوقت الحاضر. فمن جانب، نجد أن كافة مخاطر المهنة سواء كانت أمراضاً مهنية، أو حوادث عمل، لا بد أن تقع بسبب مؤثر خارجي يتعرض له العامل. إلا أن الواقع العملي يثبت صعوبة الوقوف على معنى محدد للصفة الخارجية للإصابة، وأن هذا السبب قد يختلط في كثير من الأحيان مع عوامل داخلية في جسم العامل، ويشتركان معاً بنسب متفاوتة في وقوع الضرر؛ بل إن القضاء في بعض الأحيان يستبعد حق العامل في التعويض، ولو استغرقت الظروف الخارجية للإصابة، العوامل الداخلية المساعدة في جسم العامل، رغم كونها السبب المنتج والفعال في وقوع الضرر⁷⁶. وهذا يدل على أن القضاء يعطي شرط الصفة الخارجية للإصابة مدلولاً ضيقاً جداً، بحيث يستلزم أن يكون هو العنصر الوحيد الذي أدى إلى وقوع الإصابة ويضيق من نطاق تعويض العامل، رغم أن مصلحة الأخير هي الأولى بالرعاية من مصلحة صاحب العمل لكونه الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية. ولو أمعنا النظر في مجمل الحالات التي يستبعد فيها القضاء حق العامل في التعويض تأسيساً على غياب الصفة الخارجية للإصابة، مثل أمراض القلب والربو الشعبي المزمن، فإنها في حقيقة الأمر تكون بسبب علة داخلية في جسم العامل، منبئة الصلة بالمهنة التي يزاولها. أي أن الحكم بحرمان العامل من التعويض لا يتأسس في حقيقته على انعدام المصدر الخارجي للإصابة، وإنما لوجود أسباب داخلية محضة في جسم العامل. ولهذا فإنه من الأجدي برأينا الاستغناء عن شرط الصفة الخارجية للإصابة بالكلية واستبداله بشرط سلبي وهو ألا يكون سبب الإصابة راجعاً إلى أسباب داخلية محضة في جسم العامل.

وفي هذا الصدد قد يثور التساؤل حول مدى انطباق شرط الصفة الخارجية على فيروس كورونا المستجد وما إذا كان للتكوين الجسماني للعامل أثر على استحقاقه للحماية القانونية. نقول بداية أن تكييف الإصابة بأمراض معدية كحوادث عمل لم يعد يثير كثيراً من الإشكاليات في الوقت الحاضر كما كان عليه في الماضي، بل إن هناك اتجاهاً فقهيًا قويا، ونؤيده في ذلك، يذهب إلى أن إصابة العامل بفيروس معد لا ينفي عن الحادث وصف الصفة الخارجية⁷⁷. وتبعاً لذلك، لا يثور الشك في توافر

بمباشرة عمله، إذ لولا تطلب التفتيش على الباصات في الاتجاه المقابل، لما صعد جسر المشاة العلوي حيث لم يكن بالشارع منطقة لعبور المشاة، الأمر الذي أدى إلى إحداهن إصابته. وتعتبرها المحكمة إصابة عمل ولولا العمل ما كانت الإصابة "محكمة التمييز الدائرة العمالية الطعن 2001/54، سبقت الإشارة إليه.

74 شنب، مرجع سابق، ص 14.

75 Cass. soc 5 mars 1970, n° 14.382-68 منشور على موقع: <https://www.legifrance.gouv.fr>؛ رحال، مرجع سابق، ص 198؛ الأودن، مرجع سابق، ص 95.

76 انظر على سبيل المثال: تمييز عمالي كويتي، الطعن 1998/25، جلسة 1998/6/29.

77 انظر على سبيل المثال: عبد الباقي، مرجع سابق، ص 364؛ أبو زيد، مرجع سابق، ص 180، وما بعدها؛ شنب، مرجع سابق، ص 18.

عنصر الصفة الخارجية للإصابة في حالة فيروس كورونا المستجد نظراً لأن طبيعة هذا المرض تفترض التقاط العدوى من مؤثر خارجي بصورة مباشرة، أو غير مباشرة، ويعزى في جميع الأحوال إلى سبب أجنبي عن العوامل الداخلية لجسم المصاب.

وأما عن أثر التكوين الجسماني، أو البيولوجي للعامل المتضرر من عدوى فيروس كورونا على انطباق وصف الخارجية على الحادث، فالذي نراه أن العوامل الداخلية لجسم العامل المصاب، على فرض ثبوتها علمياً، والتي هيئت تفاقم المرض يجب ألا تقف حائلاً دون حصول العامل على حقوقه. إذ ليس من شأن تداخل العوامل الداخلية والخارجية قطع علاقة السببية بالكلية بين هذا الضرر والعمل. فمن جانب، لم تكن الحالة الصحية السابقة للعامل وحدها كافية في وقوع الحادث فلولا تواجده في العمل لما وقعت له هذه الإصابة من أصله. ومن جانب آخر، فإن تجاهل مساهمة الدور الفعال والمنتج للعمل في حدوث الضرر لمجرد توافر استعداد شخصي لدى العامل وإلقاء كل التبعة عليه لأسباب ليست من اختياره، أو خطئه إجحاف في حقه وتؤدي إلى التمييز بين العمال في تطبيق نظام الحماية، خصوصاً وأن الإصابة بالفيروس قد وقعت نتيجة لظروف العمل فتعتبر العامل الأخير الذي أدى إلى تحقق الضرر⁷⁸. علاوة على ذلك، لا يوجد في قانون العمل ما يشير من قريب، أو بعيد إلى استبعاد العامل من نطاق الحماية لمجرد أن لديه استعداداً شخصياً أدى إلى تفاقم المرض وتدهور حالته، بل إن روح قانون العمل المبنية على العدالة الاجتماعية وحماية العامل من ظروف العمل تقتضي التوسع في نطاق الحماية لا تضييقها ضد كافة أنواع الأخطار المهنية التي تتصل بالعمل ولم تبلغ درجة من الضلالة، أو التفاهة بحيث تستغرقها الأسباب الداخلية لجسم العامل.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد

إذا أصيب العامل بفيروس كورونا المستجد على الوجه المبين في المبحث السابق، فإنه يكون بحاجة لعلاج الضرر البدني الذي لحقه نتيجة الإصابة، فضلاً عن كونه معرضاً لخطر فقدان مصدر رزقه ومعيشتة؛ ولهذا كفل القانون للعامل جملة من الحقوق بمجرد ثبوت وقوع الحادث، بشرط عدم إتيانه خطأ يستوجب سقوط حقه في التعويض. على أن استحقاقه لهذه المزايا منوط باستيفاء إجراءات معينة نص عليها المشرع. وعلى هذا، سنتناول في هذا المبحث الإجراءات الواجب اتخاذها عند وقوع الإصابة في المطلب الأول، ثم حقوق العامل المصاب في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الإجراءات الواجب اتخاذها عند إصابة العامل بالعدوى

وتتمثل هذه الإجراءات في وجوب الإبلاغ عن الحادث للسلطات المختصة التي بينها القانون، إضافة إلى إعداد تقرير طبي بهذا الشأن. على أن إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد له خصوصية،

78 انظر في تأييد هذا الاستنتاج في الفقه الكويتي: عبد الباقي، مرجع سابق، ص 374؛ عبد الرضا، مرجع سابق، ص 238. وللغزيد حول مدى الاعتداد بالظروف المتعلقة بالمضروب على تقدير التعويض، راجع: إبراهيم الدسوقي أبو الليل، تعويض الضرر في المسؤولية المدنية، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، 1995، ص 163، وما بعدها.

تتميز عن حوادث العمل الشائعة التي يصاحبها آثار مادية ظاهرة لإصابة العمل على جسم العامل بمجرد وقوع الحادث، بينما لا تظهر مثل هذه الآثار على العامل المصاب بفيروس كورونا إلا بعد مرور فترة من الزمن كما أسلفنا. وعليه سنتناول هذه الإجراءات في فرعين مستقلين.

الفرع الأول: الإبلاغ عن الإصابة والتحقيق فيها

نص قانون العمل الكويتي في المادة (90)، وقانون العمل القطري في المادة (108)، على وجوب قيام صاحب العمل، أو من ينوب عنه بإبلاغ الشرطة والجهة الإدارية المختصة عن الإصابة فور وقوع الحادث، أو فور علم صاحب العمل به في القانون الكويتي⁷⁹. كما ألزم قانون العمل الكويتي في الفقرة (ج) من ذات النص إبلاغ الحادث إلى شركة التأمين المؤمن على العمال لديها ضد إصابات العمل⁸⁰.

ولنا على التنظيم القانوني لإجراءات إثبات إصابة العمل في الكويت وقطر ثلاث ملاحظات. الأولى هي أن المشرع في الكويت وقطر قد جعل الالتزام بالإبلاغ بصفة أساسية على عاتق صاحب العمل إلا أن هذا لا يمنع من قيام العامل بهذا الإجراء بنفسه إذا لم تحل حالته الصحية دون ذلك. ويبدو لنا أن موقف المشرع القطري أكثر تشدداً في تطلب قيام صاحب العمل بهذا الإجراء حيث رتب جزاء جنائياً على تقاعسه عن الإبلاغ بالحادث للجهات المختصة⁸¹، في حين أن المشرع الكويتي لم يرتب عقوبة جنائية عند مخالفة صاحب العمل لهذا الالتزام. وهذا التوجه يحسب للمشرع القطري فهو يقطع على صاحب العمل أي ممانعة، أو تقصير في التبليغ عن وقوع الحادث ويكفل ضماناً هاماً للعامل تتمثل في تيسير إثبات حادثة العمل وعلاقتها بالعمل فور وقوعها.

الملاحظة الثانية هي أن القانون القطري، بخلاف القانون الكويتي، يتطلب أن يتضمن الإبلاغ بيانات جوهرية على وجه التفصيل، منها ما يتعلق بالعامل مثل اسمه وسنه ومهنته وعنوانه وجنسيته، ومنها ما يتعلق بالحادث ذاته بذكر وصف موجز له وظروفه، ومنها ما يتعلق بالإجراءات التي اتخذها صاحب العمل لإسعاف العامل، أو علاجه. كما ألزم أن تقوم الشرطة بإجراء تحقيق حول الحادث، تثبت فيه أقوال الشهود وصاحب العمل، أو من ينوب عنه، وأقوال المصاب إذا كانت حالته تسمح بذلك. كما أضاف حكماً هاماً لمصلحة العامل وهو وجوب أن يثبت في محضر التحقيق صلة الحادث بالعمل، وهذا بلا شك يعين العامل في إثبات توافر الرابطة السببية بين الحادث والعمل.

79 وفي قطر أصدر وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان القرار الوزاري رقم 2005/18، بشأن نماذج إحصائيات إصابات العمل، وأمراض المهنة، وإجراءات الإبلاغ عنها، في 2005/9/25؛ تنفيذاً لما جاء في المادة (115) من القانون.

80 قد أوجبت الفقرة (ج) كذلك إبلاغ حادث العمل إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إذا كان العامل كويتيًّا على اعتبار أن هذه الجهة مسؤولة عن تعويض العمال الكويتيين في مثل هذه الحالات بموجب الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 1976/61. إلا أن العمل بهذا الباب لا يزال معطلاً بموجب المرسوم بقانون رقم 1977/126 الذي أوقف العمل به إلى أجل غير مسمى. وعلى هذا فإن العامل الكويتي لا يستفيد من نظام التعويض المقرر لمصلحته في قانون التأمينات الاجتماعية وليس له سوى اللجوء إلى نظام التأمين الإلزامي الذي قرره قانون العمل في المادة (88) لكافة العمال بصرف النظر عن جنسياتهم للحصول على التعويض.

81 المادة (145) من قانون العمل القطري.

أما الملاحظة الثالثة فتكمن في احتمالية تقاعس صاحب العمل عن إبلاغ الحادث إلى الشرطة، إما رغبة في حرمان العامل من التعويض، أو رهبة من المسائلة الجنائية، وقد لا يسع العامل القيام بذلك، إما بسبب وفاته، أو لأن حالته الصحية تحول دون ذلك. فهل من شأن عدم سلوك هذا الإجراء التأثير على حق العامل في الاستفادة من التعويض المقرر له؟ الجواب في رأينا هو النفي. ذلك أن الهدف من هذه الإجراءات، هو إثبات الحادث وملاسات وقوعه للإدارة المختصة والقضاء العمالي، وليس من شأن مخالفتها التأثير على حق العامل في الحصول على المزايا التي رتبها القانون لصالحه. ولو كان المشرع ينوي حرمان العامل منها، لمجرد عدم استيفاء هذا الإجراء، لنص على هذا الحكم صراحة، فهو لا يعدو أن يكون نصاً تنظيمياً وضع لمصلحة العامل. علاوة على ذلك، فإن القول بغير هذا سبيل إلى إهدار حقوق العامل ويؤدي إلى نتيجة غير منطقية ألا وهي حجب سلطة المحكمة المختصة من نظر النزاع، وحرمان العامل من اللجوء إلى قاضيه الطبيعي عند تقصير صاحب العمل في الإبلاغ عن الحادث⁸².

ولما كان يمكن اعتبار فيروس كورونا من الأمراض المعدية⁸³ فإنه بحسب القانون في الكويت⁸⁴ وقطر⁸⁵، يتوجب على العامل، أو صاحب العمل، أو الطبيب الذي كشف على العامل، وكل من يتناهى إلى علمه إصابة العامل، أو الاشتباه بوقوع الإصابة له، الإبلاغ إلى أقرب مركز صحي، أو مستشفى فور العلم بذلك وبأسرع وسيلة ممكنة. وعلى هذا فإن واجب الإبلاغ عن الإصابة في حالة فيروس كورونا المستجد لا ينحصر في الجهات التي نص عليها المشرع في قانون العمل فقط، بل يشمل أيضاً السلطات الصحية، حفاظاً على صحة العامل ووقاية لأسرته وزملائه في العمل.

الفرع الثاني: إعداد التقرير الطبي

من المسلم به أنه عند وقوع إصابة للعامل، فإن حالته تتطلب العرض على طبيب ليقوم بالكشف عليه، وتحديد نوع الإصابة والعلاج المناسب وفترته ونسبة العجز المتخلف لديه، ومدى قدرته على الاستمرار في مباشرة العمل، وإعداد تقرير طبي بهذا الشأن⁸⁶. وقد يثور خلاف بين صاحب العمل والعامل على ما جاء في التقرير الطبي سواء من حيث نوع الإصابة، أو نسبة العجز المتخلف عنها،

82 وفي هذا الشأن قضت محكمة التمييز الكويتية بأن عدم إبلاغ صاحب العمل عن الحادث الذي أصيب فيه العامل لا يؤدي إلى سقوط حق الأخير في التعويض ولا يجوز لصاحب العمل أن يتخذ منه ذريعة للتمسك بحرمان العامل من الحقوق المقررة له، انظر على سبيل المثال: الأحكام التي قضت بها الدائرة العمالية في الطعن 2000/50، جلسة 2001/4/9؛ والطعن 2005/268، جلسة 2007/3/7.

83 أصدر وزير الصحة الكويتي القرار الوزاري رقم 49/2020 في 20/2/2020 باعتبار داء كورونا من ضمن الأمراض السارية والوبائية، وكذلك اعتباره من الأمراض المحجربة التي يخضع المصاب بها، أو المشتبه بإصابته لإجراءات العزل. وفي قطر أصدر وزير الصحة العامة بتاريخ 26/3/2020 القرار 16/2020 بتعديل الجدول الملحق بالمرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1990 بشأن الوقاية من الأمراض المعدية وإضافة داء كورونا إلى جدول الأمراض المعدية.

84 المادتان (2) و(3) من القانون 1969/8 بالاحتياطات الصحية للوقاية من الأمراض السارية.

85 المادتان (3) و(4) المرسوم بقانون رقم 17/1990 بشأن الوقاية من الأمراض المعدية المعدل بالقانون 9/2020.

86 المادة (91) من قانون العمل الكويتي والمادة (109) من قانون العمل القطري. ويلاحظ أن القانون القطري، بخلاف القانون الكويتي، لم يجعل من إعداد التقرير الطبي مسألة وجوبية، وإنما جعلها جوازية.

أو العلاج الذي تستوجبه حالته، أو مدته. ففي قانون العمل الكويتي يجوز للعامل، أو صاحب العمل وفق المادة (91) من القانون الاعتراض على ما جاء في تقرير الطبيب المعالج خلال شهر من تاريخ العلم به، بطلب يقدم إلى الإدارة المختصة، التي بدورها تحيل النزاع إلى لجنة التحكيم الطبي بوزارة الصحة للتفصل بشأنه⁸⁷. إلا أن الاعتراض أمام هذه اللجنة جوازي، وليس من شأنه منع العامل من التوجه مباشرة إلى القضاء للمطالبة بالتعويض دون المرور على لجنة التحكيم الطبي.

أما في القانون القطري فقد أوجب المشرع في المادة (112) على إدارة تفتيش العمل، في حال وجود خلاف بين العامل وصاحب العمل، على نتائج التقرير الطبي إحالة الأمر إلى الجهة الطبية المختصة، التي يكون قرارها نهائياً في المسائل التي تدخل في اختصاصها. كما أضاف المشرع القطري حكماً هاماً، يقضي بعدم جواز أن يمتنع العامل عن الخضوع للكشف الطبي دون إبداء أسباب جديدة، وإلا كان هذا موجبا لسقوط حقه في الأجر والعلاج والتعويض عن الإصابة⁸⁸.

والمواقع أن الفحص الطبي السريري قد لا يكشف عن إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد، مما يعني أن تشخيص إصابة العامل بعدوى الفيروس تتطلب خضوعه لاختبار PCR، بما يتضمنه من أخذ عينة من العامل لتحديد ما إذا كان بالفعل مصاباً بالفيروس من عدمه. ولا يجوز للعامل في قطر رفض الخضوع للكشف الطبي، بما في ذلك أخذ العينة دون سبب جدي، وإلا كان هذا مسقطاً لاستحقاقه للمزايا التي كفلها له المشرع. وإذا ثبتت إصابة العامل بالفيروس فإن الإجراء الطبي المعتاد، هو قيام الطبيب المعالج بإعداد تقرير طبي، يتضمن بيان الحالة الصحية للمصاب ووصف العلاج المناسب لحالته. وذكر التفاصيل في التقرير الطبي، التي قد تعين العامل على تقديم القرائن اللازمة التي تعين المحكمة على إقامة الصلة بين إصابته بالفيروس والعمل. وعلى صاحب العمل عند اشتباه إصابة العامل بالعدوى، ومن باب أولى عند ثبوت إصابته بالفيروس، عزل العامل فوراً ومنعه من الحضور لمقر العمل، حفاظاً على سلامة باقي العمال؛ وهذا الالتزام تفرضه القواعد العامة في قانون العمل حيث أن صاحب العمل مسؤول عن سلامة عماله وصحتهم المهنية، وعن اتخاذ الاحتياطات اللازمة في ذلك⁸⁹.

المطلب الثاني: حقوق العامل المصاب بالعدوى

كفل قانون العمل للعامل نوعين من الحقوق إذا وقعت له إصابة العمل ونتج عنها عجزه عن أداء العمل، وهي عبارة عن مزايا عينية ومزايا نقدية. أما المزايا العينية فهي حق العامل في العلاج

87 وقد أصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل القرار الوزاري رقم 206/ع لسنة 2011، ونظم تشكيل لجنة التحكيم الطبي وإجراءاته في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة.

88 الفقرة الرابعة من المادة (111) من قانون العمل القطري. ويقع عبء إثبات رفض خضوع العامل للفحص الطبي على صاحب العمل، جذنان الهاجري، مرجع سابق، ص 109.

89 والتزام صاحب العمل بسلامة عماله هو التزام بتحقيق نتيجة تفرضه أحكام قانون العمل في الفصل الرابع من القانون الكويتي، وأحكام الفصل العاشر من القانون القطري المتعلق بسلامة المهنة.

والرعاية الطبية، وأما المزايا النقدية فهي حقه في تقاضي الأجر، وحقه في التعويض عن الإصابة. إلا أن استحقاقه لهذه الحقوق منوط بعدم ارتكابه أخطاء معينة يترتب عليها سقوط حقه في التعويض. وعلى هذا سنقسم هذا المطلب إلى ثلاث فروع، سنتناول في الأول المزايا النقدية، والثاني المزايا العينية، أما الثالث فسنخصصه لسقوط حق العامل في التعويض.

الفرع الأول: المزايا العينية

كفل القانون الكويتي، في المادة (91) والقانون القطري في المادة (109)، للعامل المصاب حقه في الحصول على العلاج المناسب والرعاية الطبية اللازمة، في المؤسسة العلاجية التي يحددها صاحب العمل. ويقع هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل الذي عليه تحمل نفقات علاج العامل، وفق ما يقرره الطبيب المختص، أو لجنة التحكيم الطبي في الكويت، أو الجهة الطبية المختصة في قطر. ويلاحظ أن القانون لم يحدد ماهية العلاج اللازم بل أطلقه دون تحديد، أو تقييد، ولما كان المطلق يؤخذ على إطلاقه، فمن ثم يدخل في هذا المعنى كل ما يلزم تقديمه من علاج حقيقي وضروري للعامل، بما في ذلك قيمة الأدوية والإقامة في المستشفى والأشعة والتحاليل المخبرية والعمليات الجراحية والعلاج التأهيلي.

كما أن المشرع لم يحدد مدة معينة للعلاج، وعليه يلتزم صاحب العمل بالاستمرار في تحمل نفقات العلاج حتى تمام شفاء العامل، أو ثبوت عجزه، أو وفاته⁹⁰. وتقرر الفقرة (4) من المادة (111) من قانون العمل القطري أنه يتعين على العامل التقييد بالتعليمات الطبية المقررة لعلاج حالته، وليس له الخروج عليها، أو مخالفتها دون سبب جدي، وإلا تترتب على ذلك سقوط حقه في العلاج والأجر خلال مدة العلاج، ولا يوجد لهذا النص مقابل في القانون الكويتي. وتعتبر الفترة التي يقضيها العامل في العلاج إجازة مرضية، فهي امتداد لمدة عمله وتؤخذ في الحسبان عند تقدير مكافأة نهاية الخدمة⁹¹. ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل، أو إنهاء عقده خلال مدة خضوعه للعلاج⁹².

ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن القانون الكويتي، ألزم أصحاب الأعمال في المادة (88) بالتأمين على عمالهم لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، وهذه إحدى مزايا القانون الحالي، إذ لم يعد أصحاب الأعمال يتحملون الأعباء المالية للخدمات العلاجية للعمال، أو تعويضهم عن العجز نتيجة إصابة العمل، ولم يعد حصول العامل على المزايا التعويضية مرهونا ببسار، أو إعسار

90 وتجدر الإشارة إلى أن إجازة إصابة العمل تختلف كلية عن الإجازة المرضية العادية والتي تمنح للعامل لعلته مرضية لا علاقة لها بالعمل. أما إجازة إصابة العمل فهي الإصابة التي تنشأ نتيجة حادث عمل، أو مرض مهني، يقع للعامل أي أنها تعود إلى ظروف العمل، وليس إلى سبب خارج عنها. وبناءً عليه، لا مجال لتطبيق المادة (82) من قانون العمل القطري التي تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بعد مرور اثني عشر أسبوعاً على الإجازة المرضية.

91 انظر حكم محكمة التمييز العمالية الكويتية، الطعانان 63 و68/1998، جلسة 1998/12/21؛ وحكم محكمة التمييز المدنية القطرية، الطعن 2010/24، جلسة 2010/3/23.

92 المادة (45) من قانون العمل الكويتي والمادة (85) من قانون العمل القطري.

صاحب العمل. وقد أثبت الواقع العملي أن العديد من شركات التأمين تعتمد إلى الماطلة، بل والتحايل في بعض الأحيان، في توفير العلاج للعامل مدته، أو المنازعة في تكييف الإصابة، أو التكلفة المالية للعلاج، أو مقدار التعويض النقدي المستحق للعامل عن العجز المتولد عن الإصابة كونها شركات تجارية تهدف إلى تحقيق الربح المادي أولاً وأخيراً. إلا أن هذه العيوب التي أفرزها الواقع لا تنفي أهمية التأمين على إصابات العمل وأمراض المهنة ومساهمته في رفع العبء عن أصحاب الأعمال والعمال⁹³.

أما في قطر فلا يزال هذا التأمين اختياريًا لأصحاب الأعمال، ومن هذا المقام ندعو المشرع القطري إلى فرض نظام التأمين الإلزامي على إصابات العمل وأمراض المهنة لتوفير أكبر قدر من الحماية لطبقة العمال، للحصول على حقوقهم في التعويض في أسرع وقت ممكن دون لدد، أو ماطلة.

الفرع الثاني: المزايا النقدية

إذا أصيب العامل، فإن المشرع يستبقي على أجره كاملاً، ولا يجوز المساس به خلال فترة العلاج كأصل عام، بشرط عدم تجاوز العلاج مدة معينة (أولاً)، وتعويض العامل إذا خلفت الإصابة لديه عجزاً مستديماً، أو ترتب على الحادث وفاته (ثانياً).

أولاً: حق العامل في الأجر

كفل المشرع في الكويت وقطر ميزة هامة للعامل بجانب الحق في العلاج عند وقوع الإصابة تتمثل في حقه في الحصول على الأجر أثناء العلاج⁹⁴. ويلتزم رب العمل بالاستمرار في صرف أجر العامل، كاملاً طيلة مدة العلاج لمدة ستة أشهر، فإن تجاوزت فترة العلاج هذه المدة يصرف له نصف أجره الكامل حتى استقرار حالته إما بشفاؤه، أو ثبوت عجزه عن الاستمرار في العمل، أو الوفاة⁹⁵. والسبب في تقرير هذا الحق للعامل هو أن المشرع راعى جانب العامل، لاعتبارات إنسانية، الذي توقف عن العمل فجأة دون خطأ منه فلم يشأ أن تنقطع به وبأسرته سبل العيش الكريم فيجتمع عليه المرض والعوز في وقت واحد. ويجب أن يؤدي الأجر للعامل بنفس الكيفية التي كان يصرف فيها أي شهرياً على الأقل إذا كان معيناً بالشهر، أو كل أسبوعين على الأقل بالنسبة للعمال الآخرين⁹⁶. وغني عن

93 ولما كان النطاق القانوني لضمان المؤمن يتحدد بالحدود التي تنص عليها وثيقة التأمين فمن الطبيعي أن يدرج المؤمن في وثيقة التأمين ما يوائم مصلحته ويقوي مركزه في مواجهة صاحب العمال والعمال وذلك بقصر الحماية التأمينية على أضيقت قدر ممكن. ومما يؤسف له أن المشرع الكويتي لم ينظم أحكام وثيقة التأمين في نص المادة (88) من القانون مما يترك المجال واسعاً لهذه الشركات للالتفاف على نظام الحماية المقرر للعمال. وقد كان الأجدى والأجدر تنظيم أحكام التأمين على إصابات العمل بشيء من التفصيل درءاً لأي محاولة للتفاف على نصوص القانون من شركات التأمين. وإذا كان من شأن الشروط التأمينية حرمان العامل من الحصول على حقه في العلاج والتعويض فإن هذا لا يعني إعفاء صاحب العمل من المسؤولية بل إنه يظل مسؤولاً قبل العامل عن العلاج والتعويض عن العجز كون هذه الحقوق مكفولة للعامل بموجب نصوص أمرة لا يجوز مخالفتها، أو الاتفاق على خلافها.

94 المادة (93) من قانون العمل الكويتي والفقرة الثانية من المادة (109) من قانون العمل القطري.

95 المادة (55) من قانون العمل الكويتي والمادة (1/11) من قانون العمل القطري. والمقصود بالأجر هنا هو الأجر الأساسي وكافة عناصره المتفق عليها؛ انظر: مرضي العياش وسامي الهذال، "أجر العامل وفيروس كورونا: قراءة جديدة لنص المادة (61) من قانون العمل الكويتي"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ملحق خاص، ع 6، السنة 8، الكويت، 2020، ص 153، وما بعدها.

96 المادة (65) من قانون العمل الكويتي والمادة (66) من قانون العمل القطري.

البيان أن التزام صاحب العمل بأداء الأجر للعامل خلال فترة علاجه مرتبط بالتزام العامل بالتعليقات والإرشادات الطبية، وإذا خالف العامل هذه التعليقات يجوز لصاحب العمل وقف صرف الأجر للعامل.

ثانياً: حق العامل في التعويض النقدي

رأينا أن العامل المصاب يستحق الحصول على الرعاية الطبية والأجر خلال مدة علاجه، وهاتان الميزتان مرتبطتان بمآل علاجه. وهذا المآل لا يخرج عن أحد ثلاثة فروض. الأول تماثل للشفاء، والفرض الثاني ثبوت عجزه عن العمل، والثالث وفاته. فإذا ما تماثل للشفاء تماماً من إصابته فإنه يعود إلى العمل، أما إذا تخلف لديه عجز مستديم، سواء كان كلياً، أو جزئياً، أو ترتب على الحادث وفاته، فإن المشرع في هذه الحالة قد وضع التزاماً على عاتق صاحب العمل بالتعويض له⁹⁷.

ولم يعرف المشرع في الكويت وقطر المقصود بالعجز الدائم الكلي، أو الجزئي⁹⁸. ويمكن القول بأن العجز الكلي هو العجز الذي يحول بصورة دائمة دون قدرة العامل على مزاولة أي عمل. أما العجز الجزئي فهو الذي ينصب على نسبة معينة من قدرة العامل على العمل والحياة⁹⁹. وتحديد ما إذا كان العجز كلياً أم جزئياً مسألة فنية تقدرها الجهة الطبية المختصة.

وهكذا يستحق العامل التعويض النقدي في ثلاث حالات هي العجز الكلي الدائم والعجز الجزئي الدائم والوفاة. وفيما يلي سنتناول القواعد الموضوعية¹⁰⁰ التي تحكم هذا التعويض في القانون الكويتي (1)، ثم في القانون القطري (2)، وتتلو ذلك بمناقشة لأحكام هذا التعويض في حالة إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد (3).

1- أحكام التعويض النقدي في القانون الكويتي:

ينظم القانون الكويتي أحكام التعويض عن العجز الدائم والوفاة في القرار الوزاري رقم 204/ع لسنة 2011 بشأن جدول تحديد نسب العجز في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة¹⁰¹. وقد اشترط المشرع الكويتي في المادة (95) من قانون العمل لصرف هذا التعويض ألا يكون للعامل يد في وقوع الإصابة بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود، غير أنه أتى وقرر استثناء واسعاً لهذا الحرمان في عجز المادة، مفاده ألا تؤدي الإصابة إلى وفاته، أو تخلف لديه عجزاً تزيد نسبته عن 25٪ من العجز

97 وهذا التعويض هو صورة من صور التعويض القانوني الذي قدره المشرع بناءً على النسب المحددة في الجدول، وليس للمحكمة سلطة تقديرية إزاءه. انظر في القانون الكويتي: عبد الباقي، مرجع سابق، ص 382؛ وفي القانون القطري: البراوي، "التعويض عن وفاة العامل بسبب العمل في قضاء محكمة التمييز القطرية"، المجلة القانونية والقضائية، ع 2، 2016، ص 237.

98 فلا يكفي أن يترتب على العجز عدم قدرة العامل على أداء ذات العمل الذي كان يقوم قبل الإصابة بل يتعين أن يعجزه عن القيام بالعمل بوجه عام، عبد الرضا، مرجع سابق، ص 245. وانظر عكس هذا الرأي، جذنان الهاجري، مرجع سابق، ص 215، حيث يرى أن المقصود بالعجز الكلي هو عجز العامل عن القيام بعمله الأصلي وليس عن أداء أي عمل مطلقاً.

99 جمال النكاس، مرجع سابق، ص 295.

100 ولن نتناول بالشرح القواعد الإجرائية التي تنظم المطالبة بالتعويض لخروجها عن حدود هذه الدراسة.

101 وعند النزاع على تحديد نسب العجز، تفصل لجنة التحكيم الطبي في ذلك.

الكلي¹⁰². ويكون التعويض في حالة وفاة العامل نتيجة لإصابة العمل، أجرا كاملا عن ألفين وخمسة مائة يوم، أو قيمة الدية الشرعية أيهما أكبر¹⁰³. وبالنسبة للعجز الكلي، فإن حساب التعويض يقدر على أساس، الأجر الكامل للعامل مضروبا بألفي يوم عمل، أو ما يعادل مرة وثلاث من الدية الشرعية أيهما أكبر¹⁰⁴. أما في حالة العجز الجزئي فإن تقدير التعويض يكون، إما على أساس النسبة المقررة للعجز في الجدول المرفق بالقرار، مضروبة بأجر العامل اليومي مضروبا بألفي يوم عمل، أو على أساس نسبة العجز الجزئي مضروبا بما يعادل مرة وثلاثا من الدية الشرعية، أي هاتين القيمتين أكبر. وعند حساب أجره العمل فإنه يؤخذ في الاعتبار أيام العمل الفعلية دون أيام الراحة الأسبوعية التي لا يستحق أجرا عنها أي على أساس ستة وعشرين يوما¹⁰⁵.

ومن المهم الإشارة إلى أن المشرع في الكويت قيد حق العامل في الحصول على التعويض عن الوفاة والعجز بسنة واحدة من تاريخ انتهاء عقد العمل¹⁰⁶، إلا أن هذا الميعاد ليس موحدًا، بل هو يختلف باختلاف الأحوال، وعليه نفرق بين فرضيتين. الفرضية الأولى: تتعلق بحالة ما إذا ترتب على الإصابة وفاة العامل، أو ظهور العجز لديه بعد انتهاء عقد العمل، فهنا يجب على العامل، أو ورثته المطالبة بالتعويض خلال سنة من تركه للعمل، وإلا سقط الحق في التعويض بعد فوات هذا الميعاد¹⁰⁷. وأما الفرضية الثانية: فتتمثل في ظهور العجز أثناء سريان عقد العمل، وإزاء سكوت المشرع عن وضع حكم قانوني لهذه الفرضية، فلا مناص من الرجوع إلى المواعيد المنصوص عليها في القانون المدني باعتباره الشريعة العامة. ولما كان حق العامل تجاه صاحب العمل في هذه الحالة من قبيل الحقوق الشخصية فإنه يخضع لمدة التقادم الطويل¹⁰⁸. وجدير بالذكر، أن الحكم بالتعويض النقدي للعامل

102 انظر: الفرع الثالث أدناه لمزيد من التفصيل حول سوء السلوك الفاحش والمقصود.

103 وقد حددت المادة (2) من القرار كيفية تقدير التعويض في حالة الوفاة، أو العجز الكلي، أو العجز الجزئي. ويجوز بحسب المادة (4) من القرار زيادة هذه النسب في حالات معينة حسب مهنة العامل بشرط أن يذكر الطبيب المختص بالتفصيل الأسباب والمرات التي تدعو لزيادة النسبة. أما مقدار الدية الشرعية في القانون الكويتي فهي تبلغ عشرة آلاف دينار كويتي وفق ما جاء في المادة (251) بالقانون المدني رقم 1980/67.

104 ويلاحظ هنا أن قيمة التعويض عن العجز الكلي تفوق قيمة الدية الشرعية رعاية من المشرع للعامل الذي أقعده العجز عن العمل ولحاجته المستمرة للرعاية الطبية.

105 المادة (67) من قانون العمل الكويتي.

106 وتكمن الحكمة من قصر مدة المطالبة بالتعويض بسنة واحدة في رغبة المشرع بتصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل على وجه السرعة. ولها ما يبررها من جانب العامل حيث أنه غالبًا، والأحكام تبنى على الغالب ولا عبء للشاذ، لا يطبق البقاء طيلة هذه المدة دون مصدر يعيله وإذا سكت عن المطالبة بحقه لسنة كاملة فإن سكوتة ينهض قرينة على استيفائه لهذا الحق، أو تنازله عنه. كما أنها مدة كافية له، أو لورثته للمطالبة بالتعويض وهي أدعى لاستقرار المراكز القانونية حتى لا يظل سيف التعويض مصلتا على رقبة صاحب العمل لمدة طويلة.

107 تقرر المادة (144) من القانون: "لا تسمع عند الإنكار بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعوى التي يرفعها العمال استنادًا إلى أحكام هذا القانون. ويسري على الإنكار أحكام الفقرة (2) من المادة (442) من القانون المدني". والمستقر عليه في قضاء التمييز العمالي في الكويت أن هذه المدة هي مدة تقادم مسقط لا مدة سقوط وبالتالي يرد عليها الوقف والانقطاع، انظر على سبيل المثال الطعن 2014/441، جلسة 2015/5/18. على أن هذه المدة لا تسري على الحقوق الدورية المتجددة للعامل حيث أنها تخضع للتقادم الخمسي المنصوص عليها في المادة 439 من القانون المدني.

108 تنص المادة (438) من القانون المدني رقم 1980/67 على أنه "لا تسمع عند الانكار الدعوى بحق من الحقوق الشخصية بمضي خمسة عشر سنة". وغني عن البيان أن الحكم في هذه الفرضية لا يسري في حال وفاة العامل إذ إن وفاته يترتب عليها حتماً انتهاء عقد العمل، وانظر في تأييد هذا الرأي عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص 150.

عن إصابة العمل، لا يحول دون مطالبة صاحب العمل بالتعويض عما بقي من ضرر إذا كانت الإصابة راجعة إلى خطأ شخصي من الأخير¹⁰⁹.

2- أحكام التعويض النقدي في القانون القطري:

نظم المشرع القطري أحكام التعويض النقدي عن العجز الدائم والوفاة نتيجة إصابة العمل في المادة (110) من قانون العمل. حيث قرر استحقاق العامل للتعويض النقدي في حالة الوفاة والعجز الدائم الكلي وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، ويقدر التعويض في هذه الحالة بمقدار الدية الشرعية التي تبلغ مائتي ألف ريال¹¹⁰. أما بالنسبة للتعويض عن العجز الجزئي الدائم فإن قيمته تتحدد وفق ما هو وارد في الجدول رقم (2) بتحديد نسب العجز الدائم في حالات حوادث العمل وأمراض المهنة الملحق بقانون العمل. ويكون حساب قيمة هذا التعويض بناء على نسبة التعويض المقرر للعجز الكلي ضارب نسبة العجز الجزئي الذي جاء في الجدول مع قسمتها على مائة¹¹¹.

ويحسب للمشرع القطري النص على موعد محدد لأداء التعويض للعامل، أو لورثته. فقد أُلزم صاحب العمل بأداء التعويض المستحق للعامل خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً من تاريخ ثبوت عجز العامل، أو من تاريخ إعلان نتيجة التحقيق المؤيدة لحدوث العجز. أما إذا أسفرت الإصابة عن وفاة العامل فيتعين على صاحب العمل إيداع التعويض المستحق خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة، أو من تاريخ إعلان نتيجة التحقيق المؤكدة لارتباط الوفاة بالعمل¹¹². وفي حال ثار خلاف بين صاحب العمل والعامل، أو ورثته، حول مدى استحقاق التعويض، أو مقداره، فإنه عملاً بالمادة (115 مكرر)¹¹³ من قانون العمل، يجب عرض النزاع على الإدارة المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية قبل اللجوء إلى القضاء. فإذا لم يتم تسوية النزاع ودياً بين الطرفين تقوم الإدارة بإحالته إلى لجنة فض المنازعات العمالية بالوزارة. ولا تقبل الدعاوى التي تختص بها لجنة فض المنازعات أمام المحاكم قبل أن تفصل فيها هذه اللجنة¹¹⁴.

وفي جميع الأحوال على العامل، أو من يخلفه المطالبة بالتعويض خلال سنة واحدة¹¹⁵، تبدأ من تاريخ

109 انظر في هذا الشأن على سبيل المثال قضاء التمييز العمالي الكويتي في الطعن 85/5، جلسة 1985/6/3؛ والطعن 2000/17، جلسة 2000/10/16.

110 المادة (1) من القانون 2008/19 بتحديد دية المتوفى عن القتل الخطأ.

111 وقد ورد في الجدول أنه "في حالات إفساد، أو تشويه، أو تغيير غير طبيعي لأي عضو من أعضاء الجسم، أو أي جزء من أجزاء الجسم، أو لأي حاسة من الحواس التي لم يأت ذكرها في هذا الجدول يجب أن تقدر درجة العجز في حالات النزاع من قبل اللجنة الطبية بوزارة الصحة العامة".

112 المادة (114) من القانون.

113 مضافة بالقانون رقم (13) لسنة 2017 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004.

114 المادة (7/115) مكرراً من قانون العمل.

115 قضت محكمة التمييز القطرية بأن "النص في المادة (113) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 على أن يسقط الحق في المطالبة بالتعويض عن العجز، أو الوفاة بانقضاء سنة واحدة من تاريخ التقرير الطبي النهائي المتضمن حدوث العجز....، أو من تاريخ وفاة العامل، يدل على أن مدة السنة هي مدة تقادم مسقط يرد عليها الانقضاء والوقف"، تمييز مدني، الطعن رقم 2014/152، جلسة 2014/6/24.

التقرير الطبي النهائي المتضمن حدوث العجز الناتج عن الإصابة¹¹⁶. فإذا مضت سنة كاملة من هذا التاريخ، دون مباشرة العامل، أو ورثته المطالبة بالتعويض، فإنه يجوز لصاحب العمل الدفع بعدم قبول دعوى التعويض. غير أن هذا لا يستتبع حرمان العامل كلياً من التعويض، بل له أن يرجع على صاحب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية في القانون المدني¹¹⁷.

3 - تقدير قيمة التعويض النقدي عند إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد:

بعد أن تناولنا أحكام التعويض النقدي عن إصابة العامل، يحسن بنا أن نتساءل عن كيفية تقدير قيمة هذا التعويض للعامل المصاب بفيروس كورونا المستجد. والإجابة على هذا السؤال تتوقف على معرفة الآثار التي يخلفها هذا المرض. ولا تثار أية إشكالية إذا أدت إصابة العامل بالفيروس إلى وفاته، فحينئذ يستحق التعويض النقدي طبقاً لأحكام قانون العمل الكويتي، أو القطري. أما بالنسبة للتعويض عن العجز الدائم الكلي، أو الجزئي فإن الإجابة على هذا السؤال غير ممكنة في الوقت الراهن، لسبب بسيط يتمثل بحدوث هذا المرض وعدم وجود دراسات علمية حاسمة تفيد بالعاهات التي قد يخلفها على جسم المصاب وقدرته، على العمل بعد مرور فترة من الزمن. إلا أن هذا لا يمنع من الإشارة إلى بعض الدراسات والتقارير الأولية التي تناولت آثار الفيروس على المصاب.

أظهرت إحدى الدراسات¹¹⁸ أن فيروس كورونا المستجد يتسبب في تلف شديد في الأوعية الدموية مما يؤدي إلى تجلط الدم في جسم المصاب، أو على الأقل ضعف تدفقه إلى الرئتين والقلب والدماغ وبالتالي نقص في وصول الأوكسجين إلى أنسجة وأعضاء الجسم. كما بينت دراسات أخرى أن الفيروس قد يؤدي إلى التهاب الجهاز القلبي¹¹⁹ والجهاز العصبي¹²⁰ كما قد ينتج عنه تلف الكليتين¹²¹.

وهذا يعني أنه من المحتمل أن يخلف آثاراً خطيرة على الجهاز العضوي للمصاب، كضعف عضلة القلب، أو تلف جزئي، أو كلي في الجهاز العصبي، أو الكليتين والكبد، أو فقدان القدرة على الحركة بسبب تلف العضلات، أو تلف في الرئة. وهذه الآثار قد لا تظهر على المصاب بعد اختفاء أعراض المرض مباشرة وإنما قد تتراخى لفترة من الزمن لا يمكن تحديدها الآن بشكل دقيق. ومؤدى هذا أن العامل قد يصطدم بعقبة ظهور العجز بعد مرور المواعيد التي قررها المشرع في الكويت وقطر.

116 وهذا فارق جوهري بين القانون الكويتي والقانون القطري فلم يقيد المشرع في قطر ميعاد المطالبة بالتعويض بمدة العقد كما فعل المشرع الكويتي في المادة (144)، وإنما جعلها واحدة في جميع الأحوال. وهو توجه له ما يبرره حيث إنه يؤدي إلى توحيد مواعيد المطالبة بالتعويض النقدي عن إصابة العمل أياً كانت طبيعتها.

117 الطعن 2010/24 تمييز مدني، جلسة 2011/3/23.

118 Maximilian Ackermann, et al., 'Pulmonary Vascular Endothelialitis, Thrombosis, and Angiogenesis in Covid-19' (2020) NEJM <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMoa2015432>, accessed 25/5/2020.

119 Mohammad Madjid, et al., 'Potential Effects of Coronaviruses on the Cardiovascular System: A Review', (2020) JAMA Cardiol <https://jamanetwork.com/journals/jamacardiology/fullarticle/2763846>, accessed 25/5/2020.

120 Julie Helms, et al., 'Neurologic features in severe SARS-CoV-2 infection', NEJM <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMc2008597>, accessed 25/5/2020.

121 John Sperati, Coronavirus: Kidney Damage Caused by COVID-19, 14 May 2020, <https://www.hopkinsmedicine.org/health/conditions-and-diseases/coronavirus/coronavirus-kidney-daage-caused-by-covid19>, accessed 25/5/2020.

إلا أن هذا لا يعني ضياع حق العامل في التعويض بالكلية، بل له، أو لورثته إذا توفي نتيجة للمرض، الرجوع على صاحب العمل طبقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية إما بناء على المسؤولية التقصيرية لصاحب العمل وحينئذ عليه إثبات الخطأ الشخصي للأخير، أو بناء على مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه إذا تسبب عامل آخر في نقل العدوى إلى العامل، وأخيراً بناء على مسؤولية حارس الأشياء إذا تسببت الأشياء التي في حراسة صاحب العمل في إصابة العامل بالعدوى. وهاتان المسؤوليتان قائمتان على الخطأ المفترض من جانب المتبوع ومن حارس الأشياء فلا يكلف العامل بإثبات خطأ أي منهما، وعلى خصم العامل إذا ما أراد التخلص من المسؤولية نفي مسؤولية التابع، أو إثبات حارس الأشياء دور السبب الأجنبي في وقوع الإصابة.

الفرع الثالث: سقوط حق العامل في التعويض

إن التزام صاحب العمل بالتعويض ليس مطلقاً، إضافة إلى الشروط الإيجابية السابقة، استلزم المشرع العمالي في الكويت¹²² وقطر¹²³، توافر شرط سلبي يتمثل بعدم إتيان العامل أخطاء معينة يترتب عليها سقوط حقه في التعويض¹²⁴. وذلك إذا تعمد إصابة نفسه، أو وقوع الإصابة له تحت تأثير الخمر، أو المخدرات، أو عند مخالفته لتعليمات السلامة المهنية¹²⁵. ولن نتناول فيما يلي سوى حالتين تعمد الإصابة ومخالفة تعليمات السلامة والأثر المترتب عليهما. أما حالة وقوع الإصابة للعامل وهو تحت تأثير المسكر، أو المخدرات فلا يتصور أن تكون بذاتها سبباً للإصابة بفيروس كورونا المستجد إلا إذا خالف العامل تعليمات السلامة.

أولاً: تعمد العامل إصابة نفسه

يلاحظ تطابق النص في القانون الكويتي مع نظيره القطري في اشتراط استحقاق العامل للتعويض ألا يكون قد تعمد إصابة نفسه. والعمد الذي قصده المشرعان هو العمد العام¹²⁶ الذي يجب أن يتوافر فيه عنصرين اثنين، هما إرادة الفعل وإرادة النتيجة. ومثاله أن يرمي العامل نفسه أمام آلة قاصدا إيذاء نفسه، أو الانتحار بالقفز من مكان مرتفع. بيد أنه وحتى يحرم العامل من التعويض، يجب أن تكون إرادته الحرة قد توجهت إلى تحقيق النتيجة المتبغاة. فلا يكفي لقيام الخطأ العمدي مجرد توافر إرادة الفعل، بل يجب فضلاً عن ذلك أن يقصد تحقق النتيجة المترتبة عليه¹²⁷. ولا يشترط في الخطأ

122 المادة (95).

123 المادة (111).

124 ويختلف السقوط الذي رتبته المشرعان في النصين المشار إليهما، عن سقوط الحق بانقضاء الميعاد الذي تطلب المشرع مباشرة الإجراءات القانونية للمطالبة بالتعويض خلاله. إذ إن الأول حكم موضوعي يتعلق باستحقاق التعويض عن الإصابة ذاتها، أما الثاني فهو حكم إجرائي يتعلق بالميعاد الزمني الذي فرضه المشرع لمباشرة إجراءات المطالبة بالتعويض.

125 ويضيف المشرع القطري حالة رابعة وهي رفض الخضوع للكشف الطبي، أو العلاج (المادة 4/111) وقد تناولنا هذه الجزئية سلفاً في الفرع الثاني من المطلب السابق ومن ثم لا ضرورة لتكرار مناقشتها هنا.

126 الأهواني وزهرة، مرجع سابق، ص 144.

127 محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يرر فصل العامل: دراسة في القانونين الكويتي والمصري، دار النهضة العربية، 2013، ص 11.

العمدي أن يكون فعلاً إيجابياً، بل قد يكون فعلاً سلبياً، كأن يقوم العامل بالامتناع عن عمل دون مبرر مع إدراكه للخطر المحيط به. فإذا تخلف أي من هذين العنصرين - إرادة الفعل وإرادة النتيجة - بأن يرتكب العامل خطأ سهواً منه، أو إهمالاً، أو قاصداً دفع خطر أكبر فإن هذا ينفي عن الفعل صفة العمد.

وعلى ضوء ما تقدم، يمكننا القول بأن العامل إذا تعمد الإصابة بفيروس كورونا المستجد، بارتكابه فعلاً إيجابياً كالاختلاط بشخص يعلم يقيناً إصابته بالفيروس، أو فعل سلبى كتعمده مخالفة الإجراءات الاحترازية للوقاية من الفيروس مثل عدم لبس الكمامة، أو عدم تعقيم اليدين قاصداً التقاط العدوى، ففي هذه الحالة لا يستحق التعويض وتنزاح المسؤولية عن صاحب العمل، لأن العامل المضور قد قطع بفعله الرابطة السببية بين العمل والإصابة¹²⁸، إلا أنه يبقى على صاحب العمل إثبات خطأ العامل العمدي لنفي المسؤولية عن نفسه.

ثانياً: وقوع الإصابة للعامل نتيجة مخالفته لقواعد السلامة المهنية

يضع قانون العمل على عاتق صاحب العمل التزاماً أصلياً باتخاذ كل ما من شأنه حماية عماله من أخطار المهنة التي يتعرضون لها أثناء أدائهم للعمل. فألزمه بأن يوفر أدوات ووسائل الوقاية من إصابات العمل¹²⁹، إضافة إلى الإعلان عن تعليمات وإرشادات السلامة¹³⁰، التي يجب أن تكون مكتوبة وواضحة ومعلنة في مكان ظاهر في مقر العمل؛ وفي المقابل أوجب المشرع على العمال، مراعاة هذه التعليمات والتقيّد بها فيها¹³¹.

وفي ظل تفشي فيروس كورونا فإن صاحب العمل ملزم بتوفير أدوات السلامة مثل المعقمات والقفازات والكمامات على نفقته الخاصة، إضافة إلى التزامه بالإعلان عن التعليمات الخاصة في هذا الشأن، كتوجيه العمال باتباع قواعد التباعد الاجتماعي، ولا يعفى صاحب العمل من هذين الالتزامين وإن كانت معلومة للكافة ونشرتها وسائل الإعلام. بل أنه لا يعفى من المسؤولية حتى في حالة قيام السلطات المختصة في الدولة بسن تشريعات أساسية، أو فرعية توجب على الأفراد اتباع إجراءات الوقاية من الفيروس. ذلك أن التزام صاحب العمل بسلامة عماله ومن ضمنها إعلان تعليمات الوقاية، هو التزام بتحقيق نتيجة مصدره المباشر قانون العمل.

وقد نظم المشرع الكويتي مخالفة العامل لتعليمات السلامة المهنية في إطار سوء السلوك الفاحش

128 وهذا الفرض، وإن ندر وقوعه، إلا أنه لا يمكن استبعاده بالطلاق فقد يتعمد العامل إيذاء نفسه طمعاً في الحصول على إجازة، أو تعويض.

129 المواد (83) و(85) و(86) من قانون العمل الكويتي، والمواد (100) و(102) و(104) من قانون العمل القطري.

130 المادة (84) من قانون العمل الكويتي والمادة (99) من القانون القطري.

131 المادة (87) من القانون الكويتي والمادتين (5/42) و(101) من القانون القطري. ويجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا خالف هذه التعليمات. فبحسب المادة (41/ب) من قانون العمل الكويتي يجوز لصاحب العمل فصل العامل مع احتفاظه بمكافأة نهاية الخدمة. أما المشرع القطري فقد اتخذ موقفاً أكثر صرامة وأجاز لصاحب العمل فصل العامل دون إنذار مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة عند تكرار مخالفة العامل لتعليمات السلامة رغم إنذاره كتابياً بذلك (المادة 61/3).

والمقصود¹³². فوضع أو لا معياراً عاماً يتمثل باشتراطه ألا تكون الإصابة قد وقعت للعامل نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود منه، ثم أورد صورتين للسلوك الفاحش على سبيل المثال لا الحصر لتوضيح معناه، وهما وقوع الإصابة للعامل وهو تحت تأثير الخمر، أو المخدرات، ومخالفته لتعليمات السلامة. ويتميز السلوك الفاحش والمقصود عن الخطأ العمدي في أن العامل يقصد إتيان الفعل فقط دون النتيجة المترتبة عليه وهي الضرر، أما عن كونه مقصوداً أي أنه يريد السلوك ذاته، وهو قد يتحقق بعمل، أو امتناع عن عمل. ولما كان العمد عنصراً من عناصر الخطأ الفاحش فإن عبء إثبات التعمد يقع على صاحب العمل¹³³.

أما القانون القطري فقد أورد أحوال الحرمان على سبيل الحصر في المادة (111)، وما يهمننا في هذا الصدد الفقرة الثالثة من هذه المادة، التي تقر حرمان العامل من التعويض إذا تعمد مخالفة تعليمات السلامة، أو على الأقل أهمل إهمالاً جسيماً في تنفيذها. فنحن هنا بصدد مفهومين مختلفين، الأول تعمد المخالفة والثاني الإهمال الجسيم. ولا يجب أن يفهم أن المقصود بالتعمد هنا هو الخطأ العمدي الوارد في الفقرة الأولى من ذات المادة. إذ إن المشرع لو عنى ذلك لأوردتها في هذا الموضوع ولكان إيرادها في الفقرة الثالثة من قبيل التزويد واللغو التشريعي غير المبرر، ولكنه آثر النص عليها في مكانها الصحيح. والذي نراه أن العمد في هذه الجملة يعني سوء السلوك الفاحش والمقصود وليس الخطأ العمدي، وسندنا هو أن المشرع ذكر لفظ عمد المخالفة فقط - أي إرادة الفعل - وليس عمد وقوع الإصابة، أو الضرر أي إرادة النتيجة. فالعامل هنا يريد الفعل اختياراً وهو مخالفة التعليمات، دون أن يقصد تحقق النتيجة التي تتمثل في حدوث الضرر. ولو أراد المشرع النص على تحقق النتيجة ليرتفع بالخطأ إلى مرتبة الخطأ العمدي، لما أعجزه ذلك، لكنه آثر التوقف عند اشتراط تعمد الفعل ذاته دون النتيجة. أما الإهمال الجسيم فالمقصود به الخطأ الجسيم وهو الخطأ الذي لا يصدر من أقل الناس تبصراً، فلا ينطوي على تعمد، أو سوء نية، وإنما على عدم اكتراث ولا مبالاة بمآلات أفعاله، فهو على هذا صورة من صور الخطأ غير العمدي¹³⁴. فالعامل في حالة الإهمال الجسيم لم يرد الفعل ولم يرد النتيجة ولكنه قصر في مراعاة التزام جوهري لا ينساق إليه أوساط الأفراد¹³⁵. وطالما أن صاحب العمل قد قام بتأدية الالتزامات التي يفرضها القانون ومع هذا خالف العامل قواعد السلامة والصحة المهنية فلا مسؤولية إذن على صاحب العمل إن أصيب العامل بعدوى الفيروس ما لم يثبت العامل أن العدوى أصابته رغم اتباعه لكافة تعليمات صاحب العمل¹³⁶ فهنا يبقى التزام صاحب العمل بالتعويض قائماً

132 ومن المستقر عليه في قضاء محكمة التمييز الكويتية فإن سوء السلوك الفاحش والمقصود يعني "انحراف مفرط عن الجادة يربو على الخطأ الجسيم دون أن يصل إلى درجة تعمد النتيجة، ويتمثل في الإقدام على عمل، أو امتناع لا مبرر له، يرتكبه فاعله عن قصد وإرادة، ويكون مدركاً لخطره وتدخّل نتيجته في حساباته" وعبء إثبات هذا السلوك يقع على عاتق صاحب العمل، انظر الطعن 2002/153، جلسة 2003/12/8.

133 الأهواني وزهرة، مرجع سابق، ص 145.

134 لمزيد من البيان حول فكرة الخطأ الجسيم انظر: رشدي، مرجع سابق، ص 42.

135 وعلى هذا لا تؤيد ما ذهب إليه بعض الفقه في قطر في تكييف تعمد مخالفة تعليمات السلامة بأنه خطأ عمدي وأن المقصود بالإهمال الجسيم هو الخطأ غير المغتفر. انظر هذا الرأي: علي حسين نجيدة، مرجع سابق، ص 461-462.

136 وبحسب التقارير الصادرة عن منظمة الصحة العالمية فإن لبس الكمامات والقفازات وتعقيم اليدين وسائل وقائية فعالة في منع انتقال

لأن مسؤوليته قائمة على فكرة الضرر.

ثالثاً: الأثر المترتب على تعمد العامل الإصابة ومخالفة تعليمات السلامة

إذا أصيب العامل نتيجة لفعلة العمدي، أو بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود المتمثل بمخالفة تعليمات السلامة، فإن جزاء هذا في القانون الكويتي هو حرمانه من التعويض النقدي فقط، دون حقه في الأجر والرعاية الطبية¹³⁷. على أن قاعدة حرمان العامل من التعويض عند مخالفة تعليمات السلامة المهنية ليست قاعدة مطلقة بل محدودة التطبيق، فقد اشترط المشرع ألا تسفر الإصابة عن وفاة العامل، أو تخلف لديه عجزاً مستديماً تزيد نسبته على 25 في المئة. وهذا الاستثناء يكاد يستغرق القاعدة¹³⁸ لأن التعويض لا ينتفي إلا إذا كان الضرر بسيطاً بحيث لا يتجاوز نسبته 25 في المئة من العجز الكلي، على الرغم من أن العامل هو الذي تسبب في وقوع الإصابة نتيجة لسوء سلوكه الفاحش والمقصود به عدم مراعاة قواعد السلامة.

أما في القانون القطري فإن الجزاء المقرر بحسب ما جاء في صدر المادة (111)، هو حرمان العامل من جميع حقوقه التي تتضمن الرعاية الطبية والأجر أثناء مدة العلاج والتعويض النقدي. والواقع أن التنظيم التشريعي في قطر لأحوال حرمان العامل من التعويض، أكثر اتفاقاً مع المنطق القانوني السليم، ويتسق مع القواعد العامة في المسؤولية المدنية، ذلك أن خطأ المضرور يعد صورة من صور السبب الأجنبي التي تنتفي معه المسؤولية، إذ إنه بخطئه الشخصي قد قطع العلاقة السببية بين الخطأ والضرر. ومن ثم لا نجد ما يبرر هذه المعاملة السخية من المشرع الكويتي¹³⁹.

وبتنزيل هذه الأحكام على حالة إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد، يمكن القول بأن العامل إذا تعمد إصابة نفسه بالفيروس، أو إذا كانت عدوى الفيروس قد انتقلت إليه نتيجة عدم مراعاته قواعد السلامة على النحو الذي بيناه آنفاً، فإن الأثر المترتب على ذلك في القانون الكويتي هو حرمان العامل من التعويض النقدي فقط، دون حقه في الأجر والعلاج، بشرط ألا تؤدي الإصابة في حالة مخالفة تعليمات السلامة إلى وفاته، أو تخلف لديه عجزاً تزيد نسبته على 25 في المئة، فحيثما يستحق كافة الحقوق المترتبة على الإصابة بما فيها التعويض على الأساس الذي بيناه في الفرع السابق. أما في القانون القطري فإنه يحرم من كافة حقوقه جزاء له على سوء نيته، أو إهماله الشديد.

العدوى، لكنها لا تحول على وجه اليقين دون التقاط الفيروس، وأن أفضل وسيلة لمنع انتقال العدوى هي غسل اليدين باستمرار وتجنب ملامسة الوجه وتطبيق قواعد التباعد الاجتماعي. للمزيد من التفصيل انظر:

World Health Organization, Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public: When and how to use masks, https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/when-and-how-to-use-masks?gclid=CjwKCA-jw2uf2BRBpEiwA31VZj3E8h_678SLIEb8AOtFwJl1T12vR-Bz1stj4Z9Sbxf1F4s1iJMnPDxocbUYQAvD_BwE, accessed 30/5/2020.

137 وحرمان العامل من التعويض دون الأجر والعلاج ظاهر من قراءة صدر المادة (95) التي تقر: "يسقط حق العامل في التعويض عن الإصابة إذا ثبت... إلخ".

138 عبد الباقي، مرجع سابق، ص 378.

139 وقد كان ذات الحكم واردة في نص المادة (65) من قانون العمل الملغى 1964/38 وبررت المذكرة التفسيرية وقتها هذا الحكم بالقول أن "العدالة الاجتماعية تقتضي رعاية هذا العامل وأسرته من بعده"، بل إن المشرع مدد حق العامل في التعويض حتى في حالة تعمدته إصابة نفسه إذا أدى الحادث إلى وفاته، أو خلف لديه عجزاً تزيد نسبته عن 25٪ من العجز الكلي.

الخاتمة

تناولنا فيما تقدم أهم المشكلات القانونية التي تثيرها واقعة إصابة العامل بفيروس كورونا المستجد وبيننا خصوصيتها في دائرة إصابات العمل. وإزاء هذا الأمر، تعين البحث عما إذا كان قانون العمل في الكويت وقطر يوفر الحماية الكافية للعمال ضد الإصابة بالفيروس. فعلى الرغم من اتخاذ السلطة التنفيذية في الكويت وقطر عدة تدابير احترازية لمنع انتشار الفيروس، وفرض قانون العمل التزام السلامة المهنية على صاحب العمل، إلا أن خطر إصابة العمال بالعدوى لا يزال قائما.

وقد كشفت الدراسة عن الصعوبات التي تحول دون اعتبار الإصابة بعدوى الفيروس مرضا مهنيا، وذلك لعدم ورود هذا المرض في جدول الأمراض المهنية سواء في الكويت، أو قطر. ذلك أن كلا القانونين تبنى طريقة الجدول المغلق في تحديد الأمراض المهنية، والتي تتطلب إدراج المرض المهني في الجدول، إضافة إلى النص على طبيعة المهنة التي يزاولها العامل في الجهة المقابلة من الجدول. إلا أننا لا نرى ما يحول دون خروج الفقه والقضاء على هذه القاعدة واعتبار المرض الذي أصاب العامل مرضا مهنيا إذا أمكن للعامل إقامة العلاقة السببية بين العمل والمرض توفيراً لمزيد من الحماية للعامل.

كما خلصت الدراسة إلى تكييف إصابة العامل بعدوى الفيروس بأنه حادث عمل. فإن كانت النظرية التقليدية لحادث العمل، تقوم على اشتراط توافر عناصر معينة في حادث العمل، تتمثل في ضرورة مساس الحادث بجسم العامل، علاوة على الصفة الخارجية والمفاجئة، فإننا ننتهي إلى توافر كافة هذه العناصر عند إصابة العامل بعدوى الفيروس، ومن ثم لا نرى ما يحول دون التوصل إلى هذا التكييف خاصة من قبل القضاء.

وقد برزت لنا أثناء الدراسة إشكالية إثبات العلاقة السببية بين واقعة الإصابة بعدوى الفيروس ومهنة العامل نظرا لانفصام التلازم بين العمل والإصابة الذي افترضه المشرع. ويمكن للقضاء تذييل هذه العقبة، من خلال الاستدلال على قيام الرابطة السببية بعدة قرائن بحسب ما يطمئن إليه وجدانه، سيما وقد لاحظنا أن المحاكم تتساهل في بعض الأحيان، في تقرير الارتباط السببي بين الإصابة والعمل، رعاية منها للعامل كونه الطرف الأضعف في العلاقة العمالية. واتضح من الدراسة أن قانون العمل في كل من الكويت وقطر، يسير في ركاب تشريعات الدول المتقدمة بتوفيره حماية فعالة للعامل من أخطار المهنة، وذلك بكفالاته عدة مزايا تضمن للعامل العيش الكريم، سواء عند عجزه عن العمل، أو لأسرته من بعده عند وفاته.

وقد توصلت الدراسة إلى استحقاق العامل للمزايا التي كفلها له قانون العمل، عند الإصابة بعدوى الفيروس سواء من حيث حقه في الأجر، أو الرعاية الطبية، أو التعويض التقدي لورثته عن الوفاة. إلا أنه لا يمكن الجزم في الوقت الراهن بحق العامل في التعويض عن العجز المستديم سواء كان كلياً، أو جزئياً، ذلك أن الدراسات الطبية في شأن العاهات التي تخلفها الإصابة بالفيروس لا

تزال جارية، وفي جميع الأحوال يتعين على العامل المطالبة بالتعويض خلال الميعاد الذي حدده قانون العمل في الكويت وقطر.

كما كشفت الدراسة أن انطباق وصف حادث العمل على الإصابة بعدوى الفيروس لا يعني بالضرورة استحقاق العامل للحماية التي كفلها المشرع. فقد يسقط حق العامل في التعويض إذا ثبت أن الإصابة لحقته نتيجة ارتكابه لخطئه العمدي، أو خطئه الفاحش. وبينما مدى مجافاة القانون الكويتي للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، بتقرير استحقاق العامل للتعويض عند وقوع الإصابة نتيجة سوء سلوكه الفاحش والمقصود، إذا نتج عن الحادث عجزه بنسبة تزيد على 25٪، أو وفاته، ورأينا أن مسلك المشرع في قطر كان أكثر انسجاماً مع قواعد المسؤولية، بتبنيه لفكرة خطأ المضرور كأساس لمنع قيام مسؤولية صاحب العامل عن تعويض العامل في الأحوال الواردة في المادة (111) من قانون العمل القطري.

ويمكن لنا في نهاية المطاف أن نلخص أهم التوصيات بما يلي:

1- ندعو الفقه والقضاء إلى نبذ النظرية التقليدية لحادث العمل التي درجا على ترديدها ردحا من الزمن وعلى وجه الخصوص شرط الصفة الخارجية للفعل الذي ما فتى يثير العديد من المشكلات في الواقع العملي عند تطبيقه. إذ إن المشرع لم يشترط توافر شروط معينة في حادث العمل للاعتراف بوجود رابطة سببية بين الحادث والعمل، ولا يوجد ثمة ما يبرر تضييق نطاق النص باستلزام عناصر معينة في حادث العمل خلافاً لإرادة المشرع. وفي المشكلات العملية التي أفرزتها جائحة كورونا، خصوصاً في مجال الإثبات، مسوغ كاف لهجر هذه الشروط.

2- ندعو المشرع القطري إلى إضفاء مزيد من الحماية على حقوق العمال بفرض نظام التأمين الإجباري على أصحاب الأعمال على غرار الدول المتقدمة، لرفع أعباء التعويضات المالية عنهم وتيسير اقتضاء العمال لهذا التعويض، دون حاجة إلى إرهاب القضاء بكثرة المنازعات العمالية، وما تتطلبه من سرعة الفصل فيها والتي يمكن المساهمة في حلها بفرض نظام التأمين وتقنين شروطه.

3- نأمل من المشرع الكويتي تعديل نص المادة (88) من قانون العمل لضبط عقود التأمين على العمال، من الناحيتين الشكلية والموضوعية، وعلى وجه التحديد، شروط سقوط التعويض، والإعفاء من المسؤولية، لصد أي محاولة من شركات التأمين للالتفاف على حقوق العمال.

4- نيبب بالمشرع الكويتي تعديل نص المادة (95) من قانون العمل الكويتي، بتقرير حرمان العامل من التعويض في حالة الخطأ الفاحش، لتتنجم مع القواعد العامة للمسؤولية المدنية. فطالما أن العامل قد قطع بخطئه الشخصي العلاقة السببية بين العمل والإصابة فعليه تحمل مغبة هذا الفعل.

5- نوصي بأن يقوم المشرعان الكويتي والقطري بتعديل جدول الأمراض المهنية، وإدراج معيار عام

يتضمن اعتبار الإصابة بعدوى العوامل البيولوجية كمرض مهنة بالنسبة للعاملين في المجال الطبي على غرار التجربة الإيطالية والفرنسية.

6- ندعو القضاء إلى تبني مفهوم واسع لمرض المهنة وعدم قصره على الأمراض الواردة في جدول الأمراض المهنية، بل اعتبار كل مرض يلحق بالعامل مرضاً مهنيًا طالما أثبت العامل العلاقة السببية بين العمل الذي يزاوله والمرض.

- ‘Abdul-fatāh ‘A., aḥkām qānūn al‘amal al-kuwaitī, (in Arabic) bidūn nāshir, 1993.
- ‘Abdul-riḍā ‘A., al-wajīz fi qānūn al‘amal al-kuwaitī, (in Arabic) Muassasat dār al-kutub, al-Kuwait, 2001.
- Abū al-layl, I.A., ta‘wīd al-ḍarar fi al-mas‘ūwliyyah al-madaniyyah, (in Arabic), maṭbū‘āt, al-Kuwait university, al-Kuwait, 1995.
- Abū naṣīr M.H. & Al-za‘bī M.Ṣ., ma‘āyīr taḥdīd amrāḍ al-mihaniyyah fi qānūn al-ḍamān al-ijtimā‘ī al-urdunī: dirāsah muqāranah, (in Arabic), al-majallah al-urduniyyah fi al-qānūn wa al-‘ulūm al-siyāsiyyah, issue 2 April 2014.
- Abū zīd, M.M., ba‘ḍ al-mushkilāt al-Qānūniyyah al-nātijah ‘an maraḍ faqd al-manā‘ah al-muktasabah, (in Arabic), al-Kuwait university, al-Kuwait, 1995.
- Al-ahwānī Ḥ.K. & Al-mursī Z.M., tashrī‘at al-ri‘āyah al-ijtimā‘iyyah- taṭbīqātuhā fi al-Kuwait, (in Arabic), maktabat al-ṣafār, al-Kuwait, 1989.
- Al-‘ayāsh M.‘A. & Al-hadhāl S.M., “ajr al-‘amil wa fayrūs kwrūnā: qirā‘ah jadīdah linaṣ al-mādah (61) min qānūn al‘amal al-kuwaitī”, (in Arabic), majallat kulliyyat al-qānūn al-Kuwaytiyyah al-‘ālamīyyah, al-sana al-thāminah, mulḥaq khāṣ -issue, June 2020.
- , “t‘amulāt fi ba‘ḍ mustaḥdathāt qānūn al‘amal al-kuwaitī al-jadīd -dirāsah taḥlīliyyah naqdiyyah”, (in Arabic), majallat al-ḥuqūq, issue 4, December 2014.
- Al-barāwī Ḥ.H., “al-ta‘wīd ‘an wafāt al-‘āmil bisabab al-‘amal fi qaḍā’ maḥkamat al-tamyīz al-Qaṭariyyah”, (in Arabic), al-majallah al-qānūniyyah wa al-qaḍā’iyyah, issue 2, 2016.
- Al-hājri J.M., iṣābat al-‘amal wa al-ta‘wīd ‘anhā: dirāsah muqāranah fi Qawānīn al-‘amal al-Qaṭarī wa al-sudānī wa al-miṣrī (risālat mājistīr), (in Arabic), Al-Neelain University, Sudan, 2014.
- Al-nakās J., qānūn al‘amal al-kuwaitī al-muqārin, (in Arabic) 2ed, Muassasat dār al-kutub, al-Kuwait, 2005.
- Al-sa‘id R.M., al-khaṭa’ al-jaṣīm al-ladhī yubarir faṣl al-‘amil: dirāsah fi al-qānūnayn al-kuwaitī wa al-miṣrī (in Arabic), bidūn nāshir, bidūn tārikh.
- Al-ūdn S., al-ta‘wīd ‘an iṣābat al-‘amal fi maṣr wa al-duwal al-‘arabiyyah, (in Arabic) Munsh‘āt al-Ma‘ārif, bi al-Iskandariyyah, 2004.
- Al-ya‘qūb B.J., “ḥawādith al-tarīq wa madā i‘tibārahā ḥawādith ‘amal”, (in Arabic), majallat al-ḥuqūq wa al-sharī‘ah, issue 4, December 1981.
- Ibrāhim J.M., al-ḥādith athnā’ wa bisabab al-‘amal – dirāsah muqāranah ma‘a al-tarkīz ‘alā aḥkām qānūn al‘amal fi al-qitā‘ al-ahlī al Kuwaitī, (in Arabic)- al-qism alawal, majallat al-ḥuqūq, issue 2, June 1987.
- Ibrāhim J.M., al-ḥādith athnā’ wa bisabab al-‘amal – dirāsah muqāranah ma‘a al-tarkīz ‘alā aḥkām qānūn al‘amal fi al-qitā‘ al-ahlī al Kuwaitī – (in Arabic) al-qism althānī, majallat al-ḥuqūq, issue 3, June 1987.
- Njīdah ‘I.H., al-wāfi fi qānūn al‘amal al-Qaṭarī, kulliyyat al- qānūn, (in Arabic) Qatar university, Qatar, 2017.

- Raḥāl R.‘A., al-nizām al-qānūnī liṣābat al-‘amal -dirāsah muqāranah (risālat duktwrāh), (in Arabic), University of Aleppo, Syria, 2010.
- Shanab M.L., “al-itajāhāt al-ḥadithah fi al-tafriqah byn ḥawādith al-‘amal wa al-amrāḍ al-mihaniyyah”, (in Arabic), majallat al-‘umūm al-qānūniyyah wa al- iqtisādiyyah, al-sana al-tāsi‘ah, issue1, 1967.
- Shukrān Y., dawr al-ijtihād al-qaḍā’ al-ijtimā’ī fi taṭwīr nizām ithbāt ḥawādith al-shughl wa al-amrāḍ al-mihaniyyah, (in Arabic), majallat al-qānūn wa al-a‘māl, issue 19, 2018.