

مجلة الحقوق

فصلية علمية محكمة - تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

التنظيم القانوني للتأمين على العمال ضد مخاطر العمل وفقاً للقانون الكويتي •

الأستاذ الدكتور / حسين محسن الرشدي



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 1029 - 6069

العدد ٣ - السنة ٤٧

ربيع الأول ١٤٤٥ هـ - سبتمبر ٢٠٢٣ م

التنظيم القانوني للتأمين على العمال ضد مخاطر العمل وفقاً للقانون الكويتي

الأستاذ الدكتور / حسين محيسن الرشيد *

ملخص:

يعد التزام صاحب العمل بالتأمين على عماله ضد إصابات العمل وأمراض المهنة حكماً مستحدثاً بقانون العمل الجديد، وبه يطمئن العامل على حصوله على الرعاية الطبية، وتكفل هيئة التأمين بمصاريفها. ويأتي هذا الحكم متسقاً مع توجه المشرع في التوسع بحماية العامل، والاكتماء بأن تكون الإصابة وقعت أثناء العمل أو بسببه أو حتى في الطريق إلى العمل أو العودة منه.

غير أن لنا بعض المآخذ على تنظيم المشرع للتأمين الإجمالي لصالح العمال ضد إصابات العمل وأمراض المهنة بأن: جعل الجهة التي تقوم عليه هي شركات التأمين الخاص، وفي ذلك تعريض للعامل للمطال؛ وكان ينبغي أن تقوم الدولة بتنظيمه؛ لأنه تأمين اجتماعي، ويعاب أيضاً على المشرع أنه: سمح لهيئة التأمين -بعد أدائها للتعويض- الرجوع على صاحب العمل ولو لم يخطئ، في حين أن صاحب العمل لم يدفع لهيئة التأمين الأقساط إلا لكي تتحمل هي المخاطر بدلاً منه، هذا بالإضافة إلى سوء صياغة بعض نصوص قانون العمل الجديد.

كلمات مفتاحية: قانون العمل، تأمين، إصابة عمل، مرض مهني، رجوع على صاحب العمل.

المقدمة:

بعدما كان العمل في القطاع الحكومي الوجهة الأولى للراغبين في العمل حتى أصبحت أروقة المرافق الحكومية مليئة بالبطالة المقنعة؛ اتجهت الحكومات المتعاقبة في دولة الكويت إلى تشجيع المواطنين على العمل في القطاع الأهلي بعدما كان مقصوراً -تقريباً- على العمالة الوافدة**.

ولتحقيق هذه الغاية، صدرت عدة تشريعات؛ لتحسين بيئة العمل في القطاع الأهلي، ومنح مزايا للعاملين فيه مثل: قانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ بشأن دعم العمالة

* أستاذ - قسم القانون الخاص - كلية الحقوق - جامعة الكويت.

** رمزي سلامة وفريح العنزي، قضية التوظيف في المجتمع الكويتي، دراسة قدمت في فبراير ١٩٩٩ ونشرت على موقع مجلس الأمة الكويتي على الرابط: <http://www.kna.kw/clt-html5/run.asp?id=817> ووفقاً لنشرة للوحة الإحصائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ الصادرة من الإدارة المركزية للإحصاء، العدد ٤٢، بلغ عدد العاملين الكويتيين في القطاع الحكومي عام ٢٠٢٠ ٣٢٣,٣٥٨، وبلغوا في القطاع الخاص ٣٠٣,٧٣، في حين بلغ عدد الوافدين العاملين في القطاع الخاص ١,٦٢٤,٨٣٥.

الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية، وقانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ (يشار له لاحقاً بقانون العمل الجديد).

إن من أهم المزايا المقررة للعامل، هو: التأمين عليه من مخاطر العمل التي يتعرض لها فتؤثر في سلامة بدنه^(١) وذمته المالية، وقد تقعده عن الكسب إن لم تؤد إلى فقدانه لحياته، وترك ورثته من بعده من غير معيل لهم. ولا ريب أن هذا الخطر كفيل وحده بصد العمال عن العمل في القطاع الأهلي. فحسناً فعل المشرع الكويتي عندما قام بتنظيم التأمين على العمال ضد مخاطر المهنة.

فعلى الرغم من أن المشرع الكويتي ألزم - في المادة الثانية من القانون رقم ١ لسنة ١٩٩٩ بشأن التأمين الصحي على الأجانب- صاحب العمل بالتأمين الصحي على عمالته الوافدة ودفع أقساط التأمين؛ وجعل العمالة الوطنية تخضع لقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦، ضَمَّنَ في قانون العمل الجديد نصوصاً تلزم صاحب العمل بتحمل نفقات علاج العامل، وتعويضه عما يصيبه، بل أوغل في حماية العامل عندما جعل على صاحب العمل التزاماً بالتأمين على عماله.

بيد أن التنظيم التشريعي للتأمين الإجباري على العمال ضد مخاطر العمل يثير بعض الإشكاليات رغم ما له من أهمية في حماية العمال، وتشجيعهم على العمل بالقطاع الخاص، وهذا ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع. وإن مما يتبادر للذهن هو التساؤل حول المستجدات التي أتت بها قانون العمل الجديد، خاصة تلك المتعلقة بالتأمين على العمال، فما هو الخطر الذي يجب التأمين منه؟ ومن هي الجهة التي يجب التأمين لديها؟ وما فائدة التأمين من مخاطر العمل إن كان المشرع قد سمح لهيئة التأمين بالرجوع على صاحب العمل؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات وغيرها انتهجنا الطريق التحليلي لنصوص قانون العمل في القطاع الأهلي الجديد ونصوص قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ (يشار له لاحقاً بقانون العمل القديم)، مستهدين بما صدر من القضاء الكويتي من أحكام، وقد أثرنا أن تكون خطة الدراسة مقسمة على النحو الآتي:

المبحث الأول: تنظيم التأمين على العمال ضد مخاطر العمل

المبحث الثاني: تقييم التأمين على العمال ضد مخاطر العمل

(١) ومن الجدير بالذكر أن الإصابة الأكثر حدوثاً هي الكسور بنسبة ٥١,٥٪ تليها الجروح القطعية بنسبة ١٢,١٪؛ وأن ١٩,٧٪ من الإصابات هي بسبب سقوط جسم ثقيل، وأن ١٨٪ من الإصابات ترجع إلى السقوط من علو، انظر: الإدارة المركزية للإحصاء، النشرة السنوية لإحصاءات الصحة، ٢٠٢٠-٢٠٢١، ص ٢٤، منشورة على موقع الإدارة المركزية للإحصاء:

<https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=59&ParentCatID=70>

المبحث الأول: تنظيم التأمين على العمال ضد مخاطر العمل

لقد راعى المشرع مصالح العمال منذ قديم الزمان، فبعدما حصلت دولة الكويت على استقلالها في عام ١٩٦١، قام المشرع بإصدار التشريعات الضرورية؛ لتنظيم الحياة في الدولة الفتية، وكان من بينها: قانون العمل في القطاع الأهلي القديم.

ولارتباط القانون بالمجتمع من خلال تنظيمه لسلوك الأفراد الخارجي في المجتمع -خاصة التشريعات الاجتماعية، ومنها: قانون العمل- فإنه يجب أن يتم تعديله أو تبديله؛ مواكبة للتطورات التي تحدث في المجتمع، ولهذا أصدر المشرع الكويتي قانون العمل الجديد مُلغياً في مادته ١٤٩ قانون العمل القديم.

ولمعرفة مقدار التغيير الذي أحدثه قانون العمل الجديد في الأحكام المنظمة للتأمين على العمال من إصابات العمل، وأمراض المهنة (المطلب الثاني)، لابد من التطرق قبل ذلك إلى ما ورد في القانون القديم من أحكام حول ذات المسألة (المطلب الأول).

المطلب الأول: التأمين على العمال وفقاً لقانون العمل القديم

حمل المشرع صاحب العمل عدة التزامات لصالح العامل باعتبار صاحب العمل الطرف الأقوى في العلاقة العمالية، ومن هذه الالتزامات: ما يتعلق بسلامة العامل من الأمراض المهنية، وإصابات العمل، بل وألزمه بتعويض العامل إذا ما أصيب بشيء منها، ومن هنا تبرز أهمية التأمين على العمال ضد هذه المخاطر، وتوفير حماية لصاحب العمل وللعامل على حد سواء، وأنه من المناسب استعراض الخطر المؤمن منه (الفرع الأول)، قبلولوج إلى بحث مدى إلزام صاحب العمل بالتأمين على عماله ضد هذه المخاطر التي تتهددهم (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الخطر المؤمن منه

تنبأ المشرع أن العامل قد يصاب في حادث؛ بسبب العمل وفي أثناءه رغم اتخاذ صاحب العمل للتدابير الوقائية، -أو لأنه لم يتخذها-، فقرر للعامل حقوقاً منها: الحق في العلاج بأحد المستشفيات الحكومية، أو دور العلاج الأهلية حسبما يراه صاحب العمل الذي يلتزم بكامل مصاريف العلاج بما في ذلك الأدوية والنقل^(٢). ويتمتع العامل المصاب بأجره كاملاً طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب، وإذا زادت فترة

(٢) المادة ٦٣ من قانون العمل القديم.

العلاج عن ستة أشهر يدفع له نصف أجر فقط؛ حتى يتم شفاؤه، أو تثبت عاهته أو يتوفى^(٣) عندئذ يستحق العامل المصاب - والمستحقون من بعده - التعويض حسب الجدول الصادر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وما لم يثبت أن العامل قد تعتمد إصابة نفسه، أو أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل، ولم ينشأ عن الإصابة وفاة العامل، أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز الكلي^(٤).

ولكن ما إصابة العمل التي أراد المشرع وقاية العامل منها، وألزم صاحب العمل بتعويضه إن هي حدثت له؟ يُقصد بالإصابة: "الضرر الذي يلحق الجسم من جراء تأثير خارجي مفاجئ"^(٥).

وقد اشترط المشرع في إصابة العمل أن تكون بسبب العمل وأثناءه، ومن هنا نشب خلاف بين فقهاء القانون الكويتي، وتردد صداه في الأحكام القضائية حول اشتراط المشرع أن تكون الإصابة نتيجة حادث بسبب العمل وأثناءه، أهمها شرطان مستقلان أم شرط واحد؟^(٦) فجانِب من الفقه ذهب إلى أنه: لا بد من توافر كلا الشرطين، بحيث يكون الحادث قد وقع بسبب العمل وأثناءه، فلا تكفي الصلة المادية بين الإصابة والعمل بأن تقع أثناءه، ولكن لا بد من قيام الصلة المعنوية بينهما بأن تكون بسببه^(٧)، وسندهم في ذلك احترام النص التشريعي وإعمال ما ورد فيه من ألفاظ واضحة^(٨).

والمقصود بالسببية أنه لولا العمل لما كان الحادث، ولما وقعت الإصابة، في حين أن المقصود بـ "أثناءه" هي: "الأوقات التي يؤدي فيها العامل عمله، ولو كانت قبل بدء ساعات الدوام أو بعد نهايتها"^(٩). ويترتب على ذلك التزام صاحب العمل

(٣) المادة ٦٤ من قانون العمل القديم.

(٤) المادة ٦٥ من قانون العمل القديم.

(٥) السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، ط الأولى، ١٩٩٧، وحدة التأليف والترجمة والنشر كلية الحقوق، ص ٢٤٣.

(٦) مرضي العياش، تأملات في بعض مستحدثات قانون العمل الكويتي الجديد، مجلة الحقوق، العدد ٤، سنة ٢٠١٤، ص ١٥-١٥٧، خاصة ص ١٣٨، ١٣٩.

(٧) عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، ط ٢، ١٩٩٠، دون ناشر، ص ١٣١.

(٨) السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢٤٥.

(٩) عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ١٣٩.

بتعويض العامل إذا ما أصيب بضربة شمس أثناء تنفيذه لعمله، أو أصيب في شجار مع زميل له في العمل؛ بسبب العداوة، أو الإجازة، بل ويمتد نطاق التعويض ليشمل: الإصابة الناتجة من اعتداء زبون ساخط على خدمات المنشأة، بينما يخرج من نطاق التعويض: ما يصيب العامل في حادث الطريق إلى العمل أو العودة منه؛ لأنها وإن كانت واقعة بسبب العمل فإنه يتعذر اعتبارها واقعة أثناء أدائه. والفقه الكويتي في مجموعه يأخذ بهذا الرأي، وأما بالنسبة للقضاء الكويتي فاختلقت الأحكام حول ذلك^(١٠). وفي ذات السياق ولعدم وقوع الحادثة أثناء العمل يجب استبعاد اعتداء العامل على المدير خارج المصنع لفصله إياه، ويخرج كذلك من نطاق التعويض الاعتداء على العامل في العمل لأسباب شخصية، ولعدم توافر شرط السببية^(١١).

ولا ريب أن اجتماع هذين الشرطين معاً من الصعوبة بمكانة، وبالتالي قد يجد العامل نفسه دون تعويض لاختلال أحدهما^(١٢)، ولعل هذا ما دفع بعض الفقه إلى تبني المفهوم الموسع لمصطلحي "أثناء العمل وبسببه" مكتفين بتوافر أحد الشرطين^(١٣). لاسيما أن قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ توسع بمفهوم إصابة العمل؛ بأن اكتفى بأن يكون الحادث قد وقع أثناء العمل أو بسببه عند تعريفه لإصابة العمل في مادته الأولى. ومع ذلك نحن نرى أن المشرع منزه عن اللغو، وأنه يجب إعمال النصوص الواضحة في دلالتها دون تأويل كما هي الحالة الماثلة.

ومن المخاطر التي يتعرض لها العامل هي: المرض المهني، وهو: "الأذى الذي يلحق الجسم نتيجة العمل بطريقة تدريجية غير محسوسة"^(١٤). وقد كلف المشرع في المادة ٦٦ من قانون العمل القديم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بإعداد بيان بأمراض المهنة والصناعات والأعمال المسببة لها، مجيزاً لها إضافة أمراض مهنية جديدة إلى البيان.

(١٠) عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ١٤٨.

(١١) محمود زكي، قانون العمل الكويتي، دون رقم طبعة، ١٩٧١، دار السياسة، ص ٢٠٩.

(١٢) جمال النكاس، تعليق على بعض أحكام مشروع قانون العمل في القطاع الأهلي، مجلة الحقوق، ١٩٩٤، مجلد ١٨، عدد ٣، ص ٨٩١-٨٩٩.

(١٣) في التفسير الموسع للنص انظر: جلال إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل: مع التركيز على أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، القسم الأول، مجلد ١١، عدد ٢، ١٩٨٧، مجلة الحقوق، ص ٢١١-٢٨٦.

(١٤) السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢٤٣؛ تمييز، ٢٠١٦/١٠/١٩، طعن ٢٠١٤/٥٥٧ عمالي،

موقع محامو الكويت: <https://www.mohamoon-kw.com>

وتقرر المادة ٦٧ من ذات القانون، أنه: "إذا أصيب عامل بأحد الأمراض الواردة في البيان، أو ظهرت أعراض أحدها عليه تسري عليه أحكام المواد: (٦١)، (٦٢)، (٦٣)، (٦٤)، (٦٥) من هذا القانون"، وهي المواد التي أورد فيها المشرع تنظيمًا لإصابات العمل: كالأجراءات المتبعة للإبلاغ عن الواقعة، وحق العامل في العلاج، بالإضافة إلى حقه في تقاضي أجره بالكامل طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب، وإذا زادت فترة العلاج عن ستة أشهر يدفع له نصف أجر فقط؛ حتى يتم شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى. كما أن المادة ٦٥ أكدت ما ورد في المادة ٦١ من اشتراط: أن يكون الحادث (المرض) بسبب العمل وفي أثنائه إذن يشترط المشرع في تعويض المرض المهني أن يكون المرض أثناء العمل وبسببه^(١٥).

وفي الحقيقة يساورنا الشك حول أهمية هذين الشرطين بالنسبة للمرض المهني: فمن ناحية ألزم المشرع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بوضع بيان تحصر فيه الأمراض المهنية، فينشأ من مزاوله بعض المهن أمراض معينة ترتبط بها. ولا يقبل إثبات العلاقة السببية بين مرض ومهنة ما لم يرد في قرار الوزارة أنه من بين الأمراض التي ينشأ عنها. فالقول الفصل في اعتبار المرض مهنيًا من عدمه، هو: وروده في قرار الوزارة دون بحث العلاقة السببية. ومن ناحية أخرى سيأتي معنا أن مما يميز المرض المهني عن إصابة العمل، هو: أن هذا الأخير يقع ويتحقق في فترة قصيرة بل لحظية، بينما المرض يحتاج إلى وقت لنشوئه، ومن ثم ظهور أعراضه، وكان يكفي المشرع لقيام الضمان اشتراط ظهور أحد أعراض المرض على العامل أثناء سريان عقد العمل، ولهذا كان من المنطق أن يقرر المشرع في المادة ٦٨ من ذات القانون مسؤولية أصحاب العمل السابقين عن المرض المهني؛ إذ من المتصور أن ينشأ لدى صاحب عمل ثم يتطور ويظهر لدى آخر، فكيف يصح اختزال هذه المدة اللازمة للمرض في ساعات العمل (أثناء العمل)؟

ونرى أيضًا أن المشرع قد جانب الصواب في إحالته للمادة ٦١ إجمالاً دون تفصيل، مما ترتب عليه إلزام صاحب العمل بإبلاغ عن مرض العامل فوراً إلى مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل! ولا نظن أن مخفر الشرطة معني بمرض العامل، كما لا نظن أن هذا الحكم مقصود من المشرع الذي أراد فقط إبلاغ وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، أو أحد فروعها الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل.

(١٥) السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢٤٢.

وهناك فروق بين المرض المهني وإصابة العمل، لذلك كان على المشرع مراعاتها عند الإحالة، وقد اجتهد الفقه في تتبعها وإبرازها رغم التشابه بينهما من كونهما ضرراً يقع على جسم الإنسان نتيجة فعل خارجي^(١٦). فالإصابة تنتج عن تأثير خارجي مفاجئ، بينما في المرض يكون التأثير تدريجياً، ومن ثم لا يمكن عزوه إلى واقعة معينة^(١٧) "ففي حين أن الإصابة العمالية إنما تقع بسبب حادث يستغرق لحظات زمنية قصيرة نسبياً كوقوع آلة، أو دهس، أو سقوط من مكان عالٍ، فإن المرض المهني يفترض اعتلال صحة العامل كنتيجة للاشتغال في مهنة ضارة صحياً لفترة زمنية معينة"^(١٨).

ونضيف إلى ما سبق، أن المرض لا يعد مرضاً مهنيًا ما لم يكن قد ورد في جدول يصدر بقرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل باعتباره مرضاً مرتبطاً بالمهنة التي يمارسها العامل. وقد رفضت محكمة التمييز تعويض العامل؛ لأن "الجلطة القلبية" ليست واردة في جدول أمراض المهنة^(١٩)، وعليه تكون أمراض المهنة واردة على سبيل الحصر، إذ هي معلومة سلفاً للمتخصصين، وبالإمكان التنبؤ بوقوعها، على خلاف إصابات العمل التي لا يمكن حصرها؛ لتنوع مصدرها: (انفجار، حريق، سقوط...)، واختلاف مظاهرها: (حرق، بتر، كسر، بالقرنية بنسبة ٨٠٪^(٢٠)...)، وهذا يستدعي مراجعة قائمة الأمراض المهنية وتحديثها؛ لأن الطب باستمرار يبهنا بما يتوصل إليه من حقائق حول الأمراض ومسبباتها.

وفي كل الأحوال يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل إن هو أصابته إصابة عمل، أو إن هو مرض مرضاً مهنيًا. فهل ينوء صاحب العمل بهذا الحمل وحده؟ وما دور التأمين في تجزئة هذه المخاطر؟

(١٦) خالد الهندياني، عبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي، ط ٣، ٢٠١٨، دون ناشر، ص ٣٣٢.

(١٧) صالح العتيبي، شرح قانون العمل، ط ٢، ٢٠٢٠، كلية القانون الكويتية العالمية، ص ٣٥٢؛ خالد الهندياني، عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣٣٢؛ محمود زكي، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

(١٨) جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، ط ٢، ٢٠٠٦، مؤسسة دار الكتب، ص ٢٩٠.

(١٩) تمييز، ٢٠١٦/١/٥، ٢٠١٤/٧٢٩ عمالي، غير منشور.

(٢٠) تمييز، ٢٠١٨/٧/٢٢، طعن ٢٠١٨/١٠٩٢ عمالي، غير منشور.

الفرع الثاني: مدى إلزام صاحب العمل بالتأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة

كان صاحب العمل يلتزم فقط بدفع نفقات علاج العامل المصاب أو المريض، ولم يكن ملزماً بالتعويض عن الإصابة أو المرض إلا إذا ثبتت مسؤوليته التقصيرية؛ "فكان يتعين على العامل أن يثبت أن ما أصابه من أضرار، إنما هو نتيجة خطأ صاحب العمل وذلك عن طريق: إثبات علاقة سببية بين الضرر والخطأ، كما إذا استطاع أن يثبت أن سبب انفجار الآلة إنما كان نتيجة إهمال صاحب العمل في صيانتها"^(٢١). ولا ريب أن في ذلك مشقة على العامل، فكما أنه قد يفقد حقه في التعويض؛ لعدم تمكنه من إثبات مسؤولية صاحب العمل الشخصية، قد لا يحصل على التعويض؛ لأن المرض والإصابة يعودان لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيهما.

وفي بادئ الأمر كان تقدير التعويض يترك للهيئة القضائية، ثم تطور التشريع بصور قانون العمل القديم الذي حدد تعويض العامل جزافاً، وأحال على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تنظيم التعويض^(٢٢). وحتى يحصل العامل على تعويض يشترط بعض الفقه - قديماً وحديثاً - أن تكون الإصابة أو المرض المهني تأثيراً على قدرة العامل على العمل. فإن تخلف عن الإصابة أو المرض المهني آثاراً في البدن لا أثر لها البتة في القدرة على العمل: كفقد بعض الأسنان، فإنها لا تعد عاهة تقتضي التعويض وفقاً لنظام مخاطر المهنة، وإن كانت تستلزم التعويض وفقاً لمبادئ المسؤولية المدنية، إذ لا أثر لها على قدرة المصاب على العمل^(٢٣).

ونحن نتحفظ على اشتراط تأثير الإصابة على قدرة العامل على العمل، وذلك لسببين: فمن جهة، لا يوجد نص يحتوي على هذا الشرط، لا في قانون العمل - القديم أو الجديد - ولا في قرارات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المتتالية بشأن جدول تحديد نسب العجز الدائم في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة، ومن جهة أخرى، أن هذا الجدول الذي أفسح المشرع له المجال للتطبيق يحتوي على إصابات ليس لها أي تأثير على العمل، مثل: فقد شعر فروة الرأس، تشوه صوان الإن، فقد بعض

(٢١) السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢٤١، وفي نفس المعنى انظر: خالد الهندياني، عبد الرسول

عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣٢٩.

(٢٢) محمود زكي، مرجع سابق، ص ١٩٦.

(٢٣) محمود زكي، مرجع سابق، ص ٢٣٨ وما يليها؛ خالد الهندياني، عبد الرسول عبد الرضا،

مرجع سابق، ص ٣٥٠ وما يليها.

الأسنان، فقد إحدى الكليتين، فقد الخصية، فقد جزء من القضيب أو القضيب كله، فهذه إصابات لا تؤثر على أداء العامل لعمله، ومع ذلك تعد إصابات عمل واجبة التعويض وفقاً للقرارات الوزارية، وتفسيرنا هذا لمفهوم الإصابة ينسجم تماماً مع توجه المشرع في التوسع بمسؤولية صاحب العمل؛ حيث ألزمه بتعويض العامل حتى ولو لم يخطئ، بل حتى لو كانت الإصابة نتيجة خطأ العامل طالما لم يتعمدها، أو تكون نتيجة سلوك فاحش ومقصود من جانبه^(٢٤).

ويرى بعض الفقه أن المشرع سواء الفرنسي أو المصري حمل صاحب العمل بمسؤولية تعويض العامل بطريق غير مباشر من خلال: إلزامهما صاحب العمل بالإسهام في التأمين الصحي والاجتماعي للعمال كافة في المنشأة أو المشروع (التأمين الاجتماعي)، في حين أن المشرع الكويتي قرر أن يتحمل صاحب العمل هذه التبعة بشكل مباشر^(٢٥).

وفي الحقيقة تحتاج المسألة لشيء من التفصيل؛ ففي ظل قانون العمل القديم لم يكن صاحب العمل ملزماً بالتأمين على عماله ضد إصابات العمل وأمراض المهنة عند أي جهة كانت، وعليه كان صاحب العمل يتحمل عبء التعويض كاملاً. ومع ذلك، لجأ بعض أصحاب العمل - حماية لزمهم المالية - إلى التأمين على عمالهم لدى هيئات التأمين، فتتحمل عنهم مسؤولية التعويض. وكان تعويض العمالة الكويتية، وكذلك العمالة الأجنبية يتم وفقاً لقرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٨ لسنة ١٩٦٥ في شأن جدول تحديد نسب العجز الدائم في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة، والذي ينص في مادته الثانية على أنه: "يكون تعويض العامل في حالة الوفاة هو أجر كامل عن (١٥٠٠) يوم، وتزداد نسبة التعويض في حالة العجز الدائم الكلي إلى أجر كامل عن (٢٠٠٠) يوم"^(٢٦).

ثم صدر بعد ذلك الأمر الأميري رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية، ونص في مادته الثالثة: "على أصحاب الأعمال المرتبطين بعقود تأمين

(٢٤) عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٢٥) السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢٤١؛ جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، مرجع سابق، ص ١٩٥.

(٢٦) وقد ألغي بموجب القرار الوزاري رقم (٦٦) لسنة ١٩٨٣ بشأن جدول تحديد نسب العجز في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة، والذي حل محله القرار الوزاري رقم (٢٠٤ / ع) لسنة ٢٠١١ بشأن جدول تحديد نسب العجز في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة.

ضد إصابات العمل في إحدى شركات التأمين إنهاء ارتباطاتهم بتلك العقود في اليوم السابق على تاريخ سريان أحكام الباب الرابع من القانون المرافق، وذلك بالنسبة للعاملين لديهم الذين تنطبق عليهم تلك الأحكام". وحكم هذه المادة ينصرف إلى العمالة الكويتية إذ هم وحدهم من كان خاضعاً لقانون التأمينات الاجتماعية^(٢٧). أما العمال الأجانب فظل صاحب العمل ملزماً شخصياً بتعويضهم ما لم يختار التأمين عليهم لدى شركات التأمين الخاص.

ولكن لم يمض عام واحد حتى أصدر المشرع المرسوم بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٧٧ بتعديل بعض أحكام الأمر الأميري بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية المعمول به اعتباراً من ١٠/١/١٩٧٧، ونص في المادة الأولى منه على أن: "يؤجل العمل بأحكام البابين الرابع والخامس من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦، المشار إليه، ويصدر مرسوم بتحديد تاريخ العمل بهما". ومع ذلك كان تعويض العمال يتم وفقاً لقرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٨ لسنة ١٩٦٥ بشأن جدول تحديد نسب العجز الدائم في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة.

ونظراً لعدم إلزام صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى هيئات التأمين، كان العمال عرضة لفقدان حقهم في التعويض إما لمطال صاحب العمل في دفعه، وإما لعدم ملاءته المالية. وهذا ما انتبه له المشرع وتفااده في قانون العمل الجديد.

المطلب الثاني: التأمين على العمال وفقاً لقانون العمل الجديد

رغبة في توجيه الكويتيين للعمل في القطاع الأهلي الذي كان مقصوراً على الأجانب -في الغالب- لتفضيل العامل الكويتي العمل في القطاع النفطي أو الحكومي، أصدر المشرع الكويتي قانون العمل الجديد مضمناً إياه كثيراً من الأحكام اللازمة لتحسين وضع العامل في القطاع الأهلي، ومع ذلك ليس قانون العمل الجديد بمنبت الصلة عن قانون العمل القديم؛ لأنه قد احتوى بعض الأحكام المستقاة من القانون القديم (الفرع الأول)، بالإضافة إلى بعض الأحكام المستجدة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أحكام مستقاة من القانون القديم

رغم مضي قرابة نصف قرن على تدخل المشرع بتنظيم العلاقة العمالية من خلال إصداره لقانون العمل القديم إلا أنه مازال يتبنى ذات الأحكام والتي ضمنها

(٢٧) عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ١٣٢، هامش ١.

قانون العمل الجديد. وإن ما يهمنا في هذا البحث هو: تتبع الأحكام المرتبطة بإصابات العمل وأمراض المهنة والتأمين منها. وهكذا نجد أن المادة ٨٣ من قانون العمل الجديد تقرر أنه: "يجب على صاحب العمل اتخاذ احتياطات السلامة اللازمة كافة؛ لحماية العمال، والآلات، والمواد المتداولة في المنشأة، والمتريدين عليها من مخاطر العمل، مع توفير وسائل السلامة، والصحة المهنية اللازمة لذلك، ولا يجوز تحميل العامل أي نفقات، أو اقتطاع مبالغ من أجره مقابل توفير وسائل الحماية له"، فهذه المادة مقتبسة من المادة ٤٠ من قانون العمل القديم، ولكنها امتازت عنها في مد الحماية إلى المتريدين على المنشأة، كما أن عباراتها أتت منضبطة بعيداً عن تعداد صور المخاطر الواردة في المادة ٤٠؛ إذ هي مشمولة بعبارة: "مخاطر العمل". بيد أن نص المادة ٨٣ ليس ببعيد عن النقد، فكيف يحمي صاحب العمل "الآلات والمواد المتداولة في المنشأة" من مخاطر العمل؟ أليست هي غالباً مصدر الخطر؟ ثم إن كانت ملكاً لصاحب العمل فله الحرية في التصرف فيها مادياً بإتلافها، فكيف يلزمه المشرع بحمايتها؟! وإن لم تكن ملكاً له فهو يخضع للعقد الذي بموجبه يستعملها كعقد العارية والإيجار، وغيرها مما يحتوي التزاماً بالمحافظة على الشيء ورده، فمن التكرار غير النافع إلزام صاحب العمل بالمحافظة على الآلات والمواد المتداولة في المنشأة في قانون العمل.

وإذا ما انتقلنا للمادة ٨٦ من قانون العمل الجديد فنجدها قد تبنت ما ورد في المادتين ٤٣ و ٤٤ من قانون العمل القديم من أحكام تتعلق بالتزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة كافة؛ للوقاية من أمراض المهنة، والتزامه بتوفير صندوق الإسعافات الأولية.

ويلاحظ أن الإجراءات واجبة الاتباع عند حدوث إصابة عمل، والتي وردت في المادة ٩٠ من قانون العمل الجديد مستقاة من المادة ٦١ من قانون العمل القديم، غير أنها أضافت لزوم إبلاغ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو هيئة التأمين المؤمن لديها على العامل. وهذه الإضافة ممدوحة دون قدح في القانون القديم؛ إذ لم تكن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية قد أنشئت بعد، ولم يكن التأمين على العمال لدى هيئات التأمين إجبارياً.

وكذلك يظهر أن المادة ٩١ من قانون العمل الجديد مستوحاة من المادة ٦٣ من قانون العمل القديم، وكلتاها تلزمان صاحب العمل بنفقات علاج العامل المصاب من إصابات العمل، وأمراض المهنة سواء أكان قد تلقى الرعاية الصحية بأحد المستشفيات الحكومية، أم دور العلاج الأهلية، بالإضافة إلى قيمة الأدوية، ومصرفات التنقل.

ومن الأحكام المشتركة بين القانونين هي: أن المشرع اعترف للعامل بالحق في كامل أجره طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب، ولكن المادة ٩٣ من قانون العمل الجديد اشترطت ألا تتجاوز فترة العلاج ستة أشهر، فعندها يقتصر حق العامل على نصف الأجر حتى يتم شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى، أما المادة ١٠٥ من قانون العمل القديم فقد فرضت على صاحب العمل دفع أجر العامل كاملاً دون تقيد بمدة معينة. وإذا ما استقرت حالة العامل استحق تعويضاً عن إصابة العامل أو أمراض المهنة طبقاً للجدول الذي يصدر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. غير أن العامل قد يفقد حقه في التعويض عن إصابة العامل والمرض المهني إذا ما ثبت من التحقيق أن العامل قد تعمد إصابة نفسه، أو أن الإصابة قد حدثت؛ بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود منه^(٢٨) ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة العامل، أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز الكلي (المادتان ٩٤ و ٩٥ من قانون العمل الجديد والمادة ٦٥ من قانون العمل القديم).

ومن نافلة القول إن المادة ٦٩ من قانون العمل الجديد تقرر للعامل الحق في الإجازة المرضية، وهو الحق ذاته الذي نصت عليه المادة ٣٧ من قانون العمل في القطاع الأهلي القديم، وإن كان هناك اختلاف طفيف في مقدار أيام الإجازة والأجر الذي يستحقه العامل خلالها^(٢٩).

(٢٨) وتضيف المادة ٩٥ من قانون العمل الجديد "ويعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات، وكل مخالفة للتعليمات الخاصة بالوقاية من أخطار العمل وأضرار المهنة المعلقة في مكان ظاهر من أماكن العمل".

(٢٩) وإن مما يلفت النظر ما ورد في عجز المادة ٦٩ من أن: "الأمراض المستعصية فتستثنى بقرار من الوزير المختص، يحدد فيه نوع هذه الأمراض". فإن كانت تستثنى من حكم المادة ٦٩؛ لأنها تحتاج لفترة راحة أطول، وبالتالي يظل صاحب العمل ملزماً بدفع الأجر خلالها، فما الحكم الاستثنائي الذي يجب أن يطبق عليها؟ وهل المقصود أن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل هو من يقرر الحكم الاستثنائي؟ بالرجوع للقرار الوزاري رقم (١٩٧/ع) لسنة ٢٠١٠ في شأن الأمراض المستعصية نجد أنه فقط عدد الأمراض المستعصية دون تحديد لمدة الإجازة أو مقدار الأجر الذي يستحقه العامل. وبكل الأحوال لا نظن أن الوضع يستمر إلى ما لا نهاية، حيث إن من أسباب انتهاء عقد العمل وفقاً للمادة ٤٩ من قانون العمل الجديد هو: ثبوت عجز العامل عن تأدية عمله، أو استنفاد إجازته المرضية. وعلى خلاف تفسيرنا هناك من يرى أنه: "إذا أصيب العامل بمرض من الأمراض المستعصية فإنه يمنح إجازة مرضية بأجر كامل لحين شفاؤه دون أن تكون محددة بفترة زمنية معينة"، انظر: خالد الهنداني وعبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣١٥.

وأخيراً كلا القانونين يقرر قيام مسئولية أصحاب العمل السابقين بالإضافة إلى مسئولية آخر صاحب عمل، ويلزم هؤلاء -كل بنسبة المدة التي قضاها العامل في خدمته- إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونها مما ينشأ عنه المرض المصاب به العامل (المادة ٩٧ من قانون العمل الجديد والمادة ٦٨ من قانون العمل القديم).

ورغم تأثر قانون العمل الجديد بقانون العمل القديم إلا أنه استحدث أحكاماً اعتبرها بعض الفقه إنجازاً محموداً، وهذا ما سيعرض في الفرع التالي.

الفرع الثاني: مستجدات قانون العمل الجديد

تضمن قانون العمل الجديد كثيراً من الأحكام المستحدثة والتي تهدف إلى حماية العامة من المخاطر، وتعويضه عما يصيبه من إصابات عمل وأمراض المهنة، ومنها على سبيل المثال: إلزام صاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاولته العمل المخاطر التي قد يتعرض لها، ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها، وأن توضع التعليمات والعلامات التحذيرية في أماكن ظاهرة بمكان العمل، وأنه على صاحب العمل توفير أدوات السلامة الشخصية^(٣٠). وقد أوجبت المادة ٨٧ من قانون العمل الجديد على العامل استعمال وسائل الوقاية بعناية، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة؛ لوقايته من الإصابات وأمراض المهنة، وللتحقق من ملائمة بيئة العمل لاشتراطات السلامة، ومتابعة ظروف العمل الصحية عن كثب؛ تنص المادة ٩٢ من قانون العمل الجديد على أنه: "يجب على كل صاحب عمل أن يوافي الوزارة المختصة بإحصائية عن حوادث إصابات العمل وأمراض المهنة التي وقعت بمنشأته بشكل دوري، ويصدر الوزير قراراً بالمواعيد المحددة لذلك".

إن من أهم ما ورد بقانون العمل الجديد من أحكام هو: تغييره لمفهوم إصابة العمل، وفرضه للتأمين على العمال من إصابات العمل وأمراض المهنة. فأما بالنسبة للمسألة الأولى؛ فنجد أن المادة ٩٠ تقرر: "إذا أصيب العامل في حادث بسبب العمل أو في أثنائه أو في الطريق إلى العمل والعودة منه كان على صاحب العمل...". فالإصابة قد تكون بسبب حادث وقع أثناء العمل، "أو" بسبب العمل. فباستبدال "أو" بحرف العطف "و" يكون المشرع قد تخلى عن توجيه السابق بضرورة أن يكون الحادث بسبب العمل وأثنائه، وهو ما أثار تساؤلات ولغطاً حول

(٣٠) المادة ٨٤ من قانون العمل الجديد.

تأويل النص القديم؛ ناهيك عما في ذلك من مشقة على العامل، وتقليص فرص حصوله على التعويض كما أوضحنا أعلاه.

ومع ذلك، ورغم دخول قانون العمل الجديد حيز النفاذ، وأنه يطبق بأثر فوري حتى على آثار التصرفات المبرمة تحت سلطان القانون القديم باعتباره يتعلق بالنظام العام^(٣١)، وجدنا أن بعض الأحكام القضائية ما زالت تشترط أن يكون الحادث وقع أثناء العمل وبسببه؛ وقد قضي: "أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مناط اعتبار الإصابة من إصابات العمل بالمعنى الذي قصده نص المادة ٩٤ من القانون ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي كشرط لقيام التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابته أن تكون إصابة العامل في حادث وقع أثناء العمل وبسببه، ويكون ناشئاً عن طبيعة العمل وظروف أدائه"^(٣٢).

إن في توسع المشرع في مفهوم الإصابة^(٣٣) حماية للطرف الضعيف وهو: عمل ممدوح. بل ذهب أبعد من ذلك بنصه صراحة على: أن ما يصيب العامل في طريقه للعمل أو عودته منه من إصابات تعد إصابات عمل يستحق عنها العلاج والتعويض، ولا فرق في الحكم إن كان العامل راجلاً أو راكباً سيارته أو نقل عام أو خاص. ولم يقف المشرع عند هذا الحد وقرر حكماً خاصاً بالمرض المهني - بما أنه يتسلل رويداً رويداً إلى بدن العامل، ولا تظهر أعراضه إلا بعد فترة من الإصابة- فيسأل صاحب العمل عن تعويض العامل ولو لم تكتشف الإصابة بالمرض المهني إلا بعد انتهاء عقد العمل، مادام لم تمض سنة على انتهاء العقد^(٣٤).

ولكن، يقابل التوسع في حماية العامل من إصابات العمل وأمراض المهنة مد نطاق

(٣١) تمييز، ٢١/٠٤/٢٠٢١، طعن ٢٠١٨/٣٠٨ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laallaws.com>.

(٣٢) تمييز، ٠٦/٠١/٢٠٢٠، طعن ٢٠١٨/٦٩٥ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laallaws.com>؛ تمييز، ٢٤/٠٦/٢٠١٩، طعن ٢٠١٨/٤٤٣ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laallaws.com>؛ تمييز، ٢٢/٧/٢٠١٨، طعن ٢٠١٨/١٠٩٢ عمالي، غير منشور؛ تمييز، ٢١/٠٤/٢٠٢١، طعن ٢٠١٩/١٤٩٨ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laallaws.com>.

(٣٣) صالح العتيبي، مستجدات قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ دراسة تحليلية ومقارنة مع قانون العمل الملغي رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٤، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الأولى، عدد ١، ٢٠١٣، ص ٣٢٩-٣٢٤.

(٣٤) المادة ٩٦ من قانون العمل الجديد.

مسئولية صاحب العمل مما يشكل عبئاً عليه. ومن هنا تبرز أهمية المسألة الثانية، وهي: إلزام المشرع لصاحب العمل بالتأمين على عماله من إصابات العمل وأمراض المهنة. فلا ريب أن من أهداف عقد التأمين هو: تجزئة وتفتيت الكارثة بألا يتحملها المؤمن له وحده. فلقاء مبالغ بسيطة تدفع لهيئة التأمين تلتزم هذه الأخيرة بالأداء المتفق عليه عند تحقق الخطر المؤمن منه. زد على ذلك، أن في التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة تتحقق أيضاً مصلحة العامل بتوفير مدين له ذي ملاءة مالية.

تنص المادة ٨٨ من قانون العمل الجديد على: "مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية يلتزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة"^(٣٥). فالعمال الكويتيون يظلون خاضعين لقانون التأمينات الاجتماعية، ولا يلزم صاحب العمل بالتأمين عليهم ضد إصابات العمل وأمراض المهنة؛ ينصرف إذن حكم المادة ٨٨ من قانون العمل الجديد إلى العمالة الوافدة. وهذا ما صرحت به المادة ٨٩ من ذات القانون بقولها: "عند تطبيق أحكام تأمين إصابات العمل وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية تحل هذه الأحكام بالنسبة للمؤمن عليهم الخاضعين لهذا التأمين محل الأحكام الواردة في المواد التالية بالنسبة لإصابات العمل وأمراض المهنة"، ولا ينقص -في الحقيقة- صياغة هذه المادة التعقيد! كان من الأسهل صياغة حكمها كالتالي ودون إدخال بالمعنى: "مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية تطبق الأحكام التالية عند حدوث إصابة عمل أو مرض مهني"، أو "لا تسري الأحكام التالية على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام التأمين عن إصابة العمل المقننة في قانون التأمينات الاجتماعية".

بكل الأحوال، قد رحب الفقه بالتأمين الإجباري على العمال ضد إصابات العمل وأمراض المهنة مستبشرين خيراً للعامل وصاحب العمل على حد سواء^(٣٦). وهي خطوة ممدوحة، ولكن بالنظر بعين فاحصة للنصوص المتعلقة بهذا التأمين نجد أنها عرضة للنقد.

(٣٥) نعتقد أن المادة ٨٨ من قانون العمل الجديد تفقد المادة ٩١ من ذات القانون أهميتها، فمادام صاحب العمل ملزماً بالتأمين على عماله ضد إصابات العمل وأمراض المهنة بحيث يتحمل المؤمن هذه المسؤولية، نجد أنه من اللغو إلزام صاحب العمل أيضاً بنفقات علاج العامل المصاب بإصابة عمل أو بمرض مهني.

(٣٦) مرضي العياش، مرجع سابق.

المبحث الثاني: تقييم التأمين على العمال ضد مخاطر العمل

لا أحد ينازع في أهمية التأمين على العمال إجبارياً ضد خطر إصابات العمل وضد خطر المرض المهني. وإننا نسلم بأنها خطوة مستحقة ومحقة لمصلحة طرفي العلاقة العمالية. ومع ذلك نعتقد أن النصوص المنظمة للتأمين الإجباري على العمال قد شابها بعض القصور في صياغتها، أو في حكمها، وهذا ما سيتم إيضاحه في (المطلب الأول)، قبل الحديث عن حجج قد تثار اعتراضاً على نقدنا للمشرع الكويتي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مثالب التأمين الإجباري على العمال في القطاع الأهلي

لقد احتوى قانون العمل الجديد أحكاماً تستوجب التوقف عندها إما لمخالفتها المنطق القانوني، وأعني رجوع هيئة التأمين على صاحب العمل (الفرع الثاني)، وإما لأنها تخالف التكييف المعتاد لعقد التأمين (الفرع الأول).

الفرع الأول: الخروج عن التكييف المعتاد لعقد التأمين

يقسم الفقه التأمين، من حيث الموضوع إلى: تأمين خاص، وتأمين اجتماعي، ويهدف هذا التأمين الاجتماعي الأخير لحماية من يتعيشون من كسبهم من: عمال وحرفيين وغيرهم من مخاطر عملهم كإصابات وأمراض وشيخوخة... ولأنه مرتبط بطبقة من المجتمع تتدخل الدولة وتسهم فيه وكذلك أصحاب العمل، بل تفرض الدولة هذا التأمين، وهو ما يسمى: بالتأمينات الاجتماعية؛ فالتأمين الاجتماعي يصدر عن فكرة التضامن الاجتماعي مع فئة تعتمد في معاشها على كسب العمل، فهو يمثل مصلحة اجتماعية^(٣٧).

أما التأمين الخاص فهو: العقد الذي يبرمه شخص مع شركة تأمين مدفوعاً بالرغبة في الاحتياط من حوادث المستقبل: كالتأمين من المسؤولية، أو على الحياة، أو ضد السرقة. وحيث إنه يحقق مصلحة خاصة فيتحمل المؤمن له وحده قيمة القسط، ولهذا يسمى بالتأمين الخاص، والأصل فيه أنه اختياري إلا أن المشرع يتدخل أحياناً ويفرضه كالتأمين على المركبات لصالح الآخر.

(٣٧) أحمد شرف الدين، أحكام التأمين، ط ٣، ١٩٩١، طبعة نادي القضاة، ص ٢٣؛ جابر محبوب وخالد الهندياني، أحكام التأمين في القانون الكويتي، دون طبعة، ١٩٩٩، وحدة التأليف والنشر، ص ٣٤؛ جلال إبراهيم، التأمين وفقاً للقانون الكويتي، ١٩٨٩، دون رقم طبعة، مطبوعات جامعة الكويت، ص ١٠٥.

وبالنظر إلى تأمين العمال ضد إصابات العمل وأمراض المهنة الذي فرضه المشرع على صاحب العمل في المادة ٨٨ من قانون العمل الجديد نجد: أن المشرع ألزم صاحب العمل بالتأمين على عماله ضد المخاطر سالفة الذكر لدى شركات التأمين! فالمشرع يتطلب تأميناً خاصاً، في حين المفترض أن يكون التأمين اجتماعياً، وفي ذلك خروج على التقسيم المستقر لأنواع التأمين دون مبرر. ولو كان التأمين الخاص مكماً (إضافياً) للتأمين الاجتماعي لرحبنا بجعله ملزماً، ولكن ليست هذه الحالة بما أن العمالة الوافدة لا تخضع لقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦^(٣٨).

ليست أهمية هذا النقد نظرية فقط، بل يترتب على جعل التأمين على العمال تأميناً خاصاً لا اجتماعياً خطورة على العمال قد ذكرها الدكتور جلال إبراهيم -رحمه الله- بقوله: "ما أظهره الواقع العملي من عدم فاعلية اللجوء إلى التأمين لدى شركات التأمين التجارية من تقديم حماية حقيقية للعمال حين كانت هذه الشركات، التي هي بطبيعتها شركات تجارية تهدف إلى تحقيق أقصى قدر ممكن من الأرباح، تتحايل على العمال، وتتمسك في مواجهتهم بالعديد من الدفوع الناشئة لها عن عقد التأمين الذي يربطهم برب العمل؛ للامتناع عن دفع التعويضات المستحقة لهؤلاء العمال، فلهذه المساوئ لجأ المشرعون إلى إحلال هيئة التأمينات الاجتماعية محل شركات التأمين التجارية؛ لتتولى هي وعلى ذات الأسس هذا التأمين لتقديم ضمانات فعلية للعمال في حصولهم على التعويض الذي يستحق طبقاً للقانون"^(٣٩). وإنا لنستغرب كيف لمن سنّ هذا الحكم أن يتجاهل التشريعات المقارنة والتطور التاريخي للمسألة، وينكص على عقبيه مقررراً حكماً تخلت عنه التشريعات المقارنة! كنّا لنُسر لو كان المشرع فرض تأميناً اجتماعياً لصالح العمال الوافدين.

وهناك نقد آخر حول طبيعة عقد التأمين أيضاً؛ إذ تقسم العقود من حيث مدى تحديد الالتزامات التي تفرضها العقود وقت إبرامها إلى: عقود محددة، وعقود احتمالية.

(٣٨) ونرى أن المشرع قد جانب الصواب عندما أورد المادة ٨٨ في نهاية الفرع الأول المعنون "قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية"، فهذا الفرع مخصص للوقاية من إصابات العمل وأمراض المهنة وليس التأمين إجراءً احتياطياً لحماية العمال منها، بل دور التأمين يبدأ بعد وقوع الإصابة، وتحقق المرض لا قبله. فكان الأجدر بالمشرع جعل المادة ٨٨ تحت الفرع الثاني المخصص في "إصابات العمل وأمراض المهنة"، خاصة أن المادة ٨٩ تتحدث عن التأمين. أن عنوان الفرع الثاني أتى معترضاً وفاصلاً بين مادتين تتعلقان بذات الموضوع!

(٣٩) جلال إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل، القسم الأول، مرجع سابق.

وفي هذه الأخيرة تتوقف التزامات طرفيه، أو أحدهما في وجودها، أو في مقدارها على أمر مستقبل غير محقق الوقوع، أو غير محدد وقت وقوعه، ولهذا لا يستطيع المتعاقد وقت العقد التيقن من الربح أو الخسارة منه، ويضرب للعقد الاحتمالي مثلاً بعقد التأمين إذ لا يعلم المؤمن إن كان الخطر المؤمن منه سيقع فيلتزم بتقديم الأداء المتفق عليه أم لا^(٤٠).

ولكن قانون العمل الجديد أزال من عقد التأمين فكرة الاحتمال، وأصبح دائماً بإمكان هيئة التأمين تحقيق الربح؛ فلم يعد عقد التأمين عقداً احتمالياً بالنسبة لها. فبعدما قررت المادة ٩٧ من قانون العمل الجديد في فقرتها الأولى أنه: "يحدد التقرير الطبي الصادر من الطبيب المعالج، أو ما قرره لجنة التحكيم الطبي عن حالة العامل المصاب مسؤولية أصحاب الأعمال السابقين، ويلزم هؤلاء -كل بنسبة المدة التي قضاها العامل في خدمته- إذا كانت الصناعات والأعمال التي يمارسونها مما ينشأ عنه المرض المصاب به العامل"، أتت وقررت في فقرتها الثانية أنه: "يتقاضى العامل أو المستحقون من بعده التعويض المنصوص عليه في المادة ٩٤ من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو شركة التأمين المؤمن لديها بحسب الأحوال، ولكل منهما الرجوع إلى أصحاب الأعمال السابقين في التزاماتهم المنصوص عليها في الفقرة ١ من هذه المادة".

وفي سعي هيئات التأمين التجارية لتحقيق الربح وتطلع هيئات التأمين التعاوني لتوفير احتياط للمستقبل وتغطية المصاريف الإدارية، لن يتوانى المؤمن مطلقاً من اللجوء لرخصة الرجوع على المؤمن له؛ لمطالبته بما قدم للعامل من تعويض. فبالإضافة إلى ما قام المؤمن بتحصيله من أقساط من صاحب العمل سيطلبه أيضاً بما دفع للعامل! ومن ثم لن يكون المؤمن خاسراً في يوم ما، وبذلك يفقد عقد التأمين إحدى خصائصه (الاحتمال). وفي الواقع، لنا عدة تحفظات على منح المشرع للمؤمن حق الرجوع على صاحب العمل.

الفرع الثاني: رجوع المؤمن على صاحب العمل

ينتقد الدكتور جلال إبراهيم -رحمه الله- فكرة حلول المؤمن محل المؤمن له في الرجوع على المسئول عن إحداث الضرر بحجة أن الرجوع: "يعطي للمؤمنين مزية بلا

(٤٠) إبراهيم أبو الليل، العقد والإرادة المنفردة، ط ٢، ١٩٩٨، مؤسسة دار الكتب، ص ٧١ وما بعدها؛ أحمد شرف الدين، مرجع سابق، ص ٧٧؛ جابر محجوب وخالد الهندياني، مرجع سابق، ص ٨٢ وما بعدها.

مقابل، ويمنحهم نوعاً من الإثراء بلا سبب يبرره؛ لأنه يؤدي إلى رجوعهم على غير المسئول؛ للحصول منه على المبالغ التي دفعوها ليحصلوا بذلك على تلك المبالغ، بالإضافة إلى أقساط التأمين التي حصلوها، والتي هي السبب الوحيد في دفعهم لمبالغ التأمين؛ لأن الأصل أن المؤمن يلتزم بدفع مبلغ التأمين للمؤمن له سواء وقعت الكارثة بفعل شخص من الآخرين، يمكن أن يكون مسئولاً عنها ويمكن لذلك الرجوع عليه، أو سواء وقعت بقوة قاهرة حيث لا يمكن الرجوع على أحد، وقد قدر المؤمن قسط التأمين على أساس أنه: لن يرجع على أحد بل باعتبار أنه سيتحمل هو العبء النهائي لمبلغ التأمين^(٤١). فإن كان معيلاً رجوع هيئة التأمين على الغير محدث الضرر، فإن منعها من الرجوع على المؤمن له -في التأمين من المسؤولية- الذي تكبد دفع الأقساط لها أوجب وأولى. فإذا ما أوفى المؤمن للمضروب فلا رجوع له على المؤمن له، فالعبء يقع في النهاية لا محالة على عاتق المؤمن الذي التزم بتأمين مسئولية المؤمن له مقابل أقساط يؤديها هذا الأخير^(٤٢). وقد قضى: "أن ما تؤديه شركة التأمين المؤمن لديها عن الإصابات أو الوفاة أثناء العمل المؤمن عليه للمستفيد، أو ورثته من مبلغ التأمين هو: مقابل ما تستأديه هذه الشركة من أقساط يدفعها صاحب العمل"^(٤٣).

وفي ضوء ما سبق ذكره فإننا نستغرب تمكين المشرع لهيئة التأمين من الرجوع على صاحب العمل (المؤمن له) حتى ولو لم يقع منه خطأ شخصي؛ فالمرض المهني ينشأ من امتحان مهنة معينة ولا يد لصاحب العمل في تحقيقه، وكذلك إصابات العمل الناتجة من قوة قاهرة، أو فعل الغير كضرب الزبون للعامل وإلحاق الأذى به. ففي هذه الحالات ستعوض هيئة التأمين العامل، ومن ثم ترجع على صاحب العمل رغم أنه دفع لها - سلفاً - أقساطاً حتى تتحمل هي الكارثة بدلاً عنه^(٤٤)، بل

(٤١) جلال إبراهيم، التأمين وفقاً للقانون الكويتي، مرجع سابق، ص ٨٢٩، وفي ذات المعنى انظر: نجم الربضي، المسؤولية العقدية عن فعل الغير في القانون المدني الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، عدد ٣، ٢٠١٨، ص ٣٥-٦٠ حيث يقرر "وخطأ غير المسئول عن وقوع الضرر ليس هو السبب المباشر بالتزام المؤمن لدفع قيمة التعويض للمضروب، وإنما سبب الالتزام هو عقد التأمين".

(٤٢) محمد جاد، أحكام الالتزام التضامني، دون رقم طبعة، ٢٠٠٣، منشأة المعارف، ص ٢٨٧.

(٤٣) تميمز، ٣٠/١١/٢٠١١، طعن ٢٠١٠/٢٠٨ عمالي، أنظمة صلاح الجاسم.

(٤٤) جلال إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل، القسم الأول، مرجع سابق، حيث يقرر أن: "التزام رب العمل بتعويض العامل عن إصابات العمل التزم لا يتأسس على خطأ رب العمل، بأي صورة من الصور، فتمت إثبات إصابة العامل من جراء حادث عمل التزم رب العمل بتعويضه، ولن يجديه شيئاً محاولة انتفاء خطئه؛ لأن التزامه هنا ليس مبنياً على الخطأ".

إن هيئة التأمين سترجع على صاحب العمل رغم أن سبب الإصابة هو: "سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل" ونتج عنه وفاة العامل، أو عجز دائم يزيد عن ٢٥٪. وهذا حكم منتقد؛ إذ المفروض أن يعتد بإسهام المضرور بالضرر كما فعلت المادة ٢٣٤ مدني^(٤٥)، بالإضافة إلى انعدام علاقة السببية بين العمل وهذه الإصابة^(٤٦).

فالأصل أن يقوم المؤمن بتنفيذ التزامه في وثيقة التأمين، ولا يرجع على المؤمن له إلا استثناء في حالة سقوط حقه في الضمان^(٤٧). فإن كان المشرع قد سمح استثناء برجوع المؤمن على المؤمن له في بعض حالات التأمين (كما في التأمين الإلزامي وفقاً للمادة ٧٥ من لائحة المرور)^(٤٨) فهو حكم مقبل إذ يمثل جزاءً لمخالفة المؤمن له لأحد التزاماته. ولكن هذه الحالة غير متوافرة في صاحب العمل؛ لأن المشرع قد سمح للمؤمن الرجوع عليه ولو لم يخالف أحد التزاماته.

بل إن من المفارقات أن المشرع -في قوانين سابقة وأخرى لاحقة على قانون العمل الجديد- لم يقرر سقوط حق صاحب العمل، ورجوع المؤمن عليه رغم عدم تنفيذه لالتزامه! فعلى سبيل المثال: إن لم يوفر صاحب العمل الاحتياطات اللازمة لمنع وقوع الإصابات العمالية؛ يجيز المشرع للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية زيادة القسط، لا سقوط الحق في الضمان، وبالتالي الرجوع على صاحب العمل^(٤٩). وكذلك يقرر المشرع في المادة ٩٢ من قانون التأمينات الاجتماعية أنه "يلتزم صاحب العمل الذي لم يقيم بتسجيل كل أو بعض عماله خلال الموعد المنصوص عليه في المادة ٩٤ من هذا القانون، أو لم يؤد الاشتراكات على أساس المرتبات الحقيقية بأن يؤدي إلى المؤسسة مبلغاً إضافياً يوازي (١٠٪) من الاشتراكات التي لم يؤديها". ولنا أن نستشهد أيضاً بنص المادة ٥٥ من قانون رقم ٧٠ لسنة ٢٠٢٠م، بشأن مزاولة مهنة الطب والمهن المساعدة لها وحقوق المرضى والمُنشآت الصحية؛ حيث فرضت على

(٤٥) جلال إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل، القسم الأول، مرجع سابق.

(٤٦) خالد الهندياني، عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣٤١.

(٤٧) أو في حالة الاستبعاد في التأمين الإلزامي على المركبات لصالح الغير حيث تنص المادة ٧٧ من لائحة قانون المرور على أنه: "لا يترتب على حق الرجوع المقرر للمؤمن طبقاً للمادتين السابقتين أي مساس بحق المضرور قبله، ويجب على هيئة التأمين أداء التعويض المطلوب كاملاً له"، انظر:

H. Alrashidi, La distinction entre la clause d'exclusion et la clause de déchéance dans le contrat d'assurance selon le droit koweïtien, RDIC, 2019-3, p. 476-501.

(٤٨) جابر محبوب وخالد الهندياني، مرجع سابق، ص ٣٦٦.

(٤٩) المادة ٣٣ من قانون التأمينات الاجتماعية.

المنشآت الصحية الأهلية التأمين ضد الأخطار الناجمة عن المباني والأجهزة والآلات والمعدات الطبية على أن تشمل: المرضى والأشخاص المرافقين والعاملين لديها والزائرين لها. ولم يخول المشرع في هذا القانون المؤمن الرجوع على المنشأة الصحية لاسترداد ما قدمت من تعويض عن إصابات العمل.

ومن الملاحظ أن رجوع هيئة التأمين على صاحب العمل يقتضي دفعها المسبق للتعويض المستحق للعامل. فهل للعامل حق شخصي يطالبها به مباشرة؟ لم يجعل المشرع للعامل حقاً شخصياً يستأديه مباشرة من المؤمن، بل دليل أن محكمة التمييز - في حكمين لها وفقاً لقانون العمل الجديد- رفضت مطالبة العامل مباشرة للمؤمن^(٥٠). ونعتقد أن رجوع هيئة التأمين على صاحب العمل غير مطبقة واقعياً^(٥١). فبالإضافة إلى استغراب ممثلي هيئات التأمين وأصحاب العمل -ممن قمنا بسؤالهم- من أن يرجع المؤمن على صاحب العمل لاسترداد التعويض إذ لأجله قبض الأقساط، وجدنا أن أصحاب العمل لا يشترطون على هيئة التأمين دفع التعويض لصالح العامل، فتكون مطالبة العامل موجهة لصاحب العمل^(٥٢). فإن قام هذا الأخير بدفع التعويض للعامل لن يكون لهيئة التأمين فرصة للرجوع عليه، وبذلك يكون نص الفقرة الثانية من المادة ٩٧ غير قابل للتطبيق. زد على ذلك، إن كان صاحب العمل هو المدين الحقيقي بتعويض العامل فلم يرجع على المؤمن مطالباً بسداد ما قد أداه للعامل؟ وقد قضي برفض كثير من مطالبات العمال لهيئات التأمين بسند أنه: "يشترط لرجوع المضرور مباشرة على المؤمن- في غير حالة التأمين الإلزامي من المسؤولية المدنية الناشئة عن حوادث السيارات- أن تتضمن وثيقة التأمين اشتراطاً لمصلحة الغير طبقاً لما هو

(٥٠) تمييز، ٢٩/٠٩/٢٠٢١، طعن ٢٠١٩/١١٩٤ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية:

<http://www.laallaws.com> تمييز، ١٨/٠٣/٢٠١٩، ٢٠١٨/٥٣٢ مدني، المجمع العربي

للأنظمة القانونية: <http://www.laallaws.com>

(٥١) أظهرت بعض الأحكام القضائية عدم رجوع المؤمن على صاحب العمل مفضلين الرجوع على

هيئات التأمين المؤمن لديها على مسؤولية محدث الضرر، كأن يرجع المؤمن لديه على العامل من إصابات العمل على هيئة التأمين المؤمن لديها تأميناً إجبارياً على المركبات لصالح الغير، انظر: تمييز، ٢٢/٠٤/٢٠٢١، طعن ٢٠١٨/١٧٤٧ تجاري، المجمع العربي للأنظمة القانونية:

<http://www.laallaws.com> تمييز، ٩/١٢/٢٠١٥، طعن ٢٠١٣/٢٤١٣ تجاري، غير

منشور؛ تمييز، ٥/٠١/٢٠٢١، طعن ٢٠١٨/٢٣٢٨ تجاري، المجمع العربي للأنظمة

القانونية: <http://www.laallaws.com>

(٥٢) انظر: مثلاً تمييز، ٢١/٠٤/٢٠٢١، طعن ٢٠١٩/١٤٩٨ عمالي، مرجع سابق؛ تمييز، ٢٨/١٢/

٢٠٢٠، طعن ٢٠٢٠/٢١ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laallaws.com>

منصوص عليه في المادتين ٢٠٥، ٢٠٦ من القانون المدني بأن: "يشترط المؤمن له حين تعاقدته مع شركة التأمين لمصلحة الغير الذي يحل به الضرر فيحوله حقاً ذاتياً يستأديه مباشرة من المؤمن"^(٥٣). ويجب أن يكون الاشتراط لمصلحة الغير في وثيقة التأمين واضحاً لا لبس فيه^(٥٤).

ومن أوجه نقدنا لرجوع هيئة التأمين على صاحب العمل أن: تأمين صاحب العمل على إصابات عماله وأمراضهم المهنية هو تأمين من الأضرار؛ لأن صاحب العمل يهدف إلى حماية ذمته المالية أساساً^(٥٥). وفي هذا الخصوص تقرر محكمة التمييز: "أن من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن تأمين صاحب العمل عن حوادث العمل هو نوع من التأمين من المسؤولية الذي يكون الخطر متعلقاً بمال المؤمن له لا بشخصه، إذ هو تأمين لدين في ذمة المؤمن له، ومن ثم فهو تأمين على الأضرار محله ما على المؤمن له من مال، أي تأمين تسوده الصفة التعويضية، إذ يهدف إلى تعويض المؤمن له من الرجوع عليه بالمسؤولية"^(٥٦)، وإننا لنتساءل كيف يتحقق هذا الهدف - وهو حماية ذمة صاحب العمل المالية من أن يدفع التعويض للعامل - إن سُمح للمؤمن الرجوع على صاحب العمل؟

ولنفترض أن التأمين على العمال ضد إصابات المهنة وأمراضها ليس إجبارياً، وقام صاحب العمل بالتأمين على عماله، فإن وقع لهم ضرر أو أصيبوا بمرض وعرضهم المؤمن، أكان لهذا الأخير أن يرجع على صاحب العمل؟ حتماً لا؛ وهو ذات الحكم لو قام المتبوع بالتأمين على مسؤوليته عن أعمال تابعه، فإن المؤمن سيقوم بتعويض المضرور، ولن يرجع على المؤمن له، فإن كانت هذه قواعد مستقرة فإننا لا نرى سبباً للخروج عليها في قانون العمل الجديد.

(٥٣) تمييز، ٢٠١٢/٥/٢٠، طعن ٢٠٠٨/١٥٥، تجاري، أنظمة صلاح الجاسم؛ تمييز، ١٨/٤/٢٠١٣، طعن ٢٠٠٩/١٢٣٢، تجاري، غير منشور؛ تمييز، ٢٠١٥/٦/١، طعن ٤٣٢، ٤٣٦/٢٠١٢ مدني، غير منشور.

(٥٤) تمييز، ٢٠١٥/١/١٢، طعن ٥٥، ٥٨، ٢٠١٤/٦٤، عمالي، غير منشور؛ تمييز، ١٢/١٠/٢٠١٥، طعن ٢٠١٣/٥٩٢، عمالي، غير منشور.

(٥٥) جمال النكاس، تعليق على بعض أحكام مشروع قانون العمل في القطاع الأهلي، مرجع سابق؛ تمييز، ٢٠٢١/٠٩/٢٩، طعن ٢٠١٩/١١٩٤، عمالي، مرجع سابق أن: "وثيقة التأمين قصد بها اتفاق خاص بين الطرفين المتعاقدين، فإذا كان الحق الذي اشترطه المؤمن له إنما اشترطه لنفسه فلا يكون هناك اشتراط لمصلحة الغير حتى ولو كانت تعود منه منفعة على الغير".

(٥٦) تمييز، ٢٠١١/١١/٣٠، طعن ٢٠١٠/٢٠٨، عمالي، مرجع سابق.

ومن الملائم التنبيه - ونحن بصدد نقد المادة ٩٧ من قانون العمل الجديد- على خلل اصطلاحى- وقع المشرع فيه عندما قرر أن للمؤسسة العامة للتأمينات ولهيئة التأمين: "الرجوع إلى أصحاب الأعمال السابقين"، في حين كان المفترض استخدام حرف الجر "على"، ولا يصح الاحتجاج هنا بأن حروف الجر يقوم أحدها مقام الآخر، إذ يشترط لتطبيق هذه القاعدة ألا يُخل بمعنى الحرف في سياق الجملة فيتغير المعنى، فحرف الجر "على" مقصود، وأريد به إظهار علو صاحب الحق على المدين. فـ"الرجوع على" تعني المطالبة، أما "الرجوع إلى" فتعني: الاحتكام وأخذ الرأي، هذا من جهة، كما أننا نتحفظ على استخدام المشرع لمصطلح "المستحقون عنه" وأحياناً "المستحقون من بعده"، وكان الأحرى بالمشرع هنا استخدام المصطلح القانوني "خلفه العام أو ورثته"؛ فعند وفاة العامل فإن ورثته يخلفونه في حدود تركته وفقاً للأنصبة الشرعية، فهم محددون ومراكزهم القانونية مستقرة. أما مصطلح "المستحقون عنه/من بعده" فيصح في سياقه وموضعه وهو: قانون التأمينات الاجتماعية؛ حيث لا تراعى أحكام الميراث وأنصبتها، فيزيد نصيب مستحق المعاش أحياناً، ويقل أحياناً أخرى بل قد يحرم منه أحياناً ويستحقه بعد ذلك.

ومع ذلك، حتى يصح اعتراضنا على السماح لهيئة التأمين بالرجوع على أصحاب العمل في التأمين الإجباري على العمال ضد إصابات العمل وأمراض المهنة لا بد من التطرق لحجج من المحتمل إثارتها لصد نقدنا للمشرع، ولهذا من الواجب علينا مناقشتها ودفعها.

المطلب الثاني: حجج اعتراضية محتملة ومناقشتها

هنالك شبّهات من الوارد إثارتها تجاه ملاحظتنا حول تنظيم التأمين الإجباري على العمال ضد إصابات العمل وأمراض المهنة. ولعل أكثرها احتمالاً هو: القياس على رجوع المتبوع على تابعه بعدما يدفع التعويض للمضروب، أو رجوع المؤمن على المؤمن له في التأمين الإجباري على المركبات لصالح الغير (الفرع الأول)، كما أنه قد يُتمسك بفكرة انتقال التزام المضروب إلى هيئة التأمين بعدما وفته التعويض (الفرع الثاني).

الفرع الأول: قياس رجوع المؤمن على صاحب العمل على رجوع المتبوع على تابعه

بعدما ألزم المشرع المتبوع بأداء التعويض للمضروب عند قيام مسؤولية تابعه، أتاح له الرجوع على العامل مطالباً إياه بما أداه من تعويض باعتبار أنه ليس المدين الأصلي، وإنما هو مجرد ضامن للوفاء بالتعويض، فنصت المادة ٢٤١ مدني على أنه:

"للمسئول عن عمل الغير، أن يرجع عليه بكل ما يدفعه للمضرور تعويضاً عن عمله غير المشروع". وإيضاحاً للغاية من هذا الحكم تخبر المذكرة الإيضاحية أن المشرع استهدف: "إتاحة الفرصة للمضرور في أن يستوفي التعويض الذي يجبر له ضرره، في حالات يغلب أن يكون المسئول الأصلي غير مقتدر على أدائه" (٥٧). وذات الحكم نجده في التأمين الإجباري على المركبات لصالح الغير؛ حيث تقرر لائحة قانون المرور في المادة ٧٥ أن للمؤمن حق الرجوع على المؤمن له؛ لاسترداد ما يكون قد دفعه من تعويض إذا ما أخل بالقيود المعقولة، كما أن المادة ٧٦ أجازت أيضاً للمؤمن الرجوع على المؤمن له في حالات معينة.

وقياساً على حكم الرجوع في الحالتين السابقتين قد يقول قائل: إن المؤمن هو ضامن للوفاء بالتعويض وليس هو المدين الأصلي الذي هو حقيقة صاحب العمل، ولذلك أجاز المشرع للمؤمن الرجوع على صاحب العمل. فحتى يضمن حصول العامل على التعويض المقرر ألزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين (٥٨). فلم يعد صاحب العمل المتحمل الوحيد لعبء التعويض عن إصابات العمل، وإنما يشترك معه شركات التأمين والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (٥٩). وهكذا يكون للعامل وخلفه العام الاختيار بين الرجوع على صاحب العمل أو على جهة التأمين، أو عليهما معاً، فمسؤوليتهما تضامنية؛ لأن مصدر التزامهما معاً هو القانون (٦٠). وفي هذا السياق قضي: "أن رجوع المضرور على شركة التأمين لاستيداء التعويض المقرر عن الأضرار التي لحقت به، وتكفل وثيقة التأمين بتغطيتها لا يسلبه حقه في الرجوع على محدث الضرر بمقتضى قواعد المسؤولية التقصيرية"، وألزمت المحكمة شركة الطيران باعتبارها متبوعة بتعويض مضيضة الطيران لثبوت خطأ تابعها قائد الطائرة لهبوطه فجأة مما أصاب المضيضة بعجز دائم (٦١).

وفي الواقع لا يسعنا قبول هذا القياس لأسباب هي كالتالي:

أولاً: أن رجوع المؤمن على المؤمن له في التأمين الإجباري على المركبات يعد -كما مر بنا سلفاً- استثناء من الأصل؛ والاستثناء -أصولياً- لا يقاس عليه، زد على ذلك أن رجوع المؤمن على المؤمن له هو إما لسقوط حقه في الضمان؛ جزاءً لإخلاله بأحد

(٥٧) المذكرة الإيضاحية للقانون المدني الكويتي، ط ٥، ٢٠٠٨، مجلس الوزراء الكويتي، ص ٢٢٧.

(٥٨) صالح العتيبي، مستجدات قانون العمل الكويتي الجديد، مرجع سابق.

(٥٩) خالد الهندياني، عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣٣٤.

(٦٠) صالح العتيبي، مستجدات قانون العمل الكويتي الجديد، مرجع سابق.

(٦١) تمييز، ٢٠١٠/١٢/٢١، طعن ٢٠٠٩/٦٨٤ تجاري، أنظمة صلاح الجاسم.

التزاماته القانونية أو العقدية، أو لوجود حالة استبعاد من نطاق التأمين. والأمر كذلك بالنسبة لمسئولية المتبوع؛ حيث تنص المذكرة الإيضاحية في تعليقها على المسئولية عن عمل الغير "ولا شك أن مسئولية الشخص عن عمل غيره هي مسئولية تتسم ببعض المخالفة للقواعد القانونية العامة. ومن ثم فهي لا تكون إلا في الحالات التي يحددها القانون. وهي حالات تعد واردة على سبيل الحصر، اعتباراً بأنها استثنائية. ولا يصح التوسع في تلك الحالات ولا القياس عليها". يضاف إلى ذلك أن على المتبوع أن يصدر توجيهاته للتابع، فإن أحل بها هذا الأخير استحق رجوع المتبوع عليه، في حين أن المشرع في قانون العمل الجديد قرر للمؤمن الرجوع على صاحب العمل بغض النظر عن خطئه، ورغم أن الخطر يدخل في دائرة الضمان.

ثانياً: أن صاحب العمل يتكبد أموالاً يدفعها لهيئة التأمين لهدف وحيد وهو: حماية ذمته المالية من مطالبة العامل له بالتعويض^(٦٢)، وأن من مقتضيات حسن النية وشرف التعامل اللذين نصت المادة ١٩٧ مدني على وجوب مراعاتهما عند تنفيذ العقود، أن يقوم المؤمن بتحمل الكارثة لقاء ما حصل من أقساط دون الرجوع على صاحب العمل، وإلا كان في رجوعه منافاة لمقتضى العقد. أما في العلاقة بين المتبوع وتابعه فإن هذا الأخير لا يدفع للأول حتى يتحمل الكارثة عنه.

ثالثاً: لا ينبغي معاملة هيئة التأمين كمجرد ضامن للوفاء بدين العامل تجاه صاحب العمل، وبالتالي لها الرجوع على صاحب العمل، وإنما هي مدين أصلي بموجب عقد التأمين الذي التزمت فيه بدفع التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة. فـ"خطأ الغير المسؤول عن وقوع الضرر ليس هو السبب المباشر بالتزام المؤمن لدفع قيمة التعويض للمضرور، وإنما سبب الالتزام هو عقد التأمين"^(٦٣). وقد قضت محكمة التمييز برفض رجوع هيئة التأمين المؤمن لديها على العمال على شركة التأمين في التأمين الإجباري على المركبات بحجة: "أن المبالغ التي تطالب بها الشركة المستأنفة- الطاعنة- كان وفاءً منها بدين مترتب في ذمتها هي بموجب عقد التأمين على العمال، وليس بدين في ذمة الشركة المستأنف عليها إعمالاً لقواعد الحلول"^(٦٤). فإن امتنع على المؤمن الرجوع على مؤمن آخر بحجة أن الوفاء كان لدين في ذمته

(٦٢) جمال النكاس، تعليق على بعض أحكام مشروع قانون العمل في القطاع الأهلي، مرجع سابق؛ تمييز، ٢٠١٥/٦/٢٢، طعن ٢٠١٣/٤٢٣/٢٢، تجاري، غير منشور.

(٦٣) نجم الرضي، مرجع سابق.

(٦٤) تمييز، ٢٠١٤/٤/٢٩، طعن ٢٠١٣/٢٤١٤/٢٩، تجاري، غير منشور.

ناشئ عن عقد التأمين على العمال، فإنه ينبغي أيضاً عدم الرجوع على صاحب العمل الذي مسؤوليته ما هي إلا من باب التكاثر الاجتماعي، بدليل أنه يلتزم بالتعويض ولو لم يخطئ.

فللأسف نجد أن المشرع الكويتي قد غلب مصلحة الطرف القوي (المؤمن) على مصلحة الطرف الضعيف (المؤمن له)، وجعله يثري على حسابه بلا سبب، فلا توجد خدمة يقدمها له لقاء ما يحصل منه من أقساط.

الفرع الثاني: انتقال التزام المضرور إلى هيئة التأمين

ومن الاعتراضات المحتملة على نقدنا للمشرع القول بأن: حق المضرور في التعويض قد انتقل إلى المؤمن، فلهذا الأخير أن يطالب صاحب العمل به. ذلك أن المادة ٨٠١ مدني تقرر أنه: "يحل المؤمن قانوناً بما أداه من تعويض في الدعاوى التي تكون للمؤمن له قبل المسئول قانوناً عن الضرر المؤمن منه". وتطبيقاً لهذه المادة حكمت محكمة التمييز "أنه من المقرر أن مفاد نص الفقرة الأولى من المادة ٨٠١ من ذات القانون: أن المؤمن والغير المسئول عن الحادث يلتزمان بذات الدين وإن اختلف مصدر التزام كل منهما، فمصدر التزام المؤمن هو: عقد التأمين، بينما مصدر التزام الغير المسئول عن إحداث الضرر هو: الفعل الضار، وبذلك تتضام ذمتهم في الوفاء بهذا الدين؛ بحيث يكون وفاء المؤمن بالتعويض للمضرور وفاءً في ذات الوقت بدين غير المسئول عن الضرر، فيحل المؤمن محل المضرور حلاً قانونياً قبل ذلك الغير، ويرجع عليه بما وفاه من تعويض؛ إذ إن المادة ٣٩٤ من القانون المدني لم تشترط للحلول القانوني أن يكون الموفي ملزماً بالدين بمقتضى المصدر ذاته الذي التزم به المدين الآخر، أو أن تكون هناك رابطة بينهما، وإنما اشترطت فقط أن يكون الموفي ملزماً بالدين مع المدين، أو ملزماً بوفائه عنه" (٦٥).

بيد أن هذا النص لا ينطبق على الحالة محل الدراسة، إذ يفترض علاقة ثلاثية: الغير المتسبب بالضرر، المؤمن له، المؤمن. فالضرر يصيب المؤمن له، فيتدخل المؤمن بتعويضه، ومن ثم يرجع على محدث الضرر لمطالبته بما قدم للمؤمن له. أما في التأمين على العمال ضد إصابات العمل وأمراض المهنة فقد تكون العلاقة رباعية؛ بأن يتسبب شخص من الغير بإلحاق الأذى بالعامل، عندئذ نكون أمام عامل وصاحب عمل (المؤمن له)، والمؤمن والغير محدث الضرر. ثم أنه -وفقاً المادة ٨٠١ مدني-

(٦٥) تمييز، ٢٠١٤/٦/١١، طعن ٢٠١٢/٣٤٦/٣، تجاري، غير منشور.

الضرر يصيب المؤمن له، في حين أنه يصيب العامل لا المؤمن له (صاحب العمل) في الفرضية التي نعالجها. وقد قضي أن "المقرر - في قضاء هذه المحكمة- أن مؤدى نص المادة ٨٠١ من القانون المدني أنه: في التأمين من الأضرار إذا دفع المؤمن للمؤمن له مبلغ التأمين حل محله حلولاً قانونياً قبل الغير المسئول عن الضرر حتى لا يجمع المؤمن له بين مبلغ التأمين والتعويض، وإلا تقاضى التعويض مرتين، مرة من المؤمن وأخرى من المسئول عن الضرر. وهذا النص خاص بالحالة التي يوفي فيها المؤمن للمؤمن له مبلغ التأمين، ويخرج عن نطاقه حالة وفاء المؤمن التعويض للمضرور، وحوالة الأخير حقه للمؤمن فيكون الحق الذي انتقل للمؤمن بموجب حوالة الحق هو ذات حق المضرور قبل المدين المسئول عن الضرر" (٦٦).

وقد يقول قائل إن: رجوع المؤمن على صاحب العمل يكون وفقاً للمادة ٣٩٤ مدني والتي تقضي بأنه: "إذا قام بالوفاء شخص غير المدين، حل الموفي محل الدائن الذي استوفى حقه في الأحوال الآتية: أ- إذا كان الموفي ملزماً بالدين مع المدين أو ملزماً بوفائه عنه". وتطبيقاً لهذا النص قضت محكمة التمييز أن: "الثابت بالأوراق ومن عقد التأمين محل النزاع أن المستأنفة أمنت لدى شركة التأمين -المستأنف ضدها الثالثة- ضد مخاطر إصابات العمال لديها ومن بينهم المضرور -المستأنف ضده الأول- فلتلزم معها شركة التأمين بالتضامم في أداء مبلغ التعويض المقضي به وإن خالف الحكم المستأنف هذا النظر، وقضي برفض طلب إلزام شركة التأمين -المستأنف ضدها الثالثة - بأداء مبلغ التعويض المقضي به بالتضامم مع المستأنفة والمستأنف ضده الثاني، فإنه يكون حرياً بالإلغاء في هذا الشأن، والقضاء بإلزام شركة التأمين -المستأنف ضدها الثالثة - بأداء مبلغ التعويض المقضي به بالتضامم مع المستأنفة والمستأنف ضده الثاني" (٦٧).

غير أننا مضطرون لاستبعاد هذه الحجة؛ لأن المادة ٣٦٠ مدني تنص على أنه: "إذا كان أحد المدينين المتضامنين هو وحده صاحب المصلحة في الدين فإنه يتحمل به كله في علاقته بالباقيين". ونعتقد أن الوحيد الذي له مصلحة في الدين هو: المؤمن بما أنه التزم بعقد التأمين بتحمل المسؤولية بدلاً من صاحب العمل. وبكل الأحوال، لو حاول المؤمن الرجوع على صاحب العمل لتمسك صاحب العمل تجاهه بعقد التأمين

(٦٦) تمييز، ٢٠١٥/١٢/٩، طعن ٢٠١٣/٢٤١٣ تجاري، مرجع سابق.

(٦٧) تمييز، ٢٠١٥/٢/١١، طعن ٢٠١٢/٢٠٦٣ تجاري، غير منشور.

الذي بمقتضاه هو وحده من يتحمل الكارثة، ولذلك لا يمكن القول بأن سبب رجوع المؤمن على صاحب العمل هي قواعد الإثراء بلا سبب.

ولو سلمنا جدلاً بحق المؤمن بالرجوع على صاحب العمل؛ لانقضاء الالتزام باتحاد الذمة، حيث يكون المؤمن دائماً بحقه في الرجوع على صاحب العمل، ومدينًا بتحمل المسؤولية نيابة عنه بموجب عقد التأمين. وبخصوص انقضاء الالتزام لاتحاد الذمة تنص المادة ٤٣٣ مدني على أنه: "إذا اجتمع في شخص واحد صفتا الدائن والمدين بالنسبة إلى التزام واحد، انقضى هذا الالتزام بالقدر الذي اتحدت فيه الذمة". وذات الرد ينطبق لو تمسك المؤمن بحالة العامل لحقوقه له، بما أن المادة ٣٧٠ مدني تحكم بأن: "للمدين أن يتمسك قبل المحال له بالدفع التي كان له، وقت نفاذ الحوالة في حقه، أن يحتج بها على المحيل، كما يجوز له أن يحتج بالدفع الخاصة به في مواجهة المحال له".

الخاتمة:

تناولنا في هذا البحث التطور التاريخي للتأمين على العمال؛ منذ أن كان اختيارياً وفقاً لقانون العمل القديم وحتى صيرورته إجبارياً في قانون العمل الجديد. وهذا ما اضطرنا إلى تتبع الأحكام المتعلقة بالمرض المهني، وإصابات العمل الواردة في قانون العمل القديم ومقارنتها بمثيلاتها الواردة في قانون العمل الجديد، منتهين إلى بعض النتائج والتوصيات التي نعرضها تباعاً وفقاً لورودها في البحث.

أهم النتائج:

أولاً: لم يكن التأمين على العمال إجبارياً حتى صدور القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي؛ وحسناً فعل المشرع بإلزام صاحب العمل بالتأمين على عماله ضد إصابات العمل وأمراض المهنة إذ كان العمال عرضة لفقدان حقهم في التعويض لمطال صاحب العمل في دفعه أو لعدم ملاءته المالية.

ثانياً: وقد أجاد المشرع أيضاً في حسمه للخلاف حول مفهوم الإصابة بأن: جعلها ناتجة من حادث وقع أثناء العمل أو بسببه، شاملاً بذلك حوادث الطرق من وإلى العمل. ثالثاً: نتحفظ على اشتراط الفقه تأثير الإصابة على قدرة العامل على العمل؛ لأنه لا يوجد نص يحتوي اشتراط هذا الشرط، ولأن جدول الإصابات التي أحال لها المشرع تحتوي على إصابات ليس لها أي تأثير على العمل.

رابعاً: ما كان للمشرع أن يلزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين

الخاصة؛ لأنه تأمين اجتماعي، وفي ذلك خروج على التقسيم المستقر لأنواع التأمين دون مبرر.

خامساً: ما كان ينبغي للمشرع الاعتراف لهيئات التأمين بحق الرجوع على صاحب العمل رغم عدم خطئه الشخصي.

أهم التوصيات:

أولاً: نوصي بتحديث جدول تحديد نسب العجز في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة الصادر بالقرار الوزاري رقم (٢٠٤ / ع) لسنة ٢٠١١؛ فالعلم يتطور باستمرار مكتشفاً أمراضاً ومسبباتها لم تكن تعرف سابقاً.

ثانياً: نعتقد أن خللاً لحق بصياغة المادة ٨٣ من قانون العمل الجديد؛ حيث ألزم صاحب العمل بحماية "الآلات والمواد المتداولة في المنشأة" من مخاطر العمل! أليست هي غالباً مصدر الخطر؟ ثم إن كانت ملكاً لصاحب العمل فله الحرية في التصرف فيها مادياً بإتلافها، فكيف يلزمه صاحب العمل بحمايتها؟! وإن لم تكن ملكاً له فهو يخضع للعقد الذي بموجبه يستعملها كعقد العارية والإيجار وغيرها مما يحتوي التزاماً بالمحافظة على الشيء ورده، فمن التكرار غير النافع إلزام صاحب العمل بالمحافظة على الآلات والمواد المتداولة في المنشأة في قانون العمل. وعليه نقترح حذف العبارة المنتقدة من المادة المذكورة أعلاه.

ثالثاً: نلفت عناية المشرع إلى خللين في المادة ٩٧ من قانون العمل الجديد وهما: استعمال مصطلح "الرجوع إلى أصحاب الأعمال السابقين"، في حين كان المفترض استخدام حرف الجر "على" هذا من جهة، ومن جهة أخرى نتحفظ على استخدام مصطلح "المستحقون عنه" و"المستحقون من بعده"؛ لأن المصطلح القانوني الملائم هو "خلفه العام أو ورثته".

رابعاً: نقترح على المشرع نقل المادة ٨٨ من قانون العمل الجديد الفرع الأول المعنون: "قواعد حفظ السلامة والصحة المهنية" إلى الفرع الثاني المخصص لـ "إصابات العمل وأمراض المهنة"، وخاصة أن المادة ٨٨ والمادة ٨٩ تتحدثان عن التأمين فلا ينبغي أن يفصل بينهما فاصل.

خامساً: نوصي أيضاً بتعديل صياغة المادة ٨٩ من قانون العمل الجديد؛ لما شابها من تعقيد؛ مقترحين أن يكون النص كالتالي: "مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية تطبق الأحكام التالية عند حدوث إصابة عمل أو مرض مهني" أو "لا

تسري الأحكام التالية على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام التأمين عن إصابة العمل المقننة في قانون التأمينات الاجتماعية".

سادساً: نتمنى على القضاء ألا يستمر في استخدام مصطلح قانون العمل القديم "أثناء العمل وبسببه"؛ لأن المشرع تولى عن توجيهه القديم، مكتفياً بأن تكون الإصابة حصلت "أثناء أو بسبب العمل".

قائمة المراجع

المراجع العربية

أولاً: المراجع العامة

- إبراهيم أبو الليل، العقد والإرادة المنفردة، ط ٢، ١٩٩٨، مؤسسة دار الكتب.
- أحمد شرف الدين، أحكام التأمين، ط ٣، ١٩٩١، طبعة نادي القضاة.
- جابر محجوب وخالد الهندياني، أحكام التأمين في القانون الكويتي، بدون طبعة، ١٩٩٩، وحدة التأليف والنشر.
- جلال إبراهيم، التأمين وفقاً للقانون الكويتي، ١٩٨٩، بدون رقم طبعة، مطبوعات جامعة الكويت.
- جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، ط ٢، ٢٠٠٦، مؤسسة دار الكتب.
- خالد الهندياني، عبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي، ط ٣، ٢٠١٨، بدون ناشر.
- السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، ط الأولى، ١٩٩٧، وحدة التأليف والترجمة والنشر كلية الحقوق.
- صالح العتيبي، شرح قانون العمل، ط ٢، ٢٠٢٠، كلية القانون الكويتية العالمية.
- عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، ط ٢، ١٩٩٠، بدون ناشر.
- محمد جاد، أحكام الالتزام التضامني، بدون رقم طبعة، ٢٠٠٣، منشأة المعارف.
- محمود زكي، قانون العمل الكويتي، بدون رقم طبعة، ١٩٧١، دار السياسة.
- المذكرة الإيضاحية للقانون المدني الكويتي، ط ٥، ٢٠٠٨، مجلس الوزراء الكويتي.

ثانياً: الأبحاث

- جلال إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل: مع التركيز على أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، القسم الأول، مجلد ١١، عدد ٢، ١٩٨٧، مجلة الحقوق، ص ٢١١-٢٨٦.
- جمال النكاس، تعليق على بعض أحكام مشروع قانون العمل في القطاع الأهلي، مجلة الحقوق، ١٩٩٤، مجلد ١٨، عدد ٣، ص ٨٩١-٨٩٩.

- رمزي سلامة وفريح العنزي، قضية التوظيف في المجتمع الكويتي، دراسة قدمت في فبراير ١٩٩٩ ونشرت على موقع مجلس الامة الكويتي على الرابط: <http://www.kna.kw/clt-html5/run.asp?id=817>
- صالح العتيبي، مستجدات قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ دراسة تحليلية ومقارنة مع قانون العمل الملغي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الأولى، عدد ١، ٢٠١٣، ص ٢٣٩-٣٢٤.
- مرضي العياش، تأملات في بعض مستحدثات قانون العمل الكويتي الجديد، مجلة الحقوق، العدد ٤، سنة ٣٨، ٢٠١٤، ص ١٥-١٥٧.
- نجم الربضي، المسؤولية العقدية عن فعل الغير في القانون المدني الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، عدد ٣، ٢٠١٨، ص ٣٥-٦٠.

ثالثاً: أحكام القضاء الكويتي

- تمييز، ٢١/١٢/٢٠١٠، طعن ٦٨٤/٢٠٠٩ تجاري، أنظمة صلاح الجاسم.
- تمييز، ٣٠/١١/٢٠١١، طعن ٢٠٨/٢٠١٠ عمالي، أنظمة صلاح الجاسم.
- تمييز، ٢٠/٥/٢٠١٢، طعن ١٥٥/٢٠٠٨، تجاري، أنظمة صلاح الجاسم.
- تمييز، ١٨/٤/٢٠١٣، طعن ١٢٣٢/٢٠٠٩ تجاري، غير منشور.
- تمييز، ٢٩/٤/٢٠١٤، طعن ٢٤١٤/٢٠١٣ تجاري، غير منشور.
- تمييز، ١١/٦/٢٠١٤، طعن ٣٤٦/٢٠١٢ تجاري، غير منشور.
- تمييز، ١٢/١/٢٠١٥، طعن ٥٥، ٥٨، ٦٤/٢٠١٤ عمالي، غير منشور.
- تمييز، ١١/٢/٢٠١٥، طعن ٢٠٦٣/٢٠١٢ تجاري، غير منشور.
- تمييز، ١/٦/٢٠١٥، طعن ٤٣٢، ٤٣٦/٢٠١٢ مدني، غير منشور.
- تمييز، ٢٢/٦/٢٠١٥، طعن ٤٢٣/٢٠١٣ تجاري، غير منشور.
- تمييز، ١٢/١٠/٢٠١٥، طعن ٥٩٢/٢٠١٣ عمالي، غير منشور.
- تمييز، ٩/١٢/٢٠١٥، طعن ٢٤١٣/٢٠١٣ تجاري، غير منشور.
- تمييز، ٥/١/٢٠١٦، طعن ٧٢٩/٢٠١٤ عمالي، غير منشور.
- تمييز، ١٩/١٠/٢٠١٦، طعن ٥٥٧/٢٠١٤ عمالي، موقع محامو الكويت: <https://www.mohamoon-kw.com>
- تمييز، ٢٢/٧/٢٠١٨، طعن ١٠٩٢/٢٠١٨ عمالي، غير منشور.

- تمييز، ١٨/٠٣/٢٠١٩، ٥٣٢/٢٠١٨ مدني، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laalaws.com>.
- تمييز، ٢٤/٠٦/٢٠١٩، طعن ٤٤٣/٢٠١٨ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laalaws.com>.
- تمييز، ٠٦/٠١/٢٠٢٠، طعن ٦٩٥/٢٠١٨ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية:
- تمييز، ٢٨/١٢/٢٠٢٠، طعن ٢١/٢٠٢٠ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laalaws.com>.
- تمييز، ٠٥/٠١/٢٠٢١، طعن ٢٣٢٨/٢٠١٨ تجاري، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laalaws.com>.
- تمييز، ٢١/٠٤/٢٠٢١، طعن ٣٠٨/٢٠١٨ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laalaws.com>.
- تمييز، ٢١/٠٤/٢٠٢١، طعن ١٤٩٨/٢٠١٩ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laalaws.com>.
- تمييز، ٢٢/٠٤/٢٠٢١، طعن ١٧٤٧/٢٠١٨ تجاري، المجمع العربي للأنظمة القانونية: <http://www.laalaws.com>.
- تمييز، ٢٩/٠٩/٢٠٢١، طعن ١١٩٤/٢٠١٩ عمالي، المجمع العربي للأنظمة القانونية:

رابعاً: المراجع الأجنبية

- H. Alrashidi, La distinction entre la clause d'exclusion et la clause de déchéance dans le contrat d'assurance selon le droit koweïtien, RDIC, 2019-3, p. 476-501.

خامساً: متفرقات

- الإدارة المركزية للإحصاء، النشرة السنوية لإحصاءات الصحة، ٢٠٢٠-٢٠٢١، ص ٢٤، منشورة على موقع الإدارة المركزية للإحصاء: <https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics?ID=59&ParentCatID=70>

L'obligation de l'employeur de rassurer ses employées contre les accidents du travail et les maladies professionnelles

Prof. Husain Alrashidi

Abstract:

L'obligation de l'employeur d'assurer ses travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles est une nouvelle disposition du nouveau Droit du travail, qui garantit au travailleur l'obtention du soin médical et que l'assureur prendrait en charge ses dépenses. Cette disposition est conforme à la tendance du législateur à élargir la protection du travailleur en satisfaisant du fait que l'accident est survenu pendant ou à cause du travail, voire sur le chemin du travail ou au retour de celui-ci.

Cependant, nous avançons certaines réserves à la réglementation par le législateur de l'assurance obligatoire en faveur des travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le législateur adresse l'employeur de se contracter avec un assureur particulier, ce qui expose le travailleur à des retards, alors que l'assurance obligatoire du travail devrait incomber à l'état « sécurité sociale ».

Il est également reproché au législateur d'avoir permis à l'assureur, après avoir versé l'indemnisation, de saisir l'employeur même s'il n'a pas commis d'erreur, alors que l'employeur n'a payé les primes à l'assureur que pour qu'il supporter plutôt les risques. Cela s'ajoute à la mauvaise rédaction de certaines dispositions de la nouvelle loi sur le travail.

Droit du travail, assurances, accidents du travail, maladies professionnelles, retour contre l'employeur.

للاستشهاد:

الرشيدى، حسين. (2023). التنظيم القانوني للتأمين على العمال ضد مخاطر العمل وفقاً للقانون الكويتي. *مجلة الحقوق*. 47(3)، 17-51.

To cite:

Alrashidi, Husain. (2023). L'obligation de l'employeur de rassurer les employées contre les accidents du travail et les malaies professionnelles. *Journal of Law*, 47(3), 17-51.

JOURNAL OF LAW

A Refereed Academic Quarterly, Published by the Academic Publication Council - University of Kuwait

L'obligation de l'employeur de rassurer ses employées contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Prof. Husain Alrashidi



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 1029 - 6069

No. 3, Vol. 47

Rabi I 1445 - September 2023