

أحكام التعويض عن إصابات العمل وفقاً للقانون واتجاهات القضاء

دراسة تحليلية مقارنة

د. عبد الرحمن احمد المساعد - أستاذ القانون المساعد - كلية القانون - جامعة النيل الأبيض

مستخلص الدراسة

إن هذه الدراسة تشكل محاولة متواضعة تهدف بإيجاز لأحكام التعويض في السودان وفقاً لآخر التعديلات التي طرأت معضدة بالاجتهادات القضائية والآراء الفقيه والمعايير الدولية، نأمل أن تقيد الباحثين والمهتمين بموضوع العمل والعمال من قضاة ومحامين وكافة المهتمين بعلاقات العمل وحقوق الإنسان وتسهم بسهم في تطوير تشريعات العمل السودانية . وتشمل الدراسة بإيجاز التكيف القانوني لإصابات العمل والتي تعتبر من الأفضية المتأزمة والشائكة التي تشغل اهتمام الباحثين في هذا المجال وذلك بسبب ما يشهده العالم من نهضة صناعية كبيرة وانتشار الآلة بشكل واسع واستخدام تقنيات مختلفة في الصناعة وفي خضم هذه الأوضاع أخذت الدول تسعى إلى معالجة الانعكاسات السالبة الناجمة عن التقدم التكنولوجي والذي أضحى يهدد أكبر شرائح المجتمع وأهمها طبقة العمال ، يترتب عليها كثرة الإصابات الشيء الذي يستدعي تسليط الضوء عليها. كما تظهر هذه الدراسة التطور التشريعي لأحكام التعويض عن إصابات العمل في السودان والذي انتهى إلى تقرير تعويض قانوني للعامل المصاب بجانب حق الضرور في التعويض العام وفقاً لقانون المعاملات المدنية ، وكفالة الحماية للمؤمن عليه في مواجهة إصابات العمل واستهدف المشرع من تنظيمه للتعويض القانوني حماية الضرور وتمكينه من الحصول على تعويض كما أن مجال تطبيقه لا يقتصر على المسؤولية عن الإخلال بتنفيذ التزام من التزامات،

كذلك تتناول الدراسة التطور التشريعي في السودان منذ فجر الاستقلال لحماية شريحة العمال وتعويضهم عن الإصابات وانتهت مراحل ذلك التطور التشريعي لتلك الأحكام بتقرير تعويض قانوني للعامل المصاب بجانب حقه في التعويض العام إذا وجدت مسوغاته، ومع ذلك فقد ابقى المشرع السوداني على نظام المسؤولية التقصيرية بجانب هذا التعويض القانوني حيث أجاز المشرع للعامل المصاب مطالبة صاحب العمل بتعويض عن الإصابة ليصل بذلك إلى التعويض الكامل . وإذا كانت الحماية التي حققتها القوانين السودانية دون تلك التي تحققت للعاملين في الدول الأخرى خاصة الأوروبية.

Abstract

The study “Work Injury Compensation” in Legislations, derives its significance from the inter-weaved issues to which ,many people are not acquainted. This is in addition to its role in the socio-economical life as well as the stability of the community’s relationships.

Despite the fact that the work injury compensation rules being subject to social insurance law is better for the worker than exposing the employee to civilian responsibilities, yet, the worker social protection provided by the social insurance law is very limited. Work injury is one of the most controversial risks that workers contemplate on. It is also a fertile field for problems associated with work factors versus legislation acts. On the other hand, both employer and employees do not seem to be well oriented about the need to enforce social regulations thereby leading to lack of cooperation between the concerned parties including the official work agencies which are responsible for social regulations enforcement. Consequently, a large portion of the social legislations have become dormant. The inefficiency of these regulations can be attributed to own inadequacy or to shortcomings of the work agencies in providing workers with real protection.. misleadingly superficial

In light of all these controversies, this research has scrutinized work and insurance laws applied in Sudan in contrast with some Arabian and foreign laws. This research was started by a detailed overview reflecting the historic evolution in terms of work injuries compensation. It sheds light on the initial commencement of Sudanese work legislations. It also displays the historic process of work injuries compensations. After having reviewed the overall Sudanese injuries compensation laws, the research conducts an in depth investigation on the concept of work injury as such.

The other aspect in this research deals with the notion of work injury compensation, types and causes. The research also projects merits of the insurance coverage that an injured worker may avail. It further discusses the procedural formalities of work injuries compensation and the agencies which are legally responsible to enact the relevant regulations in terms of estimating the disability rate as well as settlement of disputes at courts and the social insurance organization.

At a certain stage, statistics has been arranged on funds paid by the social insurance treasury as compensation.

أهمية الدراسة:

إن الدراسة في مجال قانون العمل و أحكام التعويض عن إصابات العمل علي وجه الخصوص ينطوي على درجة من الأهمية خاصة في دراسة القانون ، سواء من الناحية العملية أو العلمية، فمن الناحية العلمية

تحتل أحكام التعويض عن اصابات العمل حيزاً هاماً في المحاكم السودانية وستزداد مع اتساع مجال العمل الذي تشهده البلاد. كما أن الواقع العملي قد افرز صعوبات وملاحظات كثيرة حول هذه الأحكام التي سنحاول جاهدين في البحث أن نسلط الضوء عليها.

وتأتي هذه الدراسة التاصيلية كخطوة للبحث في قضايا التعويض عن إصابة العمل المتداخلة في أحيان كثيرة ، وهي مساهمة علمية، لدراسة وتحليل وتأصيل نظام التعويض عن إصابات العمل في القانون السوداني لمعرفة جوانب القصور فيه ، من الضروري بمرور الوقت وجود أحكام تقرر تعويضات كاملة وعادلة بغية تحقيق الاستقرار الاقتصادي حيث ان من مقتضيات ذلك الاستقرار الشعور بالعدالة.

أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة لتتناول أحكام التعويض عن إصابات العمل في القانون السوداني تأصيلاً وتحليلاً معضدة بما جرت عليه أحكام القضاء. فضلا عن تناول أحكام التعويض عن إصابات العمل في السودان بالدراسة المقارنة بغية عرض جوانب القصور فيها ووضع الحلول المناسبة لها، وتقديم تصورات مستقبلية لما ينبغي أن يكون عليه نظام التعويض عن إصابات العمل في التشريعات السودانية، كذلك لإبراز أهمية الأخذ بنظام الدية كتعويض عن إصابات العمل بجانب الأنظمة القائمة. والخروج بنتائج و توصيات يمكن تسهم في تطوير أحكام التعويض عن إصابات العمل.

فرضية البحث:

انطلاقاً من أهمية الدراسة وتحقيقاً للأهداف المشار إليها، فإن هذه الدراسة تقوم علي فرضية أساسية هي "بالرغم من أن أحكام التعويض عن اصابات العمل في السودان تبدو منسجمة مع المبادئ والأحكام التي نصت عليها اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، إلا أنها كغيرها من القوانين العربية يشوبها بعض القصور إذ لا تحقق حماية كامله للعاملين"

وتجيء الدراسة متناولة لمحاوّر -قانون تعويض العمال لسنة 1981م.-قانون العمل لسنة 1997م.-قانون التأمين الاجتماعي لسنة 2004م.-قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م.

منهج الدراسة:

لمقتضيات هذه الدراسة فإن الباحث استرشد بالمنهج التحليلي المقارن بين التشريعات السودانية والمصرية والدولية بغية الوصول للنتائج والتوصيات.

المبحث الأول

المفهوم القانوني لإصابات العمل

إصابة العمل كظاهرة قانونية، كفل المشرع في مواجهتها الحماية لها وفقاً لقواعد خاصة، وإذا كانت الإصابة كصورة من صور المساس بالسلامة الجسدية للعامل، أو المساس بحياته، لا تختلف في مفهومها الطبي عن الفكرة التي يقوم عليها الضرر الجسدي بوصفه حالة مادية ذات انعكاسات سلبية على الأداء الوظيفي لجسم الإنسان، أو عضو من أعضائه، وتبعاً لذلك قدرته على النشاط والحركة، فإن الأسباب التي يمكن أن تؤدي إليها تتنوع في مظاهرها وتباين في طبيعتها، ولكي توصف الواقعة بأنها إصابة عمل أن تكون ذات خصائص قانونية محددة، بمعنى أن يرتبط سببها بمزاولة نشاط مهني سواء كان هذا النشاط المهني مصدراً للواقعة التي أدت إليها أو ظرف من ظروف تحققها، والمشرع السوداني في تعريفه لإصابة العمل، لم يبرز الخصائص التي يجب أن تتسم بها الواقعة مصدر إصابة العمل، وإنما اكتفى بتحديد طبيعة علاقة الارتباط بين تلك الواقعة والنشاط المهني الذي يزاوله العامل لمصلحة صاحب العمل وهذه العلاقة ليست بالضرورة أن تكون علاقة ارتباط سببي .

واهتمام المشرع بتحديد تلك العلاقة يفسره من الناحية القانونية، الغايات التي يسعى المجتمع لتحقيقها وهي فكرة الأمن الاقتصادي للعامل وكذلك أفراد أسرته عند تحقق إصابة العمل، إلا أن الاجتهاد القضائي في محاولاته لبيان عناصر وخصائص الواقعة مصدر حادثة العمل، واتجهت جهوده نحو تقييد هذه الواقعة بصورة أدت في الواقع إلى تضييق نطاق الحماية وهذا ما سنلاحظه عند تناولنا لمفهوم حادث العمل وشروط تحققها بالشرح والتفصيل .

تعريف الإصابة: من الأمور المستقرة في الفقه والقضاء إنه إذا أصيب عامل أثناء تأدية عمله أو بسببه، فإن هذه الإصابة تعتبر أصابه عمل، ويخضع التعويض عنها لقانون التأمين الاجتماعي حتى وإن لم يكن بينها وبين العمل أدنى صلة. ولكن ما المقصود بإصابة العمل أو ما المفهوم القانوني لأصابه العمل؟.

يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه إصابة، أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل، وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه وكذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعمال في طريق ذهابهم إلى العمل أو طريق الرجوع من العمل إصابات عمل، بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف، وتعتبر الأمراض المهنية من إصابات العمل، وهي التي تنتج عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية، وما

تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات ومواد وغيرها من الآثار وكذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل.

ونلاحظ أن المشرع السوداني وإن توسع في تعداد حالات الإصابة إلا أنه لم يعطي معنا دقيقاً للإصابة، لذلك كان لابد من الرجوع إلى اجتهادات الفقه والقضاء في الدول الأخرى لمعرفة ذلك. فقد أعطى المشرع الفرنسي إصابة العمل تعريفاً تقليدياً ظل مستقراً فترة طويلة، وهو أن الإصابة تتميز بالحركة العنيفة بسبب خارجي يحدث ضرراً بجسم الإنسان^٩.

شروط تحقق إصابة العمل:

: حدوث ضرر جسماني للعامل.

: إن تحدث إصابة عن هذه الواقعة فجأة.

: إن تكون إصابة ذات أصل خارجي.

: أن يكون الحادث على علاقة بالعمل أي أن يقع أثناء العمل أو بسببه.

حدوث ضرر جسماني للعامل :

يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل حدوث ضرر جسماني، والمقصود بالضرر الجسماني هو كل أذى يلحق بجسم العامل سواء كان ظاهراً أو خفياً داخلياً أم خارجياً نافذاً أم سطحياً، كالجروح وكسور العظام وفقد الأعضاء و الاختلال العصبي و الإضطرابات العقلية، وبناءً على ذلك فلا يعد من إصابات العمل⁽⁹⁾ الأضرار التي تحل بالعامل دون إن تمس جسمه كالاعتداء على كرامته أو تلف ملابسه أو متعلقاته اللصيقة كالنظارات الطبية أو الأيدي أو الأرجل الصناعية ولكن المساس بجسم العامل لا يتطلب إن يحصل احتكاك مادي بالجسم، كما إن جسم الإنسان يجب إن يفسر بمعنى واسع يشمل صحته بوجه عام⁽²⁵⁾ بحيث تعتبر الإضطرابات النفسية والعصبية مساساً بجسم الإنسان، وبالتالي تعتبر من قبيل حوادث العمل وإن لم تصحبها إصابات عضوية أو جروح. ويستبعد من ذلك الضرر المعنوي الذي يصيب العامل في عواطفه أو عرضه أو شرفه، فلا يعتبر حادثاً، وعلى ذلك إذا انهار بناء مصنع فقتل في الحادث عدد من العمال، فلا يعتبر الحزن الذي أصاب من نجا من العمال حادثاً، بخلاف الصدمة العصبية التي قد تصيبهم فإنها تعتبر حادث عمل.

إن تحدث هذه الواقعة فجأة:

وهذا الشرط من أهم السمات التي يتميز بها حادث العمل عن المرض المهني، لأنه يتعلق بالفعل ذاته لا بأثره، وهو الضرر فيشترط فيه أن يكون مباغتاً. ومعني ذلك أن تتحدد بداية وقوع الحادث ونهايته بحيث يقع في فترة وجيزة. أما إذا استغرق الفعل زمناً، أو لم يكن معروفاً بدايته ونهايته وإن على وجه التقريب، فلا يعتبر إصابة عمل. وهذا الفعل قد يكون إيجاباً أو سلماً مادياً أو غير محسوس فيستوي أن يكون صدمة أو انهيار وسواء كانت مادية كالاصطدام أو معنوية كسماع صوت انفجار شدي

أن يحدث الضرر من أصل خارجي عن العامل:.

ويقصد بذلك إن يكون الضرر الجسماني ناشئاً عن سبب خارج عن الجهاز العضوي للإنسان كأن ينجم عن آله أو حيوان أو قوى طبيعية أو تصرف أو قول صادر من الغير يسبب له صدمة نفسية، وهذا الشرط إضافة بعض الفقهاء في فرنسا، وذلك بقصد التمييز بين أمراض المهنة وإصابة العمل غير إن هذا الشرط انتقد في فرنسا لأن الإصابة قد تقع بفعل داخلي دون إن تكون نتيجة مرض كبذل مجهود مرهق في العمل في لحظة معينة. ولا يشترط في الحادث الفجائي إن يكون فعلاً ايجابياً بل يصح إن يكون امتناعاً أو تركاً، وبذلك يمكن بسهولة تمييز الإصابة الناتجة عن حوادث العمل عن المرض المهني بعنصر المفاجأة الذي سبق الكلام عنه أما إذا حصلت الإصابة نتيجة حاله داخلية للمصاب، كالأزمة القلبية مثلاً، فلا تعتبر إصابة عمل، لان سببها هو قلب العامل، وهو ليس خارجاً عن جسمه.

العلاقة بين الحادث والعمل: iii

لكي نكون أمام حادث عمل، لابد من وجود علاقة بين الحادث والعمل، وتحديد ما إذا كانت العلاقة قائمة بين الحادث والعمل، من مسائل الواقع التي تخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع، فإذا كان الاجتهاد القضائي السوداني يعتبر الحادث الذي يتعرض له العامل، في وقت ومكان العمل حادث عمل. فالسؤال هو متى يمكن اعتبار هذا الحادث حادث عمل؟ أي ما هي الظروف التي إذا وقع خلالها أمكن تكييفه بأنه حادث عمل؟

وللإجابة على ذلك نقول إن اعتبار الحادث قد وقع أثناء العمل، يقتضي أن يكون في الزمان والمكان المحددين للعمل. وهذا يمثل علة إلزام صاحب العمل بالتعويض وبالتالي ضرورة قيام الصندوق بالتعويض نيابة عنه. فالمقصود بوقوع (الحادث) أثناء العمل أساساً هو كل حادث يقع للعامل وهو يؤدي عمله أي خلال ما يسمى بساعات العمل الفعلية، وتشمل فترة أثناء العمل الأوقات التي يقوم فيها العامل بما يعتبره جزءاً من أداء العمل. أو من لوازم العمل كأن يقوم العامل بتهيئة نفسه للعمل بتغيير ملابس أو بتواجده في

مكان العمل انتظاراً لبدء عمله. أو حين يقوم بغسل يده من العمل أو يسلم الآلة التي يعمل عليها لشخص آخر حتى وإن بعد انتهاء العمل، فإن هذا كله يعد من لوازم تنفيذ العمل.

علاقة السببية التي يشترطها المشرع وعلى من تقع مسؤولية عبء إثبات تلك السببية؟

إن تحديد علاقة السببية بين الحادث والعمل، تمتاز بقدر من المرونة، فلا يلزم لاعتبار إن يكون الحادث واقعا بسبب مباشر من العمل أو مرتبطا بالعمل ارتباطاً مباشراً، كأن تقطع يد العامل بسبب الماكينة التي يعمل عليها أو إن يسقط من فوق السقالة التي يعمل عليها، هذه الحالة يطلق عليها القانون الفرنسي الحادث بفعل العمل.

بل إن القضاء قد توسع توسعا كبيرا في تحديده لرابطة السببية بين الحادث والعمل خاصة وإن كان الحادث وقع بسبب العمل، فلا يشترط لكي يكتسب الحادث صفة حادث العمل أن يرتبط هذا الحادث برابطة مباشرة بذات مهام العمل، أي ليس بالضرورة أن يشكل العمل السبب الوحيد والمباشر للحادث⁽³⁷⁾ بل يكفي أن يكون أحد الأسباب التي ساعدت في وقوعه، فالسببية بين العمل والإصابة ليست قاصرة على السببية المباشرة بل تشمل كل حادث ترتب عليه إصابة العامل بحيث يمكن القول بأنه لو لا العمل لما كان الحادث، ولما وقعت الإصابة، فالسببية التي يتطلبها القانون لم تشترط أن تكون مباشرة من العمل ذاته، بل يمكن أن تكون بسبب العمل بطريقة غير مباشرة ما دامت العلاقة بين الحادث والعمل قائمة سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه أو غير ذلك مما يعتبر علاقة كافية بين الحادث والعمل.

والقول بأن المقصود بالسببية أن يكون الحادث ناشئا عن العمل مباشرة فإن ذلك يقصر المسؤولية على حوادث مخاطر المهنة، وهو قيد لا يتوافق مع قصد المشرع.

عبء إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل:

معلوم أنه لكي يستفيد العامل المصاب من أحكام تأمين إصابات العمل، فإنه يتعين عليه أن يثبت أنه أصيب بحادث عمل، بمعنى أن يثبت أن إصابته كانت لحادث وقع أثناء العمل أو بسببه، فإذا أصيب العامل في أثناء العمل، فإنه يتعين عليه أن يثبت العلاقة بين هذا الحادث والضرر الجسماني الذي أصيب به، أما إذا لم تقع الإصابة أثناء تأدية العمل ولكنها وقعت بسبب العمل فإنه يتعين على العامل أن يثبت علاقة السببية القائمة بين الإصابة والعمل، أي أن عليه أن يثبت أن الإصابة وقعت بسبب العمل⁽¹³⁾ فالحق في التعويض عن الإصابة يقرر للعامل الذي أصيب بسبب العمل أو في أثناء تأديته للعمل، وهذا مفاده أن

يكون العمل هو مصدر الإصابة سواء من ناحية الأخطار التي تصاحبه أو التي تنشأ عن وقت القيام به . وحيث أن الحادث والضرر، وما بينهما من علاقة تشكل وقائع مادية، فإنه يكون للمصاب أن يلجأ إلى جميع طرق الإثبات⁽³⁸⁾ ومعلوم إن القواعد العامة في الإثبات تلقى على عاتق المدعي عبء إثبات ما يدعيه، وطبقاً لذلك على العامل لكي يستفيد من الحماية الخاصة التي توفرها له القوانين المنظمة لإصابات العمل إن يثبت ضمن ما يقع عليه عبء إثباته، علاقة سببية بين الحادث والعمل، والواقع إن هذا العبء ليس سهلاً والتشدد في طلبه قد يؤدي إلى إفراغ فكرة حوادث العمل من كل محتوى لها، لأنه سيعلق استفادة العامل من نظام حوادث العمل على تقديم إثبات ليس بالأمر اليسير في معظم الأحوال، مما يجعلنا نرتد إلى ما قبل صدور نظام حوادث العمل، حيث كان الذي يحول بين العمال وبين الحصول على تعويضهم عن الإصابات التي تصيبهم بسبب العمل هو صعوبة إثبات خطأ صاحب العمل . ومن هنا فإن القضاء عامةً قد أدرك حقيقة هذه المسألة وعمد عند تطبيقه " للقوانين الاجتماعية " إلى صبغها بروح اجتماعية حتى لا يهدر الهدف الاجتماعي لهذه القوانين، ولتحقيق ذلك فقد أوجد العديد من القرائن القضائية التي تسهل للعامل عبء الإثبات الملقى على عاتقه، ليتحول أمر الإثبات بفضل هذه القرائن إلى الطرف الآخر، بصورة يمكن القول معها إن النظام القانوني لإثبات إصابات العمل يركز في مجمله على القرائن القضائية^{iv}، التي ستعرض لها فيما يلي بالبحث والتحليل .:

{أ} قرينة مادية الحادث:

وهذه القرينة تهتم بإثبات مادية الحادث أي ترجع الضرر الذي يحدث للعامل في مكان وزمان العمل إلى حادث عمل بالمفهوم القانوني ، أي إلى فعل أجنبي عنيف ومباغت، وهذه القرينة تعفي العامل من إثبات إن الضرر الذي أصابه، إنما يرجع إلى حادث بالمعنى الدقيق للكلمة، ويكتفي منه كدليل على هذا الإثبات، إن يثبت الضرر الذي لحقه وإن هذا الضرر حدث في زمان ومكان العمل، وتسبب في حدوث الضرر أي لا يكلف العامل بإثباته، باعتبار إن اجتماع ظروف حدوث الإصابة في مكان وزمان العمل تكفي للدلالة على نسبة الضرر إلى الحادث، ويكلف الطرف الآخر بنفيه أي بإثبات إن هذا الضرر لا يعود إلى حادث بالمعنى الفني للكلمة وهذه القرينة يرجع صدورها إلى حكم شهير للدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية صدر عام 1921م وتواتر العمل القضائي بها (فكل ضرر يظهر في زمان ومكان العمل يجب اعتباره ناشئاً عن حادث عمل، إلا إذا قدم الطرف الآخر، ما يفيد إن هذا الضرر يعود إلى أصل أجنبي تماماً عن العمل، أو إن الظهور المفاجئ لضرر جسماني في زمان ومكان العمل يشكل بذاته حادثاً، يفترض نسبته إلى العمل، وإذا كان عبء الإثبات بمقتضى هذه القرينة ينتقل إلى خصم العامل، خاصة في حالة عدم معرفة سبب الضرر

وهو ما تظهر أهميته بصفه خاصة في حالة وجود العامل ميتاً في زمان ومكان العمل دون إمكان تحديد السبب الحقيقي للوفاة) .

{ب} قرينة مهنية الحادث أو قرينة الأصل المهني:

وهذه القرينة كما هو واضح من تسميتها تهتم بإظهار الأصل المهني للحادث، أي نسبة الحادث الذي أصاب العامل من جرائه إلى العمل، حيث يعتبر حادث عمل وقع بمناسبة أو بسبب العمل سواء قدم العامل الإثبات الفعلي لهذا الحادث أو تم ثبوته بمقتضى قرينة مادية الحادث، ومعنى ذلك إنه إذا وقع الضرر في مكان وزمان العمل، فإن هذا الضرر بمقتضى قرينة مادية الحادث ينسب إلى حادث، ولا يكلف العامل بإثباته بل يكلف خصمه بإثبات نفيه، ثم يأتي دور قرينة مهنية الحادث لتنسب هذا الحادث إلى العمل، أي لتفترض إن هذا الحادث هو حادث عمل، أي حادث وقع بمناسبة أو سبب العمل فلا يكلف العامل بمقتضى هذه القرينة إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل، بل يقع على عاتق خصمه عبء إثبات انتفاء هذه السببية، فإذا عجز عن ذلك ظل الوضع كما هو ثابت فرضاً، أي إنه حادث بسبب العمل. وتقوم هذه القرينة على الوضع الغالب للأمر، لأنه إذا كان المعيار المميز لحوادث العمل هو معيار سلطة صاحب العمل، وتبعية العامل له، فإن هذه السلطة وتلك التبعية تظهران بوضوح حينما يكون العامل في مكان وزمان العمل، ففي مثل هذه الحالة تقوم ما تسمى بقرينة التبعية، التي يفترض منها إن العامل كان لحظة وقوع الحادث له في حالة تبعية لصاحب العمل، وهذا بذاته كاف لاعتبار الحادث الذي أصابه حادث عمل، إلا إذا تم هدم قرينة التبعية تلك بإثبات إن العامل رغم وجوده في مكان وزمان العمل إلا إنه خرج من سلطة صاحب العمل وتحرر من تبعيته له. فبمثل هذا الإثبات تهدم قرينة التبعية وتهدم معها قرينة الأصل المهني للحادث، فلا يستفيد العامل من قرينة الأصل المهني، فإذا أراد العامل إثبات العكس أي قيام السببية بين الحادث والعمل، فيقع عليه إن يثبت هذا فعلاً وليس بمقتضى قرينة أي إن دور هذه القرينة في نهاية الأمر ينحصر في تسهيل علاقة إثبات السببية بين الحادث والعمل، فإذا أصيب العامل في حادث أثناء تأدية العمل، فإن هذا الحادث يفترض إنه أثناء تأدية العمل وأيضاً بسببه فلا يكلف العامل بإثبات توافر الأمرين معاً، أي إثبات إن الحادث وقع له أثناء تأدية العمل وبسببه و إنما يكتفي منه إثبات إن الحادث وقع أثناء تأدية العمل "وهو يكون كذلك إذا وقع في زمان ومكان العمل، ليستمد من هذا الطرف قرينة تفيد توافر إن هذا الحادث وقع أيضاً بسبب العمل، بحيث لا يكلف العامل إلا بإثبات الأمر الأول، فإذا أثبتته أفترض توافر الأمر الثاني، ليقع على عاتق خصم العامل إثبات عدم وقوعه أثناء تأدية العمل، أو إنه لم يكن بسبب العمل.

أنواع إصابات العمل:

الإصابة أثناء تأدية العمل أو بسببه:

لقد وردت هذه الحالة كأحد الشروط اللازمة لاعتبار الإصابة إصابة عمل وأوسعنا هذا الموضوع بحثاً حيث أوضحنا المقصود بإثناء العمل أو بسببه. لكننا سنتناولها كحالة من حالات إصابات العمل التي يستحق عليها المصاب تعويضاً.

فقد نصت المادة الأولى، من قانون التأمينات الاجتماعية لسنة 1990م على أنه يقصد بإصابة العمل : الإصابة نتيجة حادث بسبب العمل أو في أثناء العمل أما القانون المصري فنص في الفقرة (ج) من المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية رقم (92) لسنة 1959م، الملغى بأنها الإصابة نتيجة حادث بسبب العمل وفي أثناء تأديته، ويلاحظ أن القانون المصري كان يحدد اجتماع شرطين لكي يعتبر الواقعة أصابه عمل، أي لا بد إن تكون الإصابة قد وقعت أثناء تأدية العمل أو بسببه في نفس الوقت، فإذا تحقق شرط وتخلف الآخر انتفت عن الواقعة صفة الإصابة.^٧

ولقد وردت عدة أمثلة في القضاء المصري في ظل القانون القديم لإصابات العمل، كما في حكم استئناف الإسكندرية في 7 نوفمبر 1951 م، والذي قضي بأنه يعتبر إصابة عمل قتل شخص كان يتولى حراسة البضائع المنقولة في احدي عربات قطار البضائع ، نتيجة دهم قطار آخر له على مسافة بعيدة من العربة التي كان يتولى الحراسة فيها وأثناء العمل شاملاً كما قلنا للأوقات التي يقوم فيها العامل بالعمل أو أثناء تهيئته للعمل وقد قضت محكمة الكويت الابتدائية باستحقاق التعويض لعامل توفي على اثر ضربة شمس لحقته وهو يعمل غير إن القانون المصري الجديد رقم 63 لسنة 1964م، قد غير من صياغة النص فلم يعد ينص على اجتماع الشرطين معاً، بل إن توافر أحدهما يكفي للقول بأن الواقعة إصابة عمل متى وقعت أثناء العمل وإن لم تكن بسببه، كذلك لو وقعت بسبب العمل وإن لم تكن أثناءه .

وهذه الحالة كثيرة الورد في الحياة العملية أو هي ما نطلق عليه حادث عمل بالمعني القريب وهو الحادث أثناء العمل أو بسببه. ولم يتعرض المشرع السوداني لتعريف حادث العمل، وهو ما انتهجه القانون المصري فلم يحدد العناصر التي يركز عليها الحادث كمصدر لإصابة العمل، وقد ترك تحديده للفقه والقضاء، وقد اعتنقت محكمة النقض المصرية أول الأمر ما استقر عليه القضاء الفرنسي في تعريفه للحادث، بأنه الفعل المميز بالحركة الفجائية العنيفة بسبب خارجي يحدث مساساً بجسم الإنسان وهذا يفترض ألا يكون تحقق هذه الواقعة أمر مستثارا أي لا يكون لإرادة الشخص الذي تعرض للإصابة دور في تحققها - فالحادث وإن كان يمكن إسناده من حيث أسبابه إلى النشاط الإنساني ، إلا أنه يخرج دائماً عن النشاط

الإرادي للمضرور⁽⁹⁾ ورغم أن عدم تحديد العناصر التي يتركز عليها الحادث كمصدر لإصابة العمل يعد ظاهرة عامة، تسود تشريعات معظم دول العالم، فإن محكمة النقض المصرية لم تعد تشترط أن يكون الحادث عنيفاً مكتفية بان تتوفر في الحادث الشروط الثلاث الأخرى ، وذلك من خلال ما ذهبت إليه في تعريفها للإصابة بأنها الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوي خارجية بسبب العمل أو في أثناء تأديته ومس جسم العامل أو أحدث به ضرراً⁽²¹⁾

حيث يقصد بسبب العمل أن تقع الإصابة بسبب ظروف العمل، أو بطبيعته، كما يدخل في مفهوم سببية العمل وقوع الحادث خارج مقر العمل، ولكنه يتعلق بظروف العمل مثال ذلك أن يعتدي المؤمن عليه على رئيسه في العمل لأسباب تتعلق بالعمل وظروفه. ولا نريد التوسع في هذه الحالة من حالات الإصابة حيث أن كلامنا سيكون تكراراً لما سبق فيمكن الرجوع إلى هذا الموضوع في شروط التعويض عن الإصابة التي ذكرناها.

الخصائص المميزة للمرض المهني

إذا كان الحادث يتصف بصفة المباغته، والصفة الخارجية، فإن المرض المهني ينشأ من سبب داخلي أو باطني، مصدره جسم المريض، ويتميز بأنه يتكون ببطء ويتطور تدريجياً ولا يظهر إلا بعد حين، ومن أمثله أمراض التسمم التي تنشأ نتيجة الاحتكاك المستمر بين العامل والمواد الأولية المستخدمة في الإنتاج، والأمراض الرئوية التي تصيب العامل بسبب تعرضه المستمر لغبار القطن، أو غبار المحاجر وغير ذلك، بيد إن القانون لا يعتبر أي مرض ينشأ عن العمل مهنياً يدخل ضمن تغطية إصابات العمل والأمراض المهنية، لأنه أخذ بمبدأ تحديد أمراض المهنة، فقد عدد الأمراض المهنية في صورة بنود في جداول على سبيل الحصر، ووضع مقابل كل مرض الأعمال والصناعات التي يمكن إن تسبب ذلك المرض.

المبحث الثاني

التطور التاريخي للتعويض عن إصابات العمل في القانون السوداني :

إن الأنظمة القانونية المتعاقبة التي تناولت تعويض إصابات العمل، قد ظلت في تطور مستمر، عبر مراحل مختلفة كان للفقهاء والقضاء مواقف رائده فيها. ففي بداية الثورة الصناعية، والتوسع في استخدام الآلات، فرضت حوادث العمل نفسها كمشكلة تواجه الطبقة العاملة بعد أن عجزت قواعد المسؤولية المدنية من توفير الحماية لها، وحاول القضاء أن يستنتج حلولاً من نصوص القانون المدني إلا أن مساعيه لم تغلح حيث كشف الواقع

إن هنالك صعوبات تحول بين المصاب وحصوله على التعويض الجابر للضرر .

واستجابة لضرورات التطور الاجتماعي، أصدر المشرع نظاماً خاصاً للحماية في مواجهة صاحب العمل، يقر مسؤوليته عن الحوادث التي تصيب عماله، بعيداً عن أحكام القانون المدني، ثم انتهى هذا التطور إلى أن أصبحت الحماية عن إصابات العمل مسؤولية جماعية، تقوم على فكرة التضامن الاجتماعي التي تجد أساسها في نص القانون، وتتحقق في إطار شامل للتأمين الاجتماعي، بوصفها خطراً اجتماعياً، وأصبح المجتمع بأسره، مسؤولاً عن تعويض المخاطر التي تصيب العمال.

والسؤال المطروح هو هل مرت أحكام التعويض عن إصابات العمل في القانون السوداني بمراحل هذا التطور؟ والإجابة على ذلك تقتضي دراسة النظام القانوني للتعويض عن إصابات العمل في السودان من خلال مراحل تطوره التاريخي.

التطور التشريعي لأحكام التعويض عن إصابات العمل في السودان:

إن الحديث عن التطور التشريعي لأحكام تعويض إصابات العمل في القانون السوداني يقتضي التعرض لنشأة وتطور تشريعات العمل في السودان، والتي تتميز بحدثة النشأة إذا ما قورنت بتشريعات العمل الأوروبية، إذ ترجع نشأتها إلى فترة الحكم البريطاني للسودان، ولا تمثل امتداداً لتجارب تشريعية سابقة، لأننا إذا حاولنا تتبع الفترة التي سبقت الحكم البريطاني، وهي فترتي الحكم التركي والثورة المهدية، فلا نلمس أثراً لوجود علاقات عمل بالمعنى القانوني، ففي فترة الحكم التركي، كان اقتصاد البلاد يعتمد بصورة أساسية على الزراعة التقليدية أو البدائية والرعي في قطاع واسع وتجارة المحاصيل والغابات، ولا أثر يذكر لنشاط صناعي فيما عدا الحرف والصناعات اليدوية التقليدية، التي توجد في كل مجتمع مهما قلت درجة نموه وتقدمه، ويؤكد ما ذهبنا إليه أننا لا نلاحظ أثراً لنظام الطوائف المهنية وهو نظام معروف يكاد لا يخلو منه مجتمع و قد ساد في أوروبا في أواخر القرون الوسطى، كما وجد في مصر، وبعض من البلدان العربية، وهو نظام يمثل اللبنة الأولى في دراسة نشأة وتطور تشريعات العمل والبيئة الخصبة لنشأة القواعد الأولية لقانون العمل من خلال عادات وتقاليد المهنة.

وبالرغم من أننا لا نستبعد وجود صورة ما لهذا النظام في السودان، إلا أننا لا نجد له أثراً في نشأة أو تطور تشريعات العمل، أما البحث عن تشريعات أو أحكام للهيئات القضائية، فلا يوجد أثر لتشريع يعني بعلاقات العمل، فالمحاكم في ذلك الوقت كانت تطبق مزيجا من الأحكام والقواعد المستنبطة من فقه الشريعة الإسلامية والقانون المدني المصري القديم، وقواعد العرف والعادات المحلية.^{vi}

ويمكن القول، إننا لم نجد تشريعاً أو قواعد قانونية يمكن إن يستند إليها في نشأة القوانين التي تحكم علاقات العمل في الفترتين المشار إليهما، غير إن ذلك لا يعني بأي حال عدم وجود علاقات عمل أو وجود تنظيم قانوني لها، فقد رأينا إن المحاكم في فترة الحكم التركي تعتمد من بين ما تعتمد عليه مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية في النظام القانوني السائد آنذاك وفي فترة المهديّة طبقت أحكام الشريعة الإسلامية، ومن المعلوم إن فقهاء الشريعة الإسلامية قد تركوا تراثاً هاماً في تنظيم أحكام عقد إيجاره الأشخاص وعقد الصنائع وهو في أساسة يماثل في كلياته وجوهرة أحكام عقد العمل الفردي المعروف في فقه القانون الوضعي إلى جانب الأعراف والعادات المحلية.

لذا فتشريعات العمل السودانية لا يمكن إرجاعها إلى بيئة محلية لها ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فمعظم تلك التشريعات قد تم اقتباس أحكامها وتحويلها لملائمة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في السودان، كما أخذ بعضها من تشريعات وقواعد القانون العام الإنجليزي، ومن التشريعات التي طبقت في وقت سابق في بعض المستعمرات البريطانية في الهند وسيلان وبعض البلدان الإفريقية خاصة مصر. ويعتبر قانون التلمذة في الصناعة لعام 1908م. أول تشريع في مجال علاقات العمل وقد حدد هدف هذا القانون في ديباجته، بوصفه إنه قانون موضوع لتسهيل عمل وتنفيذ التلمذة في الصناعة وتحفيز تعليم الأطفال والأحداث الحرف اليدوية.

ويمثل هذا القانون في واقع الأمر، نقطة البداية في التدريب المهني المنظم في مجال الصناعة، وكان الغرض منه كما ذكر في ديباجته، إتاحة قدر من التدريب والتأهيل للعناصر الوطنية لإدماجهم في قطاع العمالة الماهرة، بغرض توطين الوظائف في المشروعات الحديثة التي أنشأتها وذلك بقصد ترشيد وضبط النفقات. ثم صدر بعد ذلك العديد من تشريعات العمل في السودان خلال الفترة 1948 . 1956 والتي تعتبر تطوراً ملحوظاً في مجال التشريعات العمالية، حيث صدرت تشريعات تنظم شروط وظروف العمل بصفة شاملة ودقيقة لأول مرة في السودان على نحو يغطي تقريباً أغلب الموضوعات التي تندرج تحت إطار علاقات العمل الفردية، وعلاقات العمل الجماعية وفقاً لدرجة التطور والمستويات الدولية السائدة في هذا المجال في ذلك الوقت، ولم يكن ذلك التطور لاعتبارات تتعلق بتطور اقتصادي، أو نشاط صناعي، محسوس إلا بقدر محدود تمثل في المشروعات التي أنشأتها الحكومة، كمشروع الجزيرة وغيره من المشروعات المتعلقة بالبنية الأساسية كالسكك الحديدية وخدمات الاتصال ومشروعات الري والسدود وإلى غير ذلك، بجانب هذا التطور المحدود .

وأبرز التشريعات في هذه الفترة صدرت عام 1948م حيث نظم المشرع علاقات العمل الفردية من شروط

وظروف عمل وأهم القوانين في هذا المجال قانون المخدمين والأشخاص 1948م وقانون الورش والمصانع 1949م كما تولي تنظيم علاقات العمل الجماعية وأبرز قوانينها قانون نقابات العمل والعمال 1948م وقانون تنظيم منازعات العمل 1948م وقانون منازعات العمل التحكيم والتحقيق 1948م ثم اتبعت بقوانين أخرى.

وعليه يمكن القول بأن تشريعات العمل السودانية ترجع إلى فترة الحكم البريطاني في السودان ولهذا يمكن تتبع أحكام التعويض عن إصابات العمل في السودان ابتداء من فترة الحكم البريطاني وانتهاء بقانون التأمين الاجتماعي 1990م وتعديلاته حتى 2004م، ومنذ 1889م بدأت الإدارة البريطانية في تطبيق التشريع الإنجليزي، حيث لم يكن هنالك قانون سوداني ولا قضاة سودانيون، وكان تطبيق القانون الإنجليزي يتم تحت قاعدة العدالة والمساواة والوجدان السليم المنصوص عليها في المادة (6) من قانون القضاء المدني سنة 1900م وتقرأ (في الحالات التي لا تحكمها المادة (3) من هذا القانون أو أي قانون آخر. ونجد أن المبادئ المضمنة في قانون تعويضات العمال الإنجليزي لسنة 1880م تعتبر جزءا من قانون السودان، هذه المبادئ أصبحت أساسا للقانون المدني الذي جاء بنظرية المسؤولية التقصيرية أي اعتبار أن الشخص مسؤولاً حيث سبب الضرر للغير بفعلة، ومن ثم يكون مسؤولاً عن جبر ذلك الضرر للمضرور، وتقوم المسؤولية التقصيرية على ثلاثة أركان هي: ^{vii}:

[1] الخطأ.

[2] الضرر.

[3] علاقة السببية.

وترتب على قيام القضاء السوداني بتطبيق القانون العام، التزامه بمنهج القانون الأنجلوسكسوني الذي يضع للسوابق القضائية مكانا مهما سواء في إنشاء النصوص القانونية أو التزام المحاكم بتطبيقها، فالقاضي السوداني يلتزم بالسوابق القضائية كأمر ملزم باعتبارها احد مصادر القانون في حالة غياب النص، وهذا ما جعل للسوابق القضائية دوراً فعالاً في تطوير أحكام التعويض عن إصابات العمل. وفي تطور آخر أخذ القانون السوداني بنظرية المسؤولية بدون خطأ ^{viii} والفرق بين هذه المسؤولية والمسؤولية بناء على خطأ تكمن في أن في الأولى ليس على المتضرر سوي إثبات علاقة السببية بين الضرر والعمل، بينما في نظرية المسؤولية بناء على خطأ لابد من إثبات الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما، وقد وجدت هذه المسؤولية في القانون السوداني بصدور قانون أول سبتمبر سنة 1949م، والذي نظم قانون تعويضات العمل استثنائياً أي بدون خطأ أما في حالة وجود خطأ سبب هذه المسؤولية فان القاعدة الواجبة التطبيق حينئذ هي قاعدة القانون

العام. وقانون تعويض العمال 1949م يعد من أهم القوانين التي صدرت في سلسلة قوانين العمل 1948م شرع في مجلس الحاكم العام وحدد لسريانه مدة ثمانية أشهر من تاريخ نشره. وجاء في ديباجته الهدف من تشريعه بأنه ينص على إعطاء التعويض للعمال عن الأضرار التي تصيبهم أثناء خدمتهم، وقد الغي بموجبه قانون تعويض العمال لسنة 1908م عقود الحكومة وأشتمل على (33) مادة والحق به جدولين ونماذج للاستمارات التي تستخدم في تنفيذ أحكام القانون، وشمل المستخدمين في القطاعين العام والخاص مع استثناء المستخدمين الذين تزيد أجورهم على حد معين في السنة ممن يقومون بعمل غير يدوي وبعض الفئات ممن يعملون في أجهزة الدولة ذات الطبيعة النظامية كأفراد للقوات المسلحة والشرطة.

الا انه لم يساير التطورات التي حدثت فيما بعد خاصة بما يتعلق بمد مظلة الحماية إلى فئات لم يغطيها القانون، والتوسع في مفهوم إصابة العمل لتشمل الإصابة بسبب العمل وأصابه الطريق والأمراض المهنية، وجواز تعدد التعويضات وكيفية تقديرها إلى غير ذلك من جوانب القصور التي ظلت ملازمة له إلى إن حل محلة قانون التعويض عن إصابات العمل^{ix} 1981 وهو القانون الذي ينظم تعويض إصابات العمل في النظام السوداني بجانب قانون التأمينات الاجتماعية لسنة 1990م.

ومن أهم الأحكام التي تناولها هذا القانون:

[1] أجاز القانون الاتفاق على مقدار التعويض بموجب المادة (21) بشرط إلا يكون التعويض المتفق عليه أقل من مقدار التعويض الواجب دفعه بموجب هذا القانون.

[2] قررت المادة (25) حق رجوع العامل المصاب على المتسبب بالحادث بمبلغ التعويض إذا كانت الإصابة ترجع لخطئه أو إهماله.

[3] جعلت المادة (26) للعامل الحق في الحصول على تعويض مدني بخلاف التعويض المنصوص عليه بهذا القانون متى كانت الإصابة قد تسبب فيها صاحب العمل أو شخص تابع له بفعل متعمد أو إهمال أو تقصير.

ورغبة من المشرع السوداني في توفير حماية كاملة للعاملين أخذ بنظام التأمين الاجتماعي وذلك بإصدار قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1974م والذي يعتبر أول قانون للتأمين الاجتماعي في السودان و بموجبه أصبحت مسئولية التعويض جماعية تقوم على فكرة التضامن وصار التزام صاحب العمل اشتراك دوري يتم تحديده على أساس نسبة من أجر العامل إلى صندوق التأمين الاجتماعي الذي يتولى دفع التعويض المقرر في القانون للعامل المصاب.

وقد صدر هذا القانون في 1975/4/2م ،وسمي قانون التأمينات الاجتماعية لسنة 1976م وبموجبه أصبحت الحماية في مواجهة أصابه العمل تتحقق في إطار شامل للتأمين الاجتماعي باعتبارها خطراً اجتماعياً.

ونلاحظ إن صدور هذا القانون قد جاء متأخراً إلى حد كبير. إلا إننا إذا حاولنا تقصي الظروف التي كانت عليها البلاد، مقارنة بالظروف التي كانت عليها الدول الأوروبية التي عرفت نظام التأمينات الاجتماعية في وقت مبكر، لعلنا إن تأخر نظام التأمينات الاجتماعية في السودان أمر طبيعياً، فالتأمينات الاجتماعية ظهرت أول ما ظهرت في البلدان الصناعية أي البلدان التي تقدمت فيها الحركة الصناعية تقدماً كبيراً و انتشرت فيها الآلات انتشاراً واسعاً، ولم يكن في السودان أي من هذه الظروف فقد ظل السودان بلداً زراعياً بعيداً كل البعد عن الصناعة الحديثة حتى بداية القرن العشرين.

المبحث الثالث

الأساس القانوني للتعويض عن إصابات العمل

إن معرفة الأساس القانوني للتعويض عن إصابات العمل يعد مدخلاً ضرورياً لدراسة تلك الأحكام، فموضوع تعويض العمال عن إصابات العمل لم يعد محل بحث أو نقاش، فقد ظلت الدول تسعى إلى معالجة الانعكاسات السالبة الناتجة عن التقدم التكنولوجي والتي باتت تهدد أكبر شرائح المجتمع وأهمها وهي طبقة العمال، فقد اهتمت المجتمعات المعاصرة بوضع الضمانات التي تكفل حماية القوى العاملة وسلامتها من أخطار المهنة، وأقرتها المواثيق والاتفاقيات الدولية و نصت عليها القوانين المقارنة ومنها القانون السوداني.

والسؤال الذي تقتضي الضرورة طرحه ما هو الأساس القانوني للتعويض عن إصابات العمل؟.

يقصد بأساس التعويض عن إصابات العمل السبب الذي من اجله يتم إلقاء عبء تعويض المضرور على عاتق شخص معين، وبعبارة أخرى الأسباب التي أدت إلى قيام الالتزام بتعويض الضرر الذي يصيب العامل أو الاعتبار التي دعت التشريعات إلى فرض الالتزام بالتعويض عند حصول الضرر.

وبرزت للإجابة على السؤال أعلاه العديد من النظريات، وإذا كان هذا هو الاتجاه في اغلب دول العالم ومنها السودان فلا بد أن نأخذ بشيء من التفصيل مراحل هذا التطور، من جانب آخر فقد تعرض فقهاء الشريعة الإسلامية لبحث مسألة أساس المسؤولية عن الأعمال الشخصية، وبرز ذلك في اتجاهين:-

الاتجاه الأول: يعتبر السبب في ضمان مرتكب الفعل الذي ينشأ عنه ضرر هو التعدي أي الخطأ.

الاتجاه الثاني: يري أن الضرر الذي لحق بالمضرور هو السبب في الضمان. انطلاقاً من قوله عليه الصلاة والسلام (لا ضرر ولا ضرار)⁽¹¹⁾ حيث يعتبر هذا الحديث الشريف بمثابة القاعدة العامة التي تحكم الضمان، أما دلالته فتؤكد أن مبدأ المسؤولية والتعويض عن الضرر أمر أساسي في الشريعة الإسلامية.

التوسع في تفسير نصوص القواعد العامة:

ظهرت بعض النظريات الفقهية والتطبيقات القضائية التي حاولت التوسع في تفسير القواعد العامة أو الخروج عليها للبحث عن أساس آخر للمسئولية فظهرت النظريات التالية:

نظريه الخطأ المفترض.

- نظرية الخطأ الثابت.

- نظرية تحمل التبعة.

نظرية الخطأ المفترض

تتار نظرية الخطأ المفترض داخل نطاق المسؤولية التقصيرية لا العقدية، إذ ذهب الفقه التقليدي في فرنسا إلى أن الأساس القانوني للمسئولية عن فعل الأشياء هو الخطأ المفترض حيث لا يكلف المدعي بإثباته وكان هذا سبب ما يكتنف إثبات الخطأ من صعوبات في كثير من الحالات، وما أدى إلى فقد المضرور لحقه في التعويض في معظم الحالات، لذلك أعفاه المشرع من عبء الإثبات فتقوم هذه الفكرة على أن قواعد المسؤولية عن حراسة الأشياء تختلف عن القواعد العامة للمسئولية التقصيرية من ناحية عبء الإثبات، فمسئولية حارس الشيء تقوم على الخطأ المفترض، هذا الخطأ هو خطأ في الحراس وبالتالي لا يكلف المضرور بإثباته، ذلك انه مفترض افتراضا لا يقبل إثبات العكس، وبعبارة أخرى لا يستطيع حارس الشيء التخلص من المسؤولية إلا أن يثبت انه لم يرتكب خطأ أو انه قام بما ينبغي عليه من عناية ولا يتحقق ذلك إلا بإثبات السبب الأجنبي.

المبحث الرابع

التشريعات الخاصة بتعويض إصابات العمل

موقف المشرع المصري:

إزاء إصابات العمل التي كانت تهدد حياة العمال وسلامتهم دون ادني حماية، رأى المشرع المصري ضرورة التدخل تشريعياً لأن قواعد المسؤولية المدنية لم تعد تتناسب مع حالة العامل في ظروف الإنتاج الكبيرة والآلات الضخمة المعقدة من جهة، وتعذر إثبات مصدر الإصابة وسببها من جهة أخرى، لذلك صدر القانون رقم (64) لسنة 1936م وبمقتضاه ألزم صاحب العمل أن يدفع مبلغاً خرافياً عن الضرر الذي يصيب العامل بسبب العمل وفي أثناء تأديته وإن انعدم خطأ صاحب العمل أو كانت نتيجة خطأ العامل لا أن هذا القانون تعرض لكثير من النقد بسبب قصور مجال تطبيقه ومقدار مزاياه الأمر الذي جعل المشرع يصدر القانون رقم (86) لسنة 1942م الذي كان من أهم أهدافه تأمين حقوق العامل المصاب من إفسار أو إفلاس صاحب العمل، ثم صدر بعد ذلك القانون رقم (89) لسنة 1950م الذي جاء مسائراً لاتجاه المشرع نحو مراعاته لمصلحة العامل فأتي بأحكام أكثر عدالة من سابقه إضافة إلى وضع ضمانات أكثر للعمال ثم القانون رقم (117) لسنة 1950م والذي استحدث حماية العامل من الأخطار الناتجة عن أمراض المهنة لأول مره وبموجبه تستحق الأداءات المنصوص عليها في القانون رقم (89) لسنة 1950م ثم حل القانون رقم (202) لسنة 1958م محل القانونين السابقين مستحدثاً مبادئ أخرى في مجال تأمين إصابات العمل ثم القانون رقم (92) لسنة 1959م وأخيراً القانون رقم (63) لسنة 1964م^x.

موقف المشرع السوداني:

أما في السودان والذي يعتبر من الدول التي خطت خطي واسعة في مجال تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية، والذي كان سابقاً في محاولة وضع أنظمه للتعويض عن إصابات العمل منذ أكثر من مائة عام، نجد المشرع السوداني قد سلك ذات المسلك الذي سلكه كل من المشرع الفرنسي والمصري، فقد بدأ في مواجهة إصابات العمل منذ عام 1908م حين أصدر قانون معاشات الحكومة 1908م ثم توالى التشريعات بعد ذلك إلى أن صدر قانون تعويض العمال لسنة 1949م والذي تضمن معظم المبادئ والأحكام الأساسية التي جاءت بها المستويات والمعايير الصادره عن منظمة العمل في مجال التعويض عن إصابات العمل في ذلك الوقت، فقد عرف السودان بموجب ذلك القانون المسؤولية بدون خطأ حيث رتب مسؤولية صاحب العمل عن الإصابات التي تصيب عماله أثناء العمل دون حاجه إلى إثبات الخطأ في جانب صاحب العمل بل

حتى وإن ثبت أن الإصابة كانت نتيجة إهمال العامل نفسه، وقد حدد ذلك القانون قيمة التعويض عن إصابات العمل تحديداً خرافياً لا يقدر بالضرر ولا يغطي إلا جزءاً ضئيلاً منه.

ففي تطور لاحق أصدر المشرع قانون تعويض العمال 1981م وهو القانون المعمول به حالياً إلى جانب قانون التأمينات الاجتماعية.^{xi}

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من يناير 1948م وقد أكدت في المادة (22) منه على حق الإنسان في الضمان الاجتماعي بقوله " لكل شخص باعتباره عضواً في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي القائم على أساس انتقاعه بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غني عنها للحفاظ على كرامته ولنمو شخصيته نمو حراً ونظم كل دوله"^{xii}.

وجاء في المادة (25) من الإعلان نفسه أن لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف لضمان الصحة والرفاهية له ولأسرته خاصة بالنسبة للمأكل والملبس والسكن والعناية الطبية والخدمات الاجتماعية اللازمة وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والعجز وأعراض الترمل والشيخوخة وفي غير ذلك من الحالات التي يفقد فيها موارد معيشته لظروف خارجه عن إرادته .

وللأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصة وهكذا تبين أن الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان يحق للفرد بموجبه ان يتمتع ويجد الكفاية في العيش ، وبحق الحماية في بعض المخاطر الاجتماعية كالمرض والعجز والشيخوخة والبطالة والترمل وفقاً لنظم وموارد الدولة التي ينتمي اليها.

شروط قيام مسؤولية صاحب العمل في الشريعة الإسلامية:

أوجبت الشريعة الإسلامية على حائز ومستعمل الأشياء الخطرة بذل عناية خاصة كي لا يتعرض الغير لخطرها، فقد روي عن جابر رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم "مر بقوم في مجلس يسلون سيفاً يتعاطونه بينهم غير مغمود فقال ألم ازجر عن هذا فإذا سل أحدكم السيف فليغمده ثم ليعطه أخاه."^{xiii}

ورغم ان الآلات الميكانيكية لم تكن منتشرة في العصر الإسلامي الأول إلا ان ما تركه (فقهاء المسلمين) من تراث فقهي يغطي حوادث العمل الناتجة عن استخدام الآلات الميكانيكية كما ان المسؤولية الناتجة عنها تخضع للقواعد العامة في الضمان ، فيسأل مباشر الضرر وان لم يتعمد، ولا يسأل المتسبب إلا إذا تعمد، إذ يقيم الفقه الإسلامي تفرقة هامة بين من بأشر الضرر ومن كان متسبباً فيه، ونظراً لأهمية هذه القاعدة

فسوف نقوم بتعريف المباشر وشروط قيام مسؤوليته وأمثلة لحالات المباشرة، كما سنقوم بتعريف المتسبب وشروط قيام مسؤوليته وأمثلة للتسبب.

الأحكام الإجرائية للتعويض عن إصابات العمل في القانون السوداني

عند حدوث إصابة العمل، هنالك إجراءات معينة لا بد من إتباعها، تشمل الإبلاغ عن الحادث ومعرفة أسبابه وبحث الظروف المحيطة بها. ولما كانت الإصابة قد تحدث داخل مكان العمل كما قد تحصل خارج مكان العمل كأن تحدث بالطريق أو تحدث خلال فترة الانتداب بعيداً عن مكان العمل أوقد تحدث في أحد فروع المنشأة بعيداً عن المركز الرئيسي، لذلك كان لا بد أن يعلم صاحب العمل بها حتى يتخذ الإجراءات التي فرضها القانون عليه⁽²⁷⁾ وهذا الواجب يقع العامل الذي تحدث له إصابة عمل فهو الذي يقوم بالتبليغ ويمكن أن يتم التبليغ نيابة عنه اذا كانت حالته لا تسمح بذلك.

وقد نص القانون السوداني علي العديد من الاجراءات التي يجب اتباعها عند حدوث اصابات العمل تتمثل في الاتي^{xiv}:-

{أ} يقوم صاحب العمل أو الشرطة بإبلاغ المدير بأي إصابة عمل تحدث لأي عامل وتتعوق ذلك العامل عن كسب أجرة لمدة ثلاثة أيام أو أكثر أو ينتج عنها عجز ، وذلك خلال مدة لا تتجاوز اليوم الثالث لوقوع الحادث .

{ب} إذا ابلغ صاحب العمل أو نما إلى علمه وفاة عامل نتيجة إصابة عمل فيجب عليه أن يبلغ ذلك بأسرع وقت ممكن إلى الضابط المسئول عن اقرب قسم للشرطة يقع في المنطقة التي كان يعمل فيها المتوفى، كما يقوم بإبلاغ ذلك إلى المدير موضحاً في البلاغ ظروف الوفاة إذا كانت معروفة لديه.

{ج} يقوم الضابط المسئول عن قسم الشرطة فور تلقيه البلاغ المشار إليه في البند (3) بإخطار أي فرد من أسرة العامل المتوفى، يكون مقيماً في المنطقة التي يقع فيها القسم بالوفاة، فإذا لم يكن مقيماً في تلك المنطقة أي فرد من أسرة ذلك العامل، يقوم الضابط المسئول بإرسال أخطار إلى الضابط المسئول عن اقرب قسم للشرطة في المنطقة التي يعتقد أن أياً من أفراد أسرة العامل يقيم فيها لاتخاذ الإجراءات الخاصة بالأخطار.

{د} أن يقوم صاحب العمل بنقل العامل المصاب إثر وقوع الإصابة إلى جهة العلاج وإبلاغ الشرطة بالإصابة.

{هـ} إن يقوم صاحب العمل بإشعار الصندوق بوقوع الإصابة .

وقد نصت على ذلك المواد (1/6) من قانون تعويض العمال لسنة 1981م على أن يبلغ العامل الذي تحدث له أصابه عمل أو يتم التبليغ نيابة عنه بأسرع وقت ممكن إلى صاحب العمل أو الشرطة بوقوع الحادث الذي يكون سببا في تلك الإصابة والظروف التي وقع فيها ذلك الحادث وفي بيان طبيعة هذا الالتزام وجزاء التخلف عن القيام به أعلنت محكمة النقض المصرية " وإن أوجب المشرع قيام العامل المصاب بتبليغ صاحب العمل بوقوع الحادث فور حصوله إلا إنه ترخص فيه إلى إن تسمح حالته ولما كان من الحوادث ما لا يترتب أثره فور وقوعه بتراخي ظهوره حيث يستغرق وقتا ما، فإن واجب الأخطار يتراخي كذلك إلى وقت ظهور هذا الأثر ولما كانت إدارة المستشفى التي نقل إليها العامل حينما شعر بالإصابة وبخطورتها تولت تبليغ جهة البوليس عن الحادث فإن هذا التبليغ يتحقق به غرض القانون " .

أما إلزام العامل المصاب بإبلاغ صاحب العمل بالحادث وبتعرضه للإصابة إثر تحققه يفسره قانونا نص المادة (3/6) من قانون تعويض العمال لسنة 1981م التي نصت على أن " يقوم صاحب العمل أو الشرطة بإبلاغ المدير بأي أصابه عمل تحدث لأي عامل وتوقع ذلك العامل عن كسب أجره لمدة ثلاثة أيام أو أكثر أو ينتج عنها عجز، وذلك خلال مدة لا تتجاوز اليوم الثالث لوقوع الحادث " .

ورتب أثراً على ذلك سقوط الحق في التعويض بموجب قانون تعويض العمال لسنة 1981م إذا لم يقم العامل الذي أصيب بإصابة عمل أو لم يقم من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل أو الشرطة حيث نصت في 2.9 " يسقط الحق في التعويض بموجب أحكام هذا القانون إذا لم يقم العامل الذي أصيب بإصابة عمل أو لم يقم من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل أو الشرطة وفقاً لأحكام البند (1) إلا إذا ثبت إن صاحب العمل كان يعلم بالحادث الذي نتجت عنه الإصابة في مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وقوع ذلك الحادث عند وقوعه أو علم به بعد ذلك بوقت معقول أو إذا ثبت عدم الإبلاغ أو المطالبة يرجع إلى سبب مقبول لدى المحكمة .

فإذا أبلغ صاحب العمل أو نما إلى علمه وفاة عامل نتيجة لأصابه عمل فيجب عليه إن يبلغ ذلك بأسرع وقت ممكن إلى الضابط المسئول عن أقرب قسم للشرطة يقع في المنطقة التي كان يعمل فيها المتوفى كما يقوم بإبلاغ ذلك إلى المدير موضحاً في البلاغ ظروف الوفاة إذا كانت معروفة لديه .

ونلاحظ أن الإجراءات هي نفسها في القانون المصري، فالمادة (38) من القانون رقم (79) لسنة 1975م ألزمت صاحب العمل بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يصاب به أحد عماله بإصابة تعجزه عن العمل، وذلك

خلال 48 ساعة من انقطاعه عن العمل بسبب الإصابة. من ذلك يتضح إن واجب إبلاغ الشرطة يقع على عاتق صاحب العمل، و يكون هذا الأجراء واجباً في حالة الإصابة التي تعجز العامل عن أداء عمله فقط، فإذا لم تؤد الإصابة إلى عجز المصاب عن أداء عمله، لا يستوجب ذلك إبلاغ الشرطة إلا إذا كانت الإصابة تستوجب مساءلة جنائية لشخص آخر وإبلاغ صاحب العمل ليس له شكل معين ويتم بأي وسيلة ممكنة، فيجوز إن يكون عن طريق التلفون، أو بطريقة الكتابة أو عن طريق رسول، وذلك بحسب ظروف ومكان وقوع الإصابة، ولكن قد يثور نزاع بين العامل وصاحب العمل بادعاء عدم علمه بالإصابة، خصوصاً التي تقع بعيداً عن مكان العمل، لذلك ترى إن يكون الإبلاغ بطريقة يسهل إثباتها عند النزاع وذلك حفاظاً على حقوق العامل.

تقدير درجة العجز ونسبته وتعديله :-

إذا انتهت فترة العلاج دون شفاء المؤمن عليه من إصابته، وثبت استقرار الحالة المرضية الناشئة عن إصابة العمل، بعدم استرداد المؤمن عليه لكامل قدراته الطبيعية، على نحو يحول بينه وبين مباشرة أي نشاط مهني، وتؤكد بقرار من الجهات الطبية المختصة ان العامل يعاني من عجز دائم في قواه الجسدية علي نحو يحول دونه و اداء عمله بالصورة التي كان عليها قبل الحادث، فان العامل يستحق معاشاً محددًا عن هذا العجز. والعجز كما عرفه القانون السوداني (هو كل ما من شأنه أن يحول بين العامل وبين عمله الذي يتكسب منه) والعجز أما عجز مؤقت وأما عجز مستديم، والعجز المستديم درجات فهو أما كامل مستديم، وأما عجز جزئي مستديم، العجز الكامل هو كل عجز يؤدي بصفه مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه قدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام ويعتبر في حكم ذلك حالات فقد البصر كلياً أو فقد ذراعين أو فقد ساقين أو فقد ذراع واحدة وساق واحدة أو حالات الأمراض العقلية والأمراض المزمنة والمستعصية. أما العجز الجزئي فتختلف درجاته باختلاف تأثير ذلك العجز، على قدرة العامل على العمل، فدرجة العجز في حالة بتر الساق فوق الركبة، تختلف عنها في حالة بتر الساق تحت الركبة، لذلك يتعين إن يكون لكل درجة من درجات العجز نسبة مئوية تنسب إلى العجز الكامل المستديم على نحو ما سيأتي بيانه. ونظراً لان تحديد نسبة العجز من الأمور الدقيقة التي قد تختلف بنشأتها وجهات النظر الطبية، فقد وضع المشرع معياراً جامداً لتحديد العجز في الحالات الظاهرة المألوفة كما وضع جدولاً وردت فيه 25 حالة من حالات العجز العضوي.

شروط العجز الكامل :

[1] قيام حالة العجز ذاتها.

[2] إن يكون هذا العجز مستديماً (له صفة الاستدامة).

[3] إن يحول بين المصاب وبين مزاولة أي عمل أو مهنة يكتسب منها.

الشرط الأول: والمقصود به إن يؤدي العجز إلى عاهة مستديمة ينتج عنها عدم تأدية عضو أو أكثر من أعضاء الجسم المصاب لوظيفته على الوجه المعتاد

الشرط الثاني: إن يكون لهذا العجز صفة الدوام أي لا يكون بطبيعته قابلاً للشفاء كفقد البصر فقداً كلياً.

الشرط الثالث: يجب إن تؤدي العاهة (حتى يمكن اعتبارها عجزاً كلياً) إلى فقد قدرة العامل على الكسب بحيث يصبح غير قادراً على مزاولة جميع المهن.

وتحديد العجز البدني وتقدير جسامته يعد من المسائل التي تدخل في اختصاص أهل الخبرة من الأطباء، فإذا ثبت طبياً تخلف حاله من حالات العجز البدني، فإن هذه الحالة تترجم بهدف التعويض عنها إلى نسبة مئوية محددة وهذه النسبة قد تتحدد طبياً من خلال جداول تعد مقدماً وقد أرفق المشرع السوداني بقانون التأمين الاجتماعي سنة 1990م جدولاً مبيناً به النسب المئوية لبعض درجات العجز، وفي هذا الجدول لم ترد حالات العجز الجزئي على سبيل الحصر وإنما وردت على سبيل المثال، ويجب التنبيه إلى إن الحرمان الكلي من الكسب وعدم القدرة على مزاولة أي عمل من الأعمال ليس معناه اشتراط عجز جميع أعضاء الجسم، بل يكفي أحيانا أصابه عضو واحد فالجنون مثلاً يعتبر عاهة كلية رغم إن الإصابة خاصة بعضو واحد هو المخ.

أما في القانون المصري، فقد أوردت المادة الأولى من القانون 1964/63 بفقرتها (ز) بعض حالات العجز الكلي على سبيل المثال، وبذلك فكل عجز (عاهة) مستديم يتحقق فيه الشروط السابقة، حتى وإن لم يرد ذكره بالنص السابق يمكن اعتباره عجزاً كلياً مستديماً، بينما يعتبر العجز جزئياً، إذا لم يؤدي إلى فقد القدرة على الكسب كالأعور ومقطوع الكف فكلاهما يمكن له إن يزاول أعمالاً أو مهنة أخرى وإن بأجر مخفض، فالعجز الجزئي لا يفقد المصاب الاستعداد الطبيعي للعمل بوجه عام، والفرق بين العجز الجزئي المستديم والعجز الكامل المستديم هو إن الأول لا يؤدي إلى فقد القدرة أو الاستعداد الطبيعي للعمل أما الثاني فإنه يؤدي إلى فقد قدرة المصاب على العمل والكسب لهذا اقتضت حكمة المشرع إن يستحق صاحب العجز

الكامل المستديم (الناتج عن أصابه عمل) معاش عجز وإن يستحق صاحب العجز الجزئي المستديم تعويضاً أو معاشاً بحسب درجة العجز ونسبته⁽²¹⁾

القواعد المقررة في تقدير نسبة العجز :-

أورد المشرع السوداني قواعد لتقدير نسبة العجز حيث بنص في المادة (54) من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م وتعديلاته على الأتي:

إذا كان العجز مبيناً بالجدول رقم (4) الملحق بقانون التأمينات الاجتماعية 1990م (2) روعيت النسب المئوية من درجة العجز الكلي المبينة به.

إذا لم يكن العجز مما ورد بالجدول المذكور فتقدر نسبته بنسبة ما أصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب على إن تبين تلك النسبة في الشهادات الطبية.

إجراءات الحصول على التعويض.

بينما فيما سبق الإجراءات التي يلتزم بها صاحب العمل عند تعرض احد العاملين لدية المشمولين بأحكام التأمين الاجتماعي للإصابة وقلنا أن الالتزام الأول يتمثل في تقديم الإسعافات الأولية ونقل العامل المصاب اثر وقوع الإصابة إلى جهات العلاج، ومن ثم إبلاغ الشرطة على نحو ما بيناه سابقاً، كذلك الالتزام بإبلاغ الصندوق أو أي فرع من فروع أو أي مكتب تابع له عن حادث العمل خلال مدة أقصاها 7 أيام من تاريخ وقوع الإصابة وذلك بموجب الإشعار الخاص بذلك وهو إشعار إصابة العمل، كما ويلتزم كذلك بتزويد الصندوق بالتقرير الطبي الأولي في مدة أقصاها شهر من تاريخ وقوع الإصابة إضافة إلى متابعة تزويد الصندوق بالتقارير الطبية اللاحقة

وبمجرد ورود إشعار إصابة العمل إلى دائرة التعويضات بالصندوق تقوم تلك الدائرة بفحص إشعار الإصابة فإذا وجدت أي من المعلومات والبيانات المطلوبة غير موجودة تقوم بإرجاع هذا الإشعار إلى مصدرة لإعادة تكملته وتقديمه للصندوق كاملاً.

أما الجهات التي تتولي التحقيق عن الإصابة، طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي المصري⁽¹⁹⁾ تتحدد بالنظر إلى النظام القانوني الذي يخضع له المؤمن عليه، فالنسبة للمؤمن عليهم الخاضعين لأحكام قانون العمل ومن في حكم خدم المنازل تختص جهات الشرطة بإجراء التحقيق، أما بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة وبالهيئات العامة وهيئات القطاع العام والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات، فإن الجهة

ذات الاختصاص بإجراء التحقيق هي إدارة التأمين الاجتماعي التابعة لجهة العمل، متى تحققت الواقعة، التي تعرض المؤمن عليه داخل دائرة العمل.

إذن تعيين الجهة المختصة بإجراء التحقيق وفقاً للنظام القانوني الذي يخضع له العامل المصاب يتحدد وفقاً للجهة التي تجريه، فالتحقيق الذي تجريه جهات الشرطة يعد تحقيقاً رسمياً - بينما التحقيق الذي تتولاه إدارة التأمين الاجتماعي يعتبر تحقيقاً إدارياً، ومع ذلك فإن الاختلاف في الصفة القانونية للتحقيق لا ينعكس على دورة ولا على حجبيته بالنسبة للعناصر الثابتة فيه والنتائج التي يمكن أن تستخلص منه قانوناً، فطبقاً للمادة الثامنة من القرار الوزاري رقم (310) لسنة 1976 يجب على الهيئة المختصة اتخاذ ما تراه لازماً لحصر صور التحقيقات التي ترد إليها من الجهات القائمة بأعمال التحقيق ومراجعتها واستيفائها فور ورودها. إذن فإن الصفة القانونية للتحقيق تتحدد وفقاً للجهة التي تجريه.

سقوط حق العامل المصاب في التعويض :-

يختلف سقوط الحق في التعويض الاجتماعي عن حالات عدم الاستحقاق أو عدم ثبوت الحق فيه وأساس ذلك ارتباط ثبوت الحق في التعويض الاجتماعي بما تكشف عنه ظروف الواقع من عناصر تتصل بشروط تطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي بينما يفترض سقوط الحق في التعويض تحقق سبب وجودة وقيامه فهو اثر لانقضاء المدة الزمنية للمطالبة القانونية به لذلك يمكن القول بأن سقوط الحق يرتبط بالمدى الزمني للحماية القانونية وقد قرر المشرع السوداني بسقوط الحق بالتعويض لمرور خمس سنوات حيث نص في المادة (98) على " لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا طلب الصندوق بها كتابة خلال خمس سنوات من التاريخ الذي يعتبر فيه المستحق واجب الأداء⁽²¹⁾ " إلا إن المشرع اعتبر أي إجراء تقوم به أي جهة إدارية أو نقابية في مواجهة الصندوق بقطع سريان الميعاد المشار إليه بالنسبة للمستحقين حيث نص على ذلك في البند الثاني من المادة (98) فإنما يعتبر كل إجراء تقوم به أي جهة من الجهات الإدارية أو النقابية في مواجهة الصندوق بالنسبة لحقوق المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم قاطعاً للتقدم.

أما المشرع المصري فلم يضع قواعد خاصة بسقوط الحق في التعويض الاجتماعي لذلك تطبق في هذا الشأن القواعد العامة التي تتصل بسقوط الحق التأمينية طبقاً للمادة (140) من القانون رقم (79) لسنة 1975م " يجب تقديم طلب صرف المعاش أو التعويض أو أي مبالغ مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون في ميعاد أقصاه خمس سنوات من التاريخ الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق وإلا انقضى الحق في المطالبة بها وتعتبر المطالبة بأي من المبالغ المتقدمة شامله المطالبة بباقي المبالغ المستحقة وينقطع سريان الميعاد

المشار إليه بالنسبة إلى المستحقين جميعاً إذا تقدم احدهم بطلب في الموعد المحدد فمدة سقوط الحق في التعويض الاجتماعي كحق تامين تكون خمس سنوات بغض النظر عن طريقة دفعة قيمة مالية تستحق دفعه واحدة أم إيراداً مرتباً يتصف استحقاقه بالدورية والتجدد^{xv}.

ومدة الخمس سنوات هذه تعد مدة تقادم لا مدة سقوط، ومع ذلك فقد خرج المشرع المصري في تنظيمه لأحكامها عن إطار القواعد العامة للتقادم لا يسري طبقاً المادة (381) من القانون المدني كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن إن يطالب بحقه وإن كان المانع أدبياً".

ومعنى ذلك إن التقادم لا يبدأ سريانه قانوناً إذا وجد مانع يحول بين الدين وبين المطالبة بحقه فإذا زال هذا المانع يبدأ التقادم في السريان.

وإذا كان استحقاق كل من التعويض الاجتماعي والتعويض كجزاء لانعقاد المسؤولية المدنية يرتبط بتاريخ تحقق الواقعة مصدر ضرر فإن التاريخ الذي يصبح فيه كل منها واجب الأداء يكون مختلفاً بالتعويض كجزاء لا يكون واجب الأداء عند النزاع إلا منذ اللحظة التي يصبح فيها الحكم القاضي بانعقاد المسؤولية حائز لقوة الأمر المقضي به أما التعويض الاجتماعي فيكون واجب الأداء من تاريخ تحقق واقعه الاستحقاق حتى وإن كان محلاً للنزاع من جانب الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي وذلك بالنظر إلى حصته القانونية.

الجهات المختصة بنظر المنازعات الناشئة عن إصابات العمل:

يقوم قانون الضمان الاجتماعي في فرنسا مقام قانون التأمين الاجتماعي السوداني إلا أن المشرع الفرنسي أولى اهتماماً خاصاً بتنظيم وسائل التصدي للمنازعات التي يثيرها تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وذلك عملاً على سرعة استقرار المراكز القانونية التي تتولد اثر تحقق إصابة العمل، ولقد تجسد هذا الاهتمام في تنظيم الوسائل التي تسمح لصناديق الضمان الاجتماعي بان تعيد النظر فيما تنتهي إليه من قرارات، وكذلك في إقامة تنظيم قضائي يختص بالفصل في منازعات الضمان الاجتماعي.

إجراءات الحصول على التعويض العام وكيفية تقديره:

إن التعويض وفقاً لقانون إصابة العمل لا يمنع حق المضرور في التعويض العام وفقاً لقانون المعاملات المدنية إذا وجدت موجباته، أي أن للعامل المصاب الحق في الركون إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية، إذا كانت الإصابة ناتجة عن خطأ من جانب صاحب العمل يترتب مسؤوليته الذاتية سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً أو بوصفه مسئولاً عن أعمال تابعيه لا يتم ذلك إلا بدعوى قضائية تكون مستندة لأحكام

المسئولية التقصيرية فدعوى التعويض هي وسيلة الحماية القضائية المقررة للمضور ليحصل منها على حقه في التعويض الجابر للضرر وتؤسس دعوة التعويض وفقاً لقواعد المسئولية التقصيرية على خطأ وضرر وعلاقة سببية، ويعرف الخطأ الموجب تلك المسئولية بأنه الخلل بالالتزام قانون يفرض على صاحب العمل توفير وسائل الحماية الصحة المهنية في أماكن العمل وتوعية العمال وتزويدهم بما يكفل وقائهم من مخاطر العمل.

ويعرف الضرر بأنه المساس بمصلحة المضور، ويتحقق في المساس بوضع قائم أو الحرمان من ميزة بحيث يصبح المضور في وضع أقل من قبل وقوع الخطأ، كما يلزم توافر علاقة السببية باعتبارها ركناً مستقلاً عن الخطأ وتحقق تلك السببية إذا تبين أنه لولا هذا الخطأ لما وقع الضرر.

وإذا كان المقرر قضاءً هو أن مناط رجوع العامل على صاحب العمل بمقضي قواعد المسئولية التقصيرية بتعويض عن إصابته أثناء العمل أو بسببه وإذا كان إقرار الحقوق وحمايتها يرتبط بالإثبات وإذا كان الإثبات في نطاق التصرفات القانونية يتقيد كقاعدة عامة بأدلة محددة، فإنه يمكن في سبيل إثبات الواقعة المادية التي تعد الإصابة تجسيدا لعناصرها الاتجاه إلى كافة طرق الإثبات وأدلتها.

وإذا كانت الشروط الواجب توافرها باعتبار الإصابة إصابة عمل تعبر مجرد وقائع مادية وأنه يجوز إثباته بجميع طرق الإثبات لما في ذلك البيئة والقرائن للقاضي في سبيل ذلك حرية تقدير واسعة تطبيق لقواعد العامة وعليه ستناول بشيء من التفصيل إثبات العناصر التي تقوم عليها المسئولية التقصيرية.

إثبات الضرر:

يعتبر الضرر الذي أصاب العامل في جسمه مما اضطره إلى العلاج الطبي، أو نتج عنه عجز مؤقت أو عاهة مستديمة مجرد وقائع مادية يمكن للعامل إثباتها بجميع طرق الإثبات، شهادة الشهود - البيئة والقرائن - تقارير أهل الخبرة - شهادة الطبيب المعالج، والاختلاف عادة لا يكون حول وجود الضرر الجسماني ولكن حول وصفه ودرجة جسامته. وقطعا للنزاع وضع المشرع جدولاً يوضح درجات العجز والعاهات وتأثيرها على كسب العامل (كما سبق أن بينا ذلك)، كما انه من النادر أن يقوم نزاع حول مقدار التعويض حيث حدد النظام نسب التعويض على أساس أجر العامل

إثبات الحادث:

لابد من إثبات وقوع الحادث، وان يكون هذا الحادث من حوادث العمل، أي بسبب العمل أو أثناء تأديته

والحادث واقعه مادية يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات، وهذا العبء يقع على المضرور، والغالب أن يكون يسيرا، ولكن قد يدق ويصعب في بعض الفروض، فإذا طبقت القواعد العامة وقف المضرور عاجزا إزاءها من إثبات الضرر، وبالتالي لا يستطيع الحصول على تعويض، فقد يبقي سبب الإصابة مجهولا فلا يمكن إثبات أنها نتجت عن حادث عمل، وقد يثبت أن الإصابة ناتجة عن حادث عمل ولكنها تبلغ في ضخامتها حداً يتردد إزاءه تقبل الإصابة نتيجة لهذا الحادث، فقد يصاب العامل بخدش بسيط في ساقه مثلا، وبعد مدة تتضخم هذه الإصابة، فيصعب الربط بين الإصابة والحادث المسبب لها.

وفي حالات يصاب العامل ولكن يحدث تردد في اعتبار الحالات إصابة عمل، لذلك ولمواجهة تلك الصعوبات اتجه القضاء الفرنسي إلى تحرير قواعد الإثبات عن طريق إقامة قرائن بسيطة لمصلحة المضرور، من ذلك اعتبار " كل إصابة تحدث في مكان العمل أو في وقت العمل تعتبر ناتجة عن حادث حتى يثبت العكس ونظراً لسيادة المصلحة التي يعترف بها القضاء لقاعدة الإثبات.

أسس تقدير قيمة التعويض المدني:

تقوم فكرة التعويض عامة على جبر الضرر، وكل ما أمكن أن يغطي التعويض كافة الأضرار التي تلحق المضرور كل ما كان التعويض عادلاً .

والتعويض وفقاً للقواعد العامة للمسئولية المدنية يدخل في نطاق سلطة القاضي التقديرية، فالقضاء يملك، في إطار النظام القانوني للمسئولية المدنية سلطة تحديد، عناصر الضرر التي تقبل التعويض و سلطة تقدير قيمتها، أي مدي التعويض الذي يستحق عنها.

وتحديد قيمة التعويض المدني لا تخضع لمعايير قانونية ثابتة وإنما تخضع في حدود معينة وسلطة القضاء التقديرية كما لا توجد قواعد ثابتة *hard and fast rules* من وجهة النظر القانونية لتقدير التعويض المناسب بالضبط ولكن هناك مجرد مؤشرات ومعايير قانونية تشكل أرضيه ليست كافية لوحدها لتقدير التعويض المناسب ولهذا فالباب مفتوح على مصراعيه للاجتهد. أي إن المحاكم تملك الصلاحية الأولى في تقديره فتقدير التعويض الجابر للضرر هو من مسائل الواقع التي يستقبل بها القاضي ولا معقب عليه مادام قد بين عناصر الضرر ووجه " أحقية طالب التعويض فيه"^{xvi} وتجدر الإشارة إلى إن مسألة تقدير التعويض المناسب العادل تعد في غاية الصعوبة في غياب أسس واضحة للتقدير يمكن إن تسترشد بها المحاكم . ويجوز للقاضي، عند تقدير قيمة التعويض أن يراعي تغير الظروف الاقتصادية وما يصاحبها من نقص في القوي الشرائية للنقود وإذا كان النظام الفرنسي والمصري لا يقرأ التعويض التكميلي إلا في حدود

عناصر الضرر التي لم يغطيها التعويض الاجتماعي، حيث يتم تقدير التعويض بالنظر إلى التعويض الاجتماعي، فإن الأمر على خلاف ذلك في النظام السوداني حيث يعتبر القضاء السوداني إن التعويض الوارد في قانون تعويض العمال، لا يعدوا أن يكون مؤشراً وموجهاً عند تقدير التعويض وهذا ما جاء في قضية حماد النور ضد أعمال الألمونيوم الحديثة⁽³⁰⁾، (إن تصنيف التعويض الوارد ضمن قانون تعويضات العمال لا يعدوا أن يكون مؤشراً أو موجهاً في دعاوى المسؤولية التقصيرية ولا يحد من سلطات المحكمة في أن تحدد تعويضاً تراه عادلاً ومناسباً وفقاً لتقديرها).

سلطة محكمة الموضوع في تقدير التعويض:

يخضع تقدير التعويض للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع من خلال بحث وقائع الدعوى، كنوع العجز الذي أصاب العامل ونسبته إلى صاحب العمل وفي جميع هذه الحالات تستقل محكمة الموضوع بالبت في تحققها أو عدم تحققها في الواقع، من غير رقابة من سلطات الاستئناف أو المحكمة العليا، ما دامت الأسباب التي بني عليها حكم تؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها ومتى كان استخلاصه لما قضي به مبنياً على ما جاء بأوراق الدعوى من الأدلة والوقائع وإلا كان قضاءه محلاً للنقض وقد رددت محاكمنا هذه المسألة في العديد من الأحكام حيث قضت بان التعويض مسألة موضوعية تستقل بها محكمة الموضوع ولا مجال للتدخل في قضائها إلا إذا أخذت في الاعتبار أمراً ما كان عليها أخذه، أو أغفلت أمراً ما كان عليها إغفاله.^{xvii}

اثر خطأ المضرور على تقدير التعويض المدني

قد يكون الضرر الذي لحق بالمضرور نتيجة لخطأ صاحب العمل وحده وقد يكون الضرر قد نشأ من خطأ الطرفين أي إن العامل قد شارك بخطئه في تحقق إصابة العمل وفي هذه الحالة يجوز للمحكمة إن تنقص قيمة التعويض بقدر مشاركة المضرور في تحقق الضرر.

تقادم دعوى التعويض عن إصابة العمل :

وفقاً للقانون السوداني فإن دعوى التعويض عن إصابات العمل تنتضي بمضي سنتين من وقوع الحادث فقد نصت المادة (9) (1) من قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة 1981م أن يقدم طلب التعويض عن إصابة العمل بواسطة العامل المصاب أو بواسطة أفراد عائلته وذلك في موعد لا يزيد عن سنتين من تاريخ وقوع الحادث الذي نتجت عنه إصابة العمل أو من تاريخ الوفاة الناتجة عن الإصابة)، يتضح من

سياق هذه المادة أن فترة التقاضي عن التعويض عن إصابة العمل قد حددت بعامين من تاريخ وقوع الحادث.

ترتيباً على ذلك يسقط حق التقاضي في التعويض عن إصابة العمل إذا لم يقدم العامل المصاب دعواه خلال عامين من تاريخ وقوع الإصابة وهذا ما جاء في قضية السر عبد الجواد ضد أراك للمواد الغذائية^{xviii} (تنقضي دعوى التعويض عن إصابة العمل بمضي سنتين من تاريخ وقوع الحادث الذي نتجت عنه إصابة العمل، دون اعتبار لفترة العلاج) واستطردت قائلة أن مدة التقادم في هذه الحال:

لا تقوم على مجرد قاعدة إجرائية شكلية يمكن تجاوزها لأي سبب من الأسباب بل تقوم على قاعدة موضوعية ثابتة قررها المشرع بموجب المادة (1) من قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة 1981م.

ويبرز التساؤل هنا عن كيفية تحديد قيمة التعويض إذا لم تستقر حالة المصاب ولم تحدد نسبة العجز النهائية وقد أجابت على ذلك المادة (152) من قانون المعاملات المدنية التي تنص على :-

(تقدر المحكمة التعويض بقدر ما لحق المضرور من ضرر وما فاتته من كسب مراعية في ذلك الظروف الملابسة ويشترط أن ما صاب المضرور نتيجة طبيعية للفعل الضار فإذا لم يتيسر لها أن تعين مقدار التعويض تعينا نهائيا فلها أن تطالب خلال مدة معينة بإعادة النظر في التقدير.

والأمر على خلاف ذلك في القانون المصري والذي نص في المادة (140) قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975م المعدل على (يجب تقديم طلب صرف المعاش أو التعويض أو أي مبالغ مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون في ميعاد أقصاه خمس سنوات من التاريخ الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق وإلا قضي الحق في المطالبة بها^{xix}، وتعتبر المطالبة بأي من المبالغ المتقدمة شاملة المطالبة بباقي المبالغ المستحقة، وينقطع سريان الميعاد المشار إليه بالنسبة للمستحقين جميعاً إذا تقدم أحدهم بطلب بالموعد المحدد، وإذا قدم طلب الصرف بعد انتهاء الميعاد المشار إليه يقتصر الصرف على المعاش وحده، ويتم الصرف اعتباراً من أول الشهر الذي قدم فيه الطلب،

حالات عدم استحقاق التعويض :-

عالج المشرع السوداني حالات عدم استحقاق التعويض في المادة (10) (2) (3) فحرم المصاب من التعويض في حالتين :

(أ) إذا نشأت الإصابة عن سوء تصرف خطير ومقصود .

(ب) إذا تعمد العامل أصابه نفسه.

ذلك كله ما لم تؤدي الإصابة إلى الوفاة أو إلى عجز لا تقل نسبته 40 % وسؤ التصرف هو خطأ من جانب المصاب لكنه خطأ خطير ومقصود أي معلوما لدى المصاب. أما الخطأ العمدى هو إن يوجه العامل إرادته نحو إحداث فعل قاصداً بذلك أصابه نفسه فهو قد أراد الفعل و نتيجته، كمن يعتمد لمس سلك مكهرب متعمداً بذلك أحداث الإصابة بنفسه، لأي سبب من الأسباب رغبة في الانتحار أو طمعا في الحصول على تعويض .

وللخطأ مظهران، **مظهر ايجابي** حيث يقدم العامل على عمل غير محسوب النتائج كمن يقود سيارة بسرعة فائقة في طريق ضيق فيصطدم بعائق فيصاب، فالخطأ هنا غير عمدي فالمصاب لم يعتمد أصابه نفسه ولكن قيادة السيارة بسرعة فائقة وفي طريق ضيق خطأ من جانبه وكان في مقدوره إن يتوقع النتيجة " وهي الإصابة " فالخطأ هنا مقصود أي معلوم لديه فهو يعلم إن قيادة السيارة على هذا النحو خطأ يؤدي بالضرورة إلى حادث وهو حقيقة لم يكن قاصداً النتيجة ذاتها ولكنه كان غير مكترث لما يترتب على فعله من نتائج.

ومظهر سلبي كان يكون الخطأ نتيجة ترك أو تقريط كالسائق يترك النور الخلفي للسيارة بدون إضاءة ليلا يعتبر خطأ . أما الحالات التي يترتب عليها سقوط حق العامل المصاب في المطالبة بالتعويض في القانون المصري بينتها المادة(57) من القانون التي نصت على (أن العامل لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية):

1/ إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.

2/ إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب .

ويعتبر في حكم ذلك:

3/ كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

4/ إذا كانت الإصابة نتيجة مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في إمكانية ظاهرة في محل العمل.

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن 25% من العجز الكامل. فإذا رجعت الإصابة نتيجة مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية السابقة فإن الأثر المترتب على ذلك هو حرمانه من تعويض الأجر وتعويض الإصابة فلا يستحق أيهما أي يسقط حقه فيهما، ولكن هذا لا يمتد

ليشمل حق العامل في العلاج فهذا لا يسقط وإن تعمد العامل إصابة نفسه أو ارتكب سوء سلوك فاحش ومقصود.

ويلاحظ أن الخطأ الذي من شأنه أحداث هذا التأثير هو ذلك الذي يؤدي إلى وقوع الضرر أي يكون مصاحباً للفعل الذي أدّى إلى وجوده بحيث انه إذا وقع الضرر فعلا دون أن يكون مصحوباً بخطأ عمدي أو سوء سلوك فاحش ومقصود استحق العامل مستحقاته المالية وإن صدرت عنه بعد ذلك مثل هذه الأخطاء كما لو أهمل المصاب في علاج نفسه أو في استخدام العلاج الموصوف له⁽²⁾

الامتيازات المقررة لمستحقات العامل المصاب كتعويض عن إصابة العمل:

لما كان الهدف الأساسي لقانون التأمين الاجتماعي هو إضفاء نوعاً من الحماية الاقتصادية والاجتماعية للمشمولين بأحكامه، فقد حرص المشرع السوداني على توفير ضمانات عديدة لهم من أجل رعايتهم ومساعدتهم في الحصول على حقوقهم. نظراً للطبيعة الخاصة لأموال المصاب فقد منحها القانون وضعاً استثنائياً و مميّزاً، فنص على امتيازها على جميع أموال المدين من منقولات وعقارات ونستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية. كما نص القانون على عدم جواز الحجز أو التنازل عن مستحقات المصاب، إلا لدين نفقة شرعية وبما لا يجاوز الربع.

قد أوجد القانون ضمانات وامتيازات خاصة بالمبالغ المستحقة للعامل المصاب كتعويض عن إصابة العمل وتتمثل هذه الامتيازات فيما يلي :

[1] يكون لمبالغ التعويض المستحقة للصندوق بمقتضى أحكام قانون التأمينات امتياز على جميع أموال المدين من منقولات أو عقارات ونستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية المادة (95).

[2] كما نص المشرع على عدم جواز حجز أو التنازل عن المعاش فقد نص في المادة (92) على " لا يجوز الحجز على مستحقات المؤمن عليه وصاحب المعاش أو المستحقين في الصندوق أو التنازل عنها إلا لدين النفقة وبما لا يجوز الربع.

[3] التزام الصندوق القومي بأداء جميع الحقوق المقررة للمؤمن عليه أو المستحقين عنه كتعويض عن الإصابة كاملة حتى وإن لم يكن صاحب العمل بدفع الاشتراك عنه.

هذه هي الإجراءات الواجب إتباعها عند حدوث إصابة العمل، فإذا ما اتبعت هذه الإجراءات وأدت إلى تحقق إصابة العمل فإن القانون السوداني قد رتب حقوقاً ومزايا للعامل المصاب، بعضها يلتزم به الصندوق

القومي للتأمين الاجتماعي والبعض الآخر يلتزم به صاحب العمل وفقاً لقانون التعويض عن إصابة العمل في الحالات التي لا يسري عليها قانون التأمين الاجتماعي أو وفقاً للقانون العام إذا كانت الإصابة نتيجة إهماله أو تقصيره .

الأحكام الموضوعية للتعويض عن إصابات العمل في القانون السوداني :

الأصل العام وقبل صدور قانون التأمينات الاجتماعية 1990م وتعديلاته حتى 2004م، هو التزام صاحب العمل بتعويض العامل المصاب عن إصابته وفقاً لقانون تعويض العمال لسنة 1981م، ولكن بصدور ذلك القانون أنتقل هذا الالتزام إلى الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي وانحصر التزام صاحب العمل على دفع اشتراك يمثل نسبه من أجور المؤمن عليه بالإضافة إلى استمرار التزامه بما لم يرد به نص في قانون التأمينات الاجتماعية. كما أن المشرع أقر حق المصاب في التعويض وفقاً لقواعد القانون المدني إذا وجدت موجباته.

مصادر تمويل تأمين إصابات العمل.^{xx}

حدد قانون التأمين الاجتماعي مصادر تمويل تأمين إصابات العمل وذلك عن طريق الاشتراكات الشهرية والمحددة بنسب مئوية بواقع 2% من أجور المؤمن عليهم والتي يتحملها صاحب العمل وحده دون أن يتحمل العامل المؤمن عليه أي التزام بهذا الشأن، ويرجع السبب في تحمل صاحب العمل لهذه الاشتراكات إلى اعتبارات التكافل الاجتماعي، فقد حدد قانون التأمين الاجتماعي 1974م هذه الاشتراكات بنسبة 1% من الاشتراكات الأسبوعية المادة (45)، ولكن قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م نص على أن تكون النسبة 2% من الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل بالإضافة إلى ريع استثمار هذه الأموال. فقد نصت المادة (14) من قانون التأمين الاجتماعي على انه تتكون أموال تأمين إصابات العمل مما يأتي:

الاشتراكات الشهرية التي تؤديها صاحب العمل لحساب هذا التأمين بواقع 2% من الأجر الشهري للمؤمن عليهم وذلك مع عدم الإخلال في أحكام المادة (2/25) .

التعويض المستحق عن العجز والوفاة في القانون السوداني

علمنا أن إصابة العمل قد ينشأ عنها وفاة العامل المؤمن عليه أو قد تستقر حالته بالعجز الكلي المستديم، ففي حالة والوفاة يستحق المستفيدين عن المؤمن عليه معاشاً يصرف إليهم دورياً، أما في حالة العجز الكامل المستديم يستحق المصاب نفسه معاشاً يصرف له مدي حياته وينتقل بعد وفاته إلى المستحقين

عنه وقد سوي المشرع السوداني بين حالتي العجز الكلي والوفاة من حيث استحقاق التعويض النهائي، فالمعاش في الحالتين متساوي يقدر بنسبة واحدة على أساس 80% من متوسط الأجر في السنة الأخيرة وهذا ما نصت المادة (46) من قانون التأمينات الاجتماعية أما في حالة الوفاة فتتص المادة (48) على إنه، إذا نشأت وفاة المؤمن عليه عن الإصابة فيربط المعاش على أساس 80 % من متوسط أجره الشهري للسنة الأخيرة وقت وقوع الإصابة. ونشير إلى أن هذا الحكم لا يمكن القول معه بوحدة التنظيم القانوني لأحكام التعويض المستحق في حالتي العجز الكامل والوفاة، فهما وإن أديا إلى فقد مصدر الدخل، إلا إن فقد الدخل يتحدد في حالة الوفاة بالنظر إلى بعض فئات الخلف العام للمصاب، والتعويض المستحق في هذه الحالة لا يتقرر باعتباره حقا ثبت لهذا الأخير قبل وفاته، وتبعاً لذلك يعد عنصراً من عناصر التركة التي آلت إليهم، ولكن يتقرر باعتباره حقا شخصياً ثبت لهم بمقتضى أحكام قانون التأمين الاجتماعي

مقدار المعاش المستحق في حالة العجز الجزئي المستديم في القانون السوداني:

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ 15 % فأكثر من العجز الكامل استحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز عن المعاش المستحق في حالة العجز الكلي. هذا وسبق أن فرقنا بين العجز الكامل المستديم والعجز الجزئي المستديم، ولكل درجة من درجات العجز الجزئي المستديم نسبة مئوية تنسب إلى العجز الكامل باعتبار أن العجز الكامل هو عجز 100% وبذلك اقتضت حكمة المشرع أن يكون معاش العجز الجزئي المستديم منسوباً إلى معاش العجز الكامل، وهذا ما نصت عليه المادة (45) يؤدي الصندوق للمؤمن عليه إذا تخلف لديه عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ 15% أو أكثر معاشاً يوازي النسبة المقدرة لذلك العجز من معاش العجز الكلي المستديم المنصوص عليه في المادة (42).^{xxi}

المبحث الخامس

مسئولية صاحب العمل التقصيرية تجاه العامل المصاب في القانون السوداني

عطفاً على ما سبق فإن المشرع السوداني قد أدخل إصابة العمل في إطار شامل للتأمين الاجتماعي حيث أصبح الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي هو المسئول عن التعويض بغض النظر عن الشخص المسئول عن الإصابة، وهذا ما نصت عليه المادة (2/51) يلتزم الصندوق بتنفيذ أحكام هذا الفصل، حتى وإن كانت الوفاة أو العجز الناتج عن الإصابة يقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل.

وإذا كان لا يجوز للصندوق أن يتحمل، في مواجهة العامل من التزاماته التي يلقيها على عاتق قانون

التأمين الاجتماعي فإنه بالمقابل لا يجوز للعامل أن يتمسك في مواجهة الصندوق بالتعويض المستحق عن الإصابة وفقاً لأي قانون آخر وهو ما جاءت به المادة (1/51) من قانون التأمين الاجتماعي 1990 م المعدل مع مراعاة المادة (43)، لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه، فيما يتعلق بإصابات العمل التمسك ضد الصندوق بأحكام أي قانون آخر.

إن حصول المؤمن عليه على المعاش المقرر طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي لا يمنعه من البحث عن تعويض يغطي عناصر الضرر التي لم يغطيها قانون التأمين الاجتماعي والواقع أن التعويض أو المعاش الذي يحصل عليه العامل المصاب عند تحقق إصابة هو تعويض جزافي، حدد المشرع عناصره وكيفية تقديره تحديداً يخرج عن نطاق السلطة التقديرية للقاضي وهو بالطبع لا يغطي إلا جزءاً ضئيلاً من عناصر الضرر وهو تعويض منشأة القانون لأن القانون هو الذي رسم حدود هذه المعاش، وإن الصندوق ملزم بالوفاء بالتزاماته المقررة في القانون بالنسبة لمن تسري عليهم أحكامه وإن لم يقدّم صاحب العمل بدفع اشتراكات للصندوق، لأن التأمين في الصندوق إلزامي بالنسبة لجميع أصحاب العمل والعاملين لديهم، وتتعلق قواعده بالنظام العام ولا يجوز القول بإمكان تحلل أي منهم من التزاماته التي فرضها القانون ولهذا أجاز المشرع للعامل المصاب الحق في البحث عن تعويض كامل في إطار المسؤولية التقصيرية إذا حدث خطأ أو تقصير أو إهمال من جانب صاحب العمل وذلك بالنص في المادة (1/28) من قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة 1981م والتي جاء فيها (إذا كان سبب إصابات العمل التي حدثت لأي عامل راجعاً إلى إهمال أو فعل متعمد من جانب صاحب العمل أو من أحد الأشخاص الآخرين الذين يعملون لديه وكان هو مسئولاً عن أعمالهم أو تقصيرهم فيجوز للعامل أن يرفع دعوي أمام المحكمة المدنية لا تستند إلى أي من أحكام هذا القانون والحصول على تعويض عن الأضرار التي لحقت به من صاحب العمل).

وتقدير قيمة التعويض يتحدد طبقاً للمبادئ الأساسية التي تقوم عليها المسؤولية التقصيرية بالنظر إلى مدى الارتباط بين الضرر وتحقق واقعة الفعل غير المشروع أو التقصير أو الإهمال وبغض النظر عن درجة الجسامة التي اتصف بها السلوك غير المشروع، ومعنى ذلك أن جسامة الخطأ لا تدخل ضمن عناصر تقدير قيمة التعويض.

والقانون السوداني خلافاً لكل من لقانونين المصري والفرنسي لا يعرف أي تأثير لجسامة الخطأ على المسؤولية، فإذا كان المشرع المصري قد اشترط لقيام مسؤولية صاحب العمل أن تكون الإصابة قد نشأت نتيجة خطأ جسيم من جانبه، وإن المشرع الفرنسي قد اشترط إن يكون الخطأ لا يغتفر أو خطأ متعمد، فإن المشرع السوداني يري أن مسؤولية صاحب العمل عن الإصابات التي تصيب عمالة أثناء العمل تتحقق دون

حاجة إلى إثبات الخطأ في جانب صاحب العمل، بل حتى وإن ثبت أن الإصابة كانت نتيجة إهمال العامل نفسه هذا ما قررت المحكمة في قضية عباس النعيم ضد شركة الألمونيوم حيث قالت (بأن مسؤولية المخدم عما يلحق بمسئولة من أذى أثناء أدائهم لعملهم تعتبر مسؤولية كاملة absolute liability لا ينقص منها أي إهمال من جانب المستخدم).^{xxii} بل إن القضاء السوداني اعتبر أن استخدام عامل دون تدريبه يعتبر تقصيرا يستوجب مسؤولية صاحب العمل فقد جاء في قضية (بطرس يوسف ضد ملوال أكوم يوم . بأن استخدام عامل دون تدريب أو توجيه في اله خطره يرقى إلى درجة الإهمال من جانب المخدم ويجعله مسئولا عن الضرر الناتج للعامل وفقا للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية. وفي ذات الصدد قضي في احمد حسن عبد الرحيم وإخوانه ضد ورثة إبراهيم خليل)⁽²¹⁾ (أنه في حالة وفاة المستخدم أثناء الخدمة بسبب حادث عمل نتيجة عمل لعدم تزويده بالأداة المناسبة لأداء العمل فإن المخدم يكون مسئولا أمام ورثة المتوفى جراء الخسارة المادية التي لحقت بهم سو أكان الإهمال قد وقع من المخدم أو من المراقب المعين من قبله وسواء كان المتوفى مفترضا إهماله أو شريكا في الإهمال وذلك لان على صاحب العمل يقع واجب تزويد من يعمل معه بالأدوات المناسبة لأداء العمل).

كما إن المشرع السوداني لا يشترط أن يكون حق العامل في مطالبة صاحب العمل بالتعويض، على أساس القواعد العامة في المسؤولية المدنية في حدود عناصر الضرر التي لم يتم التعويض عنها وفقا لقانون التأمين الاجتماعي كما انتهى إلى ذلك القضاء المصري وإنما يقر حصول العامل المصاب على تعويض من صاحب العمل يغطي عناصر الضرر التي لم يغطيها التعويض الاجتماعي حتى يصل إلى تعويض كامل وليس في ذلك جمع بين تعويضات وإنما تكملة للتعويض للوصول به أي تعويض جابر للضرر الكامل التعويض الكامل يتحقق بالنسبة للعامل المصاب من خلال قانون التأمين الاجتماعي كنظام يقيم التعويض على فكرة التضامن الاجتماعي، والمسئولية المدنية كنظام قانوني يقيم التعويض على اعتبارات تتصل بالسلوك وبعدم المشروعية .

وإذا كان اشتراك المؤمن عليه بخطئه في تحقق الضرر ينعكس سلبا على إقرار التعويض التكميلي أو مداه في القانون المصري وهذا ما جاءت به المادة(216) من القانون المدني المصري حيث نصت على (يجوز للقاضي أن ينقص مقدار التعويض أو لا يحكم بتعويض إذا كان الدائن قد اشترك بخطئه في إحداث الضرر أو زاد فيه)⁽¹⁹⁾ فخلافا لذلك يري القضاء السوداني إن وجود أي خطأ أو إهمال أو تقصير من جانب المستخدم يكفي لتحمله المسؤولية كاملة دون الالتفات لخطأ أو إهمال العامل ودون النظر إلى مشاركته بخطئه في حدوث الإصابة. فمسئولية المخدم عما يلحق من مستخدميهم من أذى أثناء أدائهم لعملهم

تعتبر مسؤولية كاملة لا ينقص منها أي إهمال من جانب المستخدم. وهذا يعني أن إثبات إهمال أو وجود خطأ أو تقصير المستخدم يكفي لتحميله عبء المسؤولية كاملاً ومن ثم إلزامه بالتعويض دون الالتفات لمشاركة العامل المصاب في هذا الإهمال. أي أن القضاء السوداني يري أن وجود أي إهمال من جانب المستخدم يكفي لتحميله المسؤولية بكاملها ودون التفاوت لخطأ أو إهمال العامل ودون مشاركته في تحمل العبء بأي نصيب والسبب في ذلك هو أن مسؤولية المستخدم تختلف عن مسؤولية صاحب العمل إذا تفوقها بدرجات ودرجات لاعتبارات إنسانية واقتصادية واجتماعية اخذ بها القانون , فمسؤولية المستخدم ترقى إلى درجة التشدد ولا تقف عند حد الإهمال.

أي أن وجود أي خطأ أو إهمال أو تقصير من جانب المستخدم يكفي لإلقاء العبء عليه بكامله بمقتضى المسؤولية المشددة وليس المسؤولية التقصيرية سواء كانت كاملة أو مشتركة, ولهذا لا يرى معنى لإثارة الإهمال المشترك في هذا النوع من القضايا التي يكون طرفيها المستخدم والمخدم والتي تجاوز القانون فيها مرحلة المسؤولية التقصيرية إلى مرحلة من المسؤولية أدق واشد في جانب المستخدم تلك هي مرحلة المسؤولية المشددة. وليس المسؤولية التقصيرية سواء كانت كاملة أو مشتركة ولهذا لا نرى معنى لإثارة الإهمال المشترك في هذا النوع من القضايا التي يكون طرفيها المخدم والمستخدم والتي تجاوز فيها القانون مرحلة المسؤولية التقصيرية إلى مرحلة من المسؤولية أدق واشد من جانب المستخدم تلك هي مرحلة المسؤولية المشددة, فقد توات الأحكام التي قضت بأن مسؤولية المخدم عما يلحق بمستخدميه من أذى أثناء أدائهم لعملهم تعتبر مسؤولية كاملة لا ينقص منها أي إهمال من جانب المستخدم.

بل أن القضاء السوداني لم يقف عند اعتبار أن مسؤولية المخدم على ما يلحق بمستخدميه من أذى أثناء أدائهم لعملهم مسؤولية كاملة لا ينقص منها أي إهمال من جانب المستخدم لكنه تعداه إلى مرحلة أخرى قرر القضاء أن مسؤولية المستخدم ترقى إلى درجة التشدد والسبب في ذلك هو إن مسؤولية المستخدم تختلف عن مسؤولية صاحب العمل إذا تفوقها بدرجات لاعتبارات إنسانية واقتصادية واجتماعية اخذ بها القانون ولعل القضاء السوداني كان متأثراً في ذلك بأفكار نظرية تحمل التبعية التي كانت رائجة آنذاك.

وقد نتابعت أحكام القضاء هذا الشأن حيث قضت محكمة الاستئناف في قضية (بطرس يوسف ضد ملوال أكوم يوم ,^{xxiii} بأن مسؤولية المخدم عما يلحق بمستخدمه من أذى أثناء أدائهم لعملهم تعتبر مسؤولية كاملة absolute liability لا ينقص منها أي إهمال من جانب المستخدم وقد استندت في ذلك على قضية عباس النعيم ضد شركة الألمنيوم والتي وصفت بأنها احد المعالم البارزة في قانوننا, وقالت المحكمة أن السياسة العامة اقتضت إن يلقي على أصحاب العمل مسؤولية كل ما يصب العامل من ضرر أثناء عمله

وهنا يكمن الخلاف بيننا وبين سابقة بطرس يوسف ضد ملوال اكوم يوم لأننا نرى إن مسؤولية صاحب العمل تجاه العامل المصاب تمد إلي درجة المسؤولية المشددة ولا تتجاوزها للمسئولية المطلقة والتي لا تحدد بحدود ولا يعرف لها ضابط بمقولة إن صاحب العمل اقدر من العامل على تحمل تكاليف هذه المسؤولية لقدرته واستطاعته على تحويل تلك التعبة لشركات التامين أو توزيعها على جمهور المستهلكين ضمن تكاليف ونفقات الإنتاج. قد يؤدي هذا المنطق على إطلاقه هو اعتبار تشييد أي مصنع أو إقامة أي ورشة أو معمل يشكل في حد ذاته تعبة ومسئولية أو تقصير أو إهمال *negligence perse* ويستلزم بالضرورة تأميننا بلا حدود هذا إذا وجدت شركات التامين التي تقبل هذا النوع من التامين مهما كانت قيمة وقدرة صاحب العمل على الدفع وبعدم ذلك وفي حالة الفشل في إقناع شركات التامين بالمسئولية غير محددة فليس أمام صاحب العمل غير إضافة ما ينجم عن هذه المسؤولية لتكلفة الإنتاج فيصبح سعر السلعة المصنعة باهظا بالدرجة التي يصعب أو يستحيل معه عرضها في الأسواق فتحل الكارثة بالصناعة في بلد ما تزال الصناعة لم تقطع شأواً عظيماً ولم تتجاوز مراحل الطفولة والنمو إلي مراحل التنوع والوفرة والإبداع تجاوز الفقه والقضاء في بلاد أخرى مرحلة المسؤولية عن الإهمال والتقصير *negligence strict liability* إلي مرحلة المسؤولية المشددة ولكنه لم يتجاوزها لمرحلة ما يسمى بالمسئولية الكاملة و المطلقة *absolute liability* واعتقد إن هذا ما رمت إليه أغلبية محكمة الاستئناف في قضية حماد النور ضد شركة

الألمنيوم^{xxiv}.

النتائج والتوصيات

في ختام هذه الدراسة يمكن استقراء ويأمل النتائج التي استخلصت من موضوع قانوني له أهميته في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات المعاصرة.

ولأن الباحث قد عمد إلى دراسة أحكام التعويض عن إصابات العمل في القانون السوداني دراسة مقارنة فقد خلاص إلى النتائج والتوصيات التالية:-

أولاً :- النتائج:

[1] انتهت دراستنا للأحكام العامة لإصابة العمل إلي أن المشرع السوداني ، عند تعريفه لإصابة العمل، اكتفي بالإشارة إلي الحادث - الذي يقع أثناء تأدية العمل أو بسببه - كمصدر لها، ومعني ذلك أن كل واقعه تحدث أثناء العمل أو بسببه تعد الاصابه الناتجة عنها اصابة عمل، وهذا يكشف الأهمية التي تحظى بها إصابة العمل ايأ كانت أسبابها، لذلك نري أن ما جاء به النص بشأن الحادث، كمصدر لإصابة العمل ، يعد اقرب إلي أن يكون بياناً لطبيعة علاقة الارتباط بين الحادث والنشاط المهني، من ان يكون تعريفاً للحادث وبياناً لعناصره .

وإن إصابة العمل تعد الآن احدي الإخطار الاجتماعية، وبذلك تكون قد انفصلت من حيث مصدرها من النشاط المهني، بحيث يمكن القول بأنها لم تعد بالضرورة تجسيدا مادياً لتحقق خطأ مهني ولا يشترط فيها توافر رابطة السببية بينها وبين العمل، إذ افترض المشرع قيام هذه الرابطة في جميع الأحوال التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل فلا يلزم إثبات وجودها ولا يجوز نفيها 0

[2] لقد أظهرت دراستنا للتطور التشريعي لأحكام التعويض عن إصابات العمل في السودان أن التطور قد انتهى إلى تقرير تعويض قانوني للعامل المصاب بجانب حق المضرور في التعويض العام وفقاً لقانون المعاملات المدنية إذا وجدت موجباته، وكفل الحماية للمؤمن عليه في مواجهة إصابات العمل بغض النظر عن صفة الشخص الذي يكون بنشاطه سبباً في تحقيقها، وبغض النظر عن مشروعية أو عدم مشروعية تحققها. واستهدف المشرع من تنظيمه للتعويض القانوني حماية المضرور وتمكينه من الحصول على تعويض إذا لم تسغه القواعد العامة في المسؤولية المدنية، وهو بذلك يقيم شيئاً من التوازن العادل بين

مصلحة المضرور والمسئول عن الضرر في مفهومه الاجتماعي لا الفردي، ويتسم التعويض القانوني بأنه لا محل في تقديره لاجتهاد القضاء، كما لا يتوقف استحقاقه على اتفاق ذوي المصالح ويطلق عليه التعويض القانوني لأنه محدد سلفاً من قبل المشرع، كما أن مجال تطبيقه لا يقتصر على المسؤولية عن الإخلال بتنفيذ التزام من التزامات، ومع ذلك فقد ابقى المشرع السوداني على نظام المسؤولية التقصيرية بجانب هذا التعويض القانوني حيث أجاز المشرع للعامل المصاب مطالبة صاحب العمل بتعويض عن الإصابة ليصل بذلك إلى التعويض الكامل . وإذا كانت الحماية التي حققتها القوانين السودانية دون تلك التي تحققت للعاملين في الدول الأخرى خاصة الأوروبية وهذا ليس بمستغرب لأن مضمون التشريع الاجتماعي يتوقف على درجة التقدم الاقتصادي من جهة والفكر السياسي والاجتماعي والاقتصادي السائد في الدولة من جهة أخرى ومعلوم أن السودان بلد زراعي لم يتعرض للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي أحدثتها الثورة الصناعية في أوروبا وأن ما يميز قوانينه أنها لم تأتي لمواجهة المشاكل الناجمة عن التطور الصناعي كما حصل بالنسبة للأنظمة الأخرى ومع ذلك يجب السعي الي الارتقاء بهذه الحماية الى مستويات افضل .

[3] الدراسة المقارنة التي قمنا بها أوضحت أن هناك تطوراً ملحوظاً قد صاحب القانون السوداني يتمثل في:

{أ} أن المشرع السوداني قد وسع نطاق حماية طريق العامل فلم يأخذ بالمعيار المزدوج الذي يتحدد بعنصري الزمان والمكان والذي اخذ به القانون الفرنسي بل اقتصر على المعيار الزمني فقط الذي يحدد نقطة واحدة للطريق هي جهة العمل، إذ المهم هو وقوع الحادث أثناء فترة الذهاب أو العودة من العمل ومعنى ذلك إن الشرع السوداني يعتبر الحادثة إصابة عمل بمجرد أنها تقع إلى العامل وهو متجه إلى العمل أو عائداً منه، ولا يهم الجهة التي يقصدها عن خروجه من العمل أو الجهة التي يتجه منها إلى العمل، فالعبرة بالحالة التي يكون عليها العامل وقت الحادث فالأساس أن يكون في حالة ذهاب أو عودة إلى العمل.

{ب} اشترط القانون والمصري لحصول العامل المصاب على تعويض وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية إثبات خطأ صاحب العمل بينما لا يشترط المشرع السوداني وجود خطأ من جانب صاحب العمل ناهيك من أن يكون جسيماً أو غيره بل يكفي إهماله أو تقصيره حتى يرتب عليه المسؤولية كاملة وبهذا قضت المحاكم السودانية وقررت أن استخدام عامل دون ترشيد أو تدريب على آلة ذات أجزاء خطيرة يرقى إلى درجة الإهمال من جانب المخدم ويجعله مسئولاً عن الضرر الناتج للعامل وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية .

[4] إن دراسة نظام التعويض عن الإصابات الجسيمة في الفقه الإسلامي بينت أن الشريعة الإسلامية قد وضعت تنظيم شامل لأحكام الدية _ والتي تعد بمثابة تعويض قانوني محدد سلفاً عن الاعتداء على حياة

الإنسان وجسمه. ورغم التشابه بين نظام الدية كتعويض عن الإصابات الجسيمة والنظام القانوني للتعويض عن إصابات العمل إلا الشريعة قد أظهرت تطوراً في نظامها تمثل في أن أساس الضمان عند فقهاء الشريعة الإسلامية هو التعدي فلا ضمان فيما لم يتعدى، فالشريعة الإسلامية لا تسأل إلا محدث الضرر، فهي تقرر مبدأ المسؤولية الفردية أو الشخصية قال تعالى: (ولا تزور وزر أخرى) ⁽⁴⁵⁾ وقال تعالى: (كل نفس بما كسبت رهينة) ⁽⁴⁶⁾، وقال تعالى: (لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت) ⁽⁴⁷⁾

[5] رغم مظاهر التطور التي اشرنا إليها في القانون السوداني إلا أنه لا يخلو من قصور في بعض جوانبه وأهم جوانب ذلك القصور هي:

{أ} إن النظام القانوني للتأمين الاجتماعي لم يتضمن أحكاماً بشأن تنظيم الوقاية وتأمين بيئة العمل فلا ظهور للصندوق القومي للتأمين الاجتماعي إلا بعد حدوث الإصابة هذا فضلاً عن أن التنظيم الفني للأسس التي يقوم عليها تقدير مساهمة صاحب العمل في تمويل التأمين الاجتماعي، يغفل كلية الوظيفة الوقائية للنظام القانوني للحماية الاجتماعية، فالاشتراكات تقدر قيمتها بنسب مئوية. ثابتة من أجور المؤمن عليهم، أي بطريقة جامدة لا تأخذ في الاعتبار جسامه الأخطار التي تنتج عن النشاط المهني الخاص بكل منشأة على حده، وإذا كانت وحدة الأساس الحسابي الذي يقوم عليه تقدير الاشتراكات، تسمح بتحقيق فكرة التضامن أو التكافل على مستوى جماعة أصحاب الأعمال، وكذلك تبسيط الإجراءات المحاسبية لعمليات التأمين الاجتماعي، فإنها تجعل نظام التأمين الاجتماعي عاجزاً تماماً عن تحقيق الوقاية كوظيفة اجتماعية.

{ب} هناك جوانب قصور في السلامة الصناعية والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فقد اعتمدت تشريعات العمل السودانية على معايير شكلية في تحديد الالتزامات نحو الحماية وموضوعاتها ووسائلها وأدواتها، و جعلت ذلك يتم على أساس حجم المنشأة من حيث الصغر والكبر تارة وعدد العاملين بها تارة أخرى، دون النظر إلى استخدام معايير موضوعية تتعلق بطبيعة المخاطر والوسائل و الأساليب الضرورية لتلافيها أو الحد من آثارها.

وقد أغفلت التشريعات أية مؤشرات لتطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية وحماية بيئة العمل في القطاع الزراعي.

التوصيات:-

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج نسوق التوصيات التالية:

1/ يجب درء الإصابات والتخفيف منها وذلك بإتباع ما يلي:

[أ] اتخاذ الأساليب والطرق الوقائية لمنع وقوع الإصابات.

[ب] الاهتمام بالعامل كعنصر فعال في المجتمع ووقايته من تلك الأخطار التي تعصف به

2/ توعية العمال وأصحاب العمل بضرورة الالتزام بالإبلاغ عن إصابة العمل والمرض المهني، لأن وجود إحصائيات موثقة لأسباب وطبيعة الإصابة يساعد على تطوير إجراءات السلامة والصحة المهنية.

4/ رفع المستوى الفني والوعي الوقائي للعمال من خلال التدريب على أساليب الأمن الصناعي والطرق السليمة في استخدام الآلات ونشر الوعي والوقائي بين أصحاب المصانع بمختلف الوسائل الإعلامية وذلك بتدعيم المراكز العلمية المهمة بتطوير أساليب الأمن الصناعي والمساهمة في إنشاء الشركات والمصانع التي تقوم بإنتاج المعدات والأدوات والمهمات والأجهزة المتعلقة بالصحة المهنية والسلامة الصناعية، ودعم ميزانية إدارة الأمن الصناعي والصحة المهنية لإعادة تنظيم هيكلها الإداري لتقوم بدورها تجاه الوقاية من إصابات العمل حيث ان من اهم واجبات اجهزة الامن الصناعي القيام بحصر دقيق بكافة المخاطر الصناعية التي قد تنشأ نتيجة للممارسة نشاط صناعي معين وذلك بغرض التعرف على تلك المخاطر ووضع الخطط الوقائية التي تكفل منع وقوعها والحد من نطاق اضرارها في حالة حدوثها .

5/ لما كان المشرع قد وضع قانون التأمين الاجتماعي 1990م المعدل ليكون مظلة اجتماعية لمواجهة الأخطار التي يتعرض لها العاملين والوقوف إلى جانبهم، وتغطية ما يصيبهم من إصابات، تحقيقاً للأمن والسلام الاجتماعي للأفراد، فإنه واستكمالاً لهذه المزايا فلا بد من أن يكون للصندوق إسهام في الحد من حدوث إصابة العمل، بجعل قيمة الاشتراك تتناسب مع درجة خطورة المنشأة والآلات المستخدمة بها ومدي التزام صاحب العمل باتخاذ إجراءات السلامة.

6/ يجب توسيع نطاق الأشخاص المستفيدين من نظام التأمين الاجتماعي ومد مظلة الحماية لجميع العاملين والسعي إلى الارتقاء بحمايتهم إلى مستوى أفضل خاصة وإن خصصت القطاع العام أدي إلى اتساع القطاع غير النظامي وهذا سيلقي بظلاله وتأثيراته على العاملين وتزيد من معدل إصابات العمل وأثارها الاقتصادية والنفسية.

7/ يجب أن يولي المشرع اهتماماً خاصاً بتنظيم وسائل التصدي للمنازعات التي يثيرها تطبيق قانون التأمين الاجتماعي وذلك من أجل استقرار المراكز القانونية التي تنشأ عند تحقيق إصابة العمل، وذلك بوضع قواعد تنظيم قضائي متخصص في منازعات التأمين الاجتماعي عامة وإصابة العمل خاصة، والآخذ بنظام التحكيم لفض منازعات تعويض إصابات العمل لما لنظام التحكيم من مزايا حيث يعتبر نوع من العدل الخاص المبسط المتحرر من أغلال الإجراءات القضائية المعقدة ، كما هو نظام يجنب العامل عبء مصاريف التقاضي وتقادي الإجراءات المطولة وتوفير الوقت والجهد.

8/ نقترح تعديل المادة 1/9 من قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة 1981م التي تنص علي (يقدم طلب التعويض عن إصابات العمل بواسطة العامل المصاب أو بواسطة أفراد عائلته وذلك في موعد لايزيد عن سنتين من تاريخ وقوع الحادث الذي نتجت عنه إصابات العمل أو من تاريخ الوفاة الناتجة عن الإصابة) لتكون كالآتي (يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل بإنقضاء سنتين علي وقوع الإصابة ، ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة او عن عذر مشروع).

1. ⁱ محمد عثمان خلف الله الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان الطبعة الثانية 1998م ص37
a. ⁱⁱ قانون تعويض إصابة العمل، 1981م.
2. ⁱⁱⁱ عبدالرازق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى ، ج 1، دار النشر بيروت
3. ^{iv} د. حيدر احمد دفع الله، قانون الاجراءات المدنية السودانى بين التطبيق والتحليل ، الجزء الاول ، ط3، 2009م
4. ^v محمد الشيخ عمر ، قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م، الجزء الأول، دون ناشر، دون سنة نشر.
5. ^{vi} د. حيدر احمد دفع الله، قانون الاجراءات المدنية السودانى بين التطبيق والتحليل ، الجزء الاول ، ط3، 2009م
6. ^{vii} عبد الرزاق حسين ياسين شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية بدون إشارة لتاريخ الطبعة الأولى ص82.
7. ^{viii} د. حيدر احمد دفع الله، قانون الاجراءات المدنية السودانى بين التطبيق والتحليل ، الجزء الاول ، ط3، 2009م
8. ^{ix} قانون تعويض إصابة العمل، 1981م.
9. ^x قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975.
10. ^{xi} المادة 28 من قانون تعويض العمال 1981م.
11. ^{xii} الاعلان العالمى لحقوق الانسان 1948

12. عبد الرزاق حسين ياسين شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية بدون إشارة لتاريخ الطبعة الأولى ص82. ^{xiii}
13. قانون التأمينات الاجتماعية وتعديلاته 1990 م حتى 2004م. ^{xiv}
14. قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975. ^{xv}
15. محمد عثمان خلف الله الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان الطبعة الثانية 1998م ص37.. ^{xvi}
16. احمد أبو الوفاء ، إجراءات التنفيذ في المواد المدنية والتجارية ، منشأة الإسكندرية ، الطبعة السادسة ، 1976م. ^{xvii}
17. قضية السر عبد الجواد عبد الله // ضد // أراك للمواد الغذائية. ^{xviii}
18. وهبي محمد مختار ، الخطأ في المسؤولية الإدارية دراسة مقارنة بين القانون السوداني والقانون الفرنسي ، مارس 1984م ^{xix}
19. اللائحة التنفيذية لقانون التأمين الاجتماعي السوداني تعديل 2004م ^{xx}
20. قانون التأمينات الاجتماعية وتعديلاته 1990 م حتى 2004م. ^{xxi}
21. وهبي محمد مختار ، الخطأ في المسؤولية الإدارية دراسة مقارنة بين القانون السوداني والقانون الفرنسي ، مارس 1984م ^{xxii}
22. مجلة الاحكام القضائية 1975م ^{xxiii}
23. قضية حماد النور ضد أعمال الالومنيوم الحديثة . المحكمة العليا ^{xxiv}

التطابقُ الوضعي والتركيبى بين النعت والحال

دراسة وصفية تحليلية تطبيقية في القرآن الكريم

(The postural and synthetic conformity between the participle and the case)

(Descriptive and analytical study applied in the Koran)

د. علي آدم علي - أستاذ مساعد بقسم اللغة العربية - شعبة النحو والصرف - كلية الآداب، جامعة سنار، السودان

E.abuahmmed823@gmail.com

مستخلص

جاءت الدراسة بعنوان: " التطابقُ الوضعي والتركيبى بين النعت والحال) , تعددت الأهداف التي تسعى إليها الدراسة كان أبرزها دراسة أوجه التطابق بين النعت والحال من حيث الوضع الإعرابي للنعت والحال في الجملة العربية دراسة وصفية تحليلية في القرآن الكريم ، وتكمن مشكلة الدراسة في التعرف على العلاقة التي تربط بين النعت والحال من حيث التركيب والموقع الإعرابي ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومن نتائج الدراسة يوجد تشابه بين النعت والحال من حيث التعريف ، فالنعت هو التابع المكمل لمتبوعه ببيان صفة من صفاته والحال هو وصف فضله يقع بعد تمام الجملة لا ما يصح الاستغناء عنه، وأيضا يوجد تشابه تركيبى في الجملة بين النعت والحال من حيث أنّ كلا منهما يأتي مفرداً وجملة وشبه جملة ومن حيث العدد المفرد والتثنية والجمع ، وأنّ هنالك تشابه من حيث الرتبة ،حيث أنّ النعت يرتبط بمنوعته، ويحتفظ برتبته ويأتي بعد منوعته، وكذلك الحال فإنّها تأتي متأخرة عن الفعل وعن صاحبها.

Abstracts

The postural and synthetic conformity between the participle and the case

(Descriptive and analytical study applied in the Koran)

The Study titled: "The Positive and Synthetic Conformity between the Attribute and the case), The multiple objectives sought by the Study was the most Prominent study of the Correspondence between the Attribute and the Situation in terms of the composition and numerical Situation between the attribute and the case in the Arabic sentence descriptive analytical study in the Koran, And the Problem of the Study lies in the identification On the relationship between the Attribute and the case in terms of composition and the location of the Arab, and the study followed the descriptive analytical method and from the results of the study there is a Similarity between the Attribute and the case in terms of definition, Valnat is the complementary to follow the Statement of the Attributes of the Situation is the description of the bounty falls after There is also a Structural similarity in the sentence between the Adjective and the case in that each comes Singular, Sentence, semi-sentence and in terms of the number of Singular and dualism and plural, and that there is similarity in terms of rank, where the Attribute is related to its variety, and retains its rank and comes After his variety, as well as it comes behind the act and the Owner.

مقدمة:

هذه الورقة دراسة لموضوع التشابه بين النعت والحال من حيث الوضع التركيبي والعددي في الجملة العربية، وتكمن مشكلة الدراسة في إيجاد اثبات التشابه بين النعت والحال، والهدف من هذه الدراسة هو الوقوف على الجوانب التركيبية والعلاقة التي تربط بينهما وموقع كليهما في الجملة العربية، لذلك سوف أتبع المنهج الوصفي التحليلي لتحليل الوضع التركيبي في جملة النعت والحال من خلال تطبيق هذا التحليل في القرآن الكريم، وسأتناول كل على حدة من حيث التعريف والأقسام والعدد وموقعه في الجملة العربية ، ومن ثم دراسة التشابه فيما بينهما لنصل لما نريد تحقيقه من الدراسة.

الكلمات المفتاحية: - النعت - الحال - التطابق الوضعي - الإعراب .

تعريف النعت :

النعته لغةً : عرّف ابن منظور: " النعتُ: وصفك الشيء تنعته بما فيه، وتبالغ في وصفه ،والنعتُ ما نعت به ونعته ينعته نعتاً وصفه" XXIV

النعته اصطلاحاً : يعرفه ابن عقيل: " النعت هو التابع المكمل لمتبوعه ببيان صفة من صفاته نحو: مررت برجلٍ كريمٍ أو من صفات ما تعلق به نحو: مررت برجلٍ كريمٍ أبوه، فقولته التابع يشمل التوابع كلها، وقوله : المكمل إلى آخره مخرج لماعدا النعت من التوابع (XXIV

أنواع النعت:

1/النعته الحقيقي: وهو الذي يوضح صفة من صفات متبوعه

و يتبعه في الإعراب والتعريف والتذكير و النوع (التذكير والتأنيث) والعدد نحو : الرجل الصدوق محبوبٌ.

2/النعته السببي : هو تابعٌ أو صفةٌ تأتي لبيان صفة الاسم الذي يأتي بعدها ويرتبط بها الضمير بالمنعوت الذي جاء قبلها، مثل قولنا: جاء المعلم الحسن خلقه، فكلمة "الحسن" لم تأت لتبين صفة المعلم وإنما جاءت لتبين صفة خلق هذا المعلم الذي يرتبط ويعود على المعلم نفسه ويختلف النعت السببي عن النعت الحقيقي بأنه يطابق الموصوف في أمرين فقط وهما: الإعراب والتعريف والتذكير، كما أنه يتبع الاسم الذي يأتي بعده في التذكير والتأنيث فقط، ويعرب الاسم الواقع بعد النعت السببي بأنه فاعلٌ إذا كان النعت السببي اسم فاعلٍ أو صيغة مبالغة، ويعرب نائب فاعلٍ إذا كان النعت السببي اسم.

وقد يأتي النعت على أشكالٍ متعددة، مفرد أي على صورة كلمة واحدة ، مثل قولنا: هذا بيت جميلٌ، يأتي على شكل جملةٍ إما فعلية أو اسمية منعوتاً بها نحو :جاء رجل يحمل كتاباً، وجاء رجلٌ أبوه كريم، وتشتمل الجملة النعتية على ضمير يربطها بالمنعوت سواءً أكان الضمير مذكراً، نحو :جاءني زيد يحمل غلامه، أو مستتر نحو :جاءني رجل يحمل عصاً، أو مقدراً، مثل قوله تعالى: (وَاتَّقُوا يَوْمًا لَا تَجْزِي نَفْسٌ عَنْ نَفْسٍ شَيْئًا وَلَا يُقْبَلُ مِنْهَا شَفَاعَةٌ وَلَا يُؤْخَذُ مِنْهَا عَدْلٌ وَلَا هُمْ يُنصَرُونَ) XXIV والتقدير :أي لا تجزي فيه ومنه قوله تعالى: (يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ XXIV) جملة لا يفقهون في محل رفع صفة لقوم.

في هذا الوصف المستمر الذي قضاها سبحانه وتعالى بقضائه في السر ومنعهم في العلن. وذلك هو عدم الفهم، والتأخر إلى تركيب هذه الجملة برمتها يجد الوصف من حيث اختيار كل كلمة في هذه الجملة التي وصفهم بهذا الوصف الذي صير المئة منهم كألف.

أحكام النعت: يطابق النعت منوعته في الإعراب: حيث تتطابق حركة إعراب النعت مع حركة إعراب المنعوت، فإن كان مجروراً فإنها تُجرُّ مثله، وإن كان منصوباً نُصبت، وإن كان مرفوعاً رُفعت مثله. فنقول: هذا طالبٌ مجتهدٌ، ورأيت طالباً مجتهداً، ومررت بطالبٍ مجتهد .

ويطابقه في التذكير والتعريف: فإذا كان النعت معرفةً جاءت نعتة معرفةً، وإن كان الموصوف نكرةً جاء نعتة نكرةً مثله، نحو: جاء الطالب المجتهد ، وجاء طالبٌ مجتهد ويطلق أيضاً في التثنية و الجمع و الأفراد، فمثلاً نقول: جاء الطالبان النشيطان، وجاء الطلاب النشيطون، وجاء الطالب النشيط، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه إذا كان المنعوت جمعاً لغير العاقل فإنه يجوز أن يأتي النعت مفرداً أو جمعاً مؤنثاً، فيجوز أن نقول: هذه عمارات عالية أو هذه عمارات عاليات، في حالة التذكير والتأنيث، فمثلاً نقول: جاءت الطالبة النشيطة، وجاء الطالب النشيط.

تعريف الحال :

تعريف كلمة حال :عرفه الفراهيدي كلمة "حال" في اللغة العربية: حال الشيء يحول حوِّلاً في معنيين، يكون تغييراً، ويكون تحويلاً، والحائل:المتغير اللون ،الحائل كل شيء يتحرك من مكانه، أو يتحول من موضع إلى موضع،وحالات الدهر وأحواله:صروفه والحال الوقت الذي أنت فيه" xxiv ،ومنه قول الشاعر الهزلي: xxiv

رَمَقْتُ بَعَيْنِي كُلَّ شَبْحٍ وَحَائِلٍ * لِأَنْظُرَ قَبْلَ اللَّيْلِ كَيْفَ يَحُولُ

ومنه قوله تعالى: (خَالِدِينَ فِيهَا لَا يَبْغُونَ عَنْهَا حِوْلاً) xxiv الحال في اصطلاح النحويين:يقول ابن جني: "الحال وصف هيئة الفاعل أو المفعول به، وأما لفظها فإنها نكرة تأتي بعد معرفة قد تم عليها الكلام وتلك النكرة هي المعرفة في المعنى"xxivوعرف البعض الحال بأنه وصف فضله منتصب ومنه قول ابن مالكxxiv.

الحال وصف فضلة منتصب***مفهم في حال كفراد اذهب

والمراد بالفضلة بينة ابن هشام بعد أن عرف الحال فقال عن الحال: "هو وصف فضله يقع بعد تمام الجملة لا ما يصح الاستغناء عنه".

أنواع الحال من حيث الحقيقة والسبب: الحال الحقيقية: وهي التي تُبين هيئة صاحبها نحو قوله تعالى: (انفروا خِفَافًا وَثِقَالًا وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ) xxiv فالحالان "خِفَافًا" و "ثِقَالًا" يبينان هيئة الفاعلين.

الحال السببية: وهي ما تُبين هيئة ما يحمل ضميراً يعود الي صاحبها، نحو قوله تعالى: (فَتَوَلَّ عَنْهُمْ يَوْمَ يَدْعُ الدَّاعِ إِلَى شَيْءٍ نَكُرٍ (6) خَشَعًا أَبْصَارُهُمْ يَخْرُجُونَ مِنَ الْأَجْدَاثِ كَأَنَّهُمْ جَرَادٌ مُنْتَشِرٌ) xxiv تبين هيئة شيء (وهو الأبصار) له علاقة وارتباط بصاحب الحال.

أقسام الحال على حسب الزمان :

حال مشتقة أو منتقلة: وهو الغالب نحو قوله تعالى: (قَالَتْ يَا وَيْلَتَى أَأَلِدُ وَأَنَا عَجُوزٌ وَهَذَا بَعْلِي شَيْخًا إِنَّ هَذَا لَشَيْءٌ عَجِيبٌ) xxiv.

مقدرة: هي المستقبلية كمررت برجل معه صقر صائداً به غداً، أي: مقدراً ذلك، ومنه قوله تعالى: (وَسِيقَ الَّذِينَ اتَّقَوْا رَبَّهُمْ إِلَى الْجَنَّةِ زُمَرًا حَتَّى إِذَا جَاءُوهَا وَفُتِحَتْ أَبْوَابُهَا وَقَالَ لَهُمْ خَزَنَتُهَا سَلَامٌ عَلَيْكُمْ طُبِّئْ مَا قَدْخَلُوهَا خَالِدِينَ) xxiv.

محكية: هي الماضية نحو جاء زيد أمس راكباً.

الحال الجملة يقول: ابن مالك في ألفيته:

ومَوْضِعُ الْحَالِ تَجِيءُ جَمَلَةٌ * كجاء زيد وهو ناو رحله

أنواع الجملة الاسمية الواقعة في موضع الحال:

الجملة الاسمية المبدوءة بالضمير (حالاً) وقد جاء فيها الضمير متنوعاً من متكلم أو مخاطب أو غائب، مفيداً استحضار صاحبه الذي تقدم نكره في الأسلوب لإثبات الحال له، ومفيداً ربط جملة الحال بما قبلها، مسبوقاً بالواو الحالية – غالباً – المسوقة معه للربط أيضاً؛ "لأن الضمير إذا ابتدئ به صاحب حال لم يصلح بغير

الواو البتة" (الجرجاني، 95) وذلك لأن الواو مع الضمير ،كأنها الوسيلة المساعدة في الربط والتآلف بين جملة الحال وصاحبها xxiv.

الجملة الاسمية المبدوءة بضمير المتكلم للجمع (نحن):

منه قوله تعالى: (وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكُهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ...) xxiv ، فجملة [ونحن أحق بالملك]، اسمية مصدره بضمير المتكلم وهي حالية ،جملة "ونحن جميع" اسمية مبدوءة بضمير المتكلم "نحن" وواوها للحال.

الاسمية المبدوءة بضمير المخاطب المفرد المذكر – أنت- مقرونة بواو الحال:

ومنها قوله تعالى على لسان فرعون مخاطباً موسى عليه السلام: (قَالَ أَلَمْ نُرَبِّكَ فِينَا وَلِيدًا وَلَبِثْتَ فِينَا مِنْ عُمُرِكَ سِنِينَ (18) وَقَعَلْتَ فَعَلْتِكَ الَّتِي فَعَلْتَ وَأَنْتَ مِنَ الْكَافِرِينَ) xxiv يقول الزمخشري فرعون يقرر [موسى] عن طريق الاستهزام بأنه قد رباه صغيراً، ثم مكث بينهم سنين، وبعد ذلك يوبخه على فعلته(الكشاف)، عن طريق إعادة ذاته ليثبت عليه كفران النعمة، كل ذلك نلمسه في جملة الحال وهي [وأنت من الكافرين]

ومما ورد من الاسمية المبدوءة بضمير المخاطب المفرد المذكر (أنت) ما ورد في المفصليات xxiv

سَفِينٍ رَفَعُوا الْأَعْنَئَةَ فَازَ فَعْنَاهَا * إِلَى الْعُلْيَاءِ وَأَنْتَ بِهَا جَدِيرٌ

جملة "وأنت بها جدير" اسمية مبدوءة بضمير المخاطب المفرد المذكر، وهي واقعة في موضع الحال من ضمير المفعول من "فارفعنها".

وفي القرآن الكريم جاءت الاسمية المصدرية بضمير المخاطبين حالاً في قوله تعالى: (الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ فِرَاشًا وَالسَّمَاءَ بِنَاءً وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ فَلَا تَجْعَلُوا لِلَّهِ أَنْدَادًا وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) xxiv) الشاهد في الآية المخاطبين الذين يستحقون عليها التوبيخ هم أهل علم وعرفان بدقائق الأمور وغوامض الأحوال، ومع ذلك يجعلون لله أمثالاً بما عبده من دونه.

الاسمية التي تصدر فيها ضمير المفرد المذكر الغائب:

ومن أمثلة ورودها قوله تعالى: (وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا) XXIV وهو مؤمن" في موضع الحال من ضمير الفاعل في [يعمل] كما ذكر الجرجاني XXIV.

وفي قولنا أبصرته وهو صائم، جملة "وهو صائم" اسمية تصدر فيها ضمير المفرد المذكر الغائب، وهي في موضوع الحال من ضمير المفعول في "أبصرته".

الحال الجملة الفعلية: قرر النحاة أن الحال قد تأتي جملة، وهي إما اسمية، أو فعلية، وقد تقدمت معنا الجملة الاسمية، والجملة الحالية الفعلية إما أن يكون فعلها مضارعاً وإما أن يكون ماضياً، ويمتنع مجيء الأمر؛ لما تقدم من أن شرط الجملة الحالية أن تكون خبرية، وقد وردت الجملة الفعلية ذات الفعل الماضي حالاً مسبقاً "بقد" دون الواو في قوله تعالى: رَسُولًا يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِ اللَّهِ مَبِينَاتٍ لِيُخْرِجَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَمَنْ يُؤْمِن بِاللَّهِ وَيَعْمَلْ صَالِحًا يُدْخِلْهُ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا قَدْ أَحْسَنَ اللَّهُ لَهُ رِزْقًا) XXIV، فجملة (قد أحسن الله...) حال ثانية أو حال من الضمير في [خالدين].

"وقد نص النحاة على أن الماضي لا يصلح للدلالة على الحال إلا بوجود "قد" معه، بل هي المسوخ لوقوعه حالاً؛ لأن الماضي لا يجوز أن يقع حالاً، لعدم دلالاته عليها، فإن جئت معه بقدره جاز أن يقع حالاً؛ لأن "قد" حرف يقرب الماضي من الحال" XXIV وقد أشار الزمخشري في الكشاف إلى معنى آخر سوى تقريب "قد" للماضي من الحال، فقد قال عند الحديث على قوله تعالى: (وَإِذَا جَاءُوكُمْ قَالُوا آمَنَّا وَقَدْ دَخَلُوا بِالْكَفْرِ وَهُمْ قَدْ خَرَجُوا بِهِ وَاللَّهُ أَعْلَمُ بِمَا كَانُوا يَكْتُمُونَ) XXIV قال الزمخشري: "قوله: "بالكفر" و "به" حالان أي دخلوا كافرين وخرجوا كافرين... وكذلك قوله: "وقد دخلوا... وهم قد خرجوا" ولذلك دخلت "قد" تقريباً للماضي من الحال، ولمعنى آخر وهو: أن أمارات النفاق كانت لائحة عليهم وكان رسول الله صلي الله عليه وسلم متوقفاً لإظهار الله ما كتموه فدخل حرف التوقع وهو متعلق بقوله [قالوا آمنا] أي: قالوا ذلك وهذه حالهم" XXIV.

ويبدو لي أن "قد" مع الماضي الواقع حالاً تفيد - زيادة على ما سبق - وتحقق هذه الحال وألمس ذلك في قوله تعالى: (وَيَسْتَعْجِلُونَكَ بِالسَّيِّئَةِ قَبْلَ الْحَسَنَةِ وَقَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِمُ الْمَثَلَاتُ وَإِنَّ رَبَّكَ لَذُو مَغْفِرَةٍ لِلنَّاسِ عَلَى ظُلْمِهِمْ وَإِنَّ رَبَّكَ لَشَدِيدُ الْعِقَابِ) XXIV.

يقول عبد الستار: "... فالجملة "وقد خلت من قبلهم المثلات" حالية تحمل معنى التحقق والتأكيد وذلك هو الغالب في معنى "قد" عندما تدخل على الفعل الماضي، ونلاحظ أن التحقيق والتأكيد هنا لهما مغزاهما الدلالي

العميق، فإذا كان هؤلاء المستعجلون - هم كفار مكة- في حال محققة لديهم هي تقدم المثلة في تعذيب الأمم السابقة فالأولى بهم أن يعتبروا ويرتدعوا عن مطلبهم "XXiv".

الحال شبه الجملة:

عرّف قباوة "شبه الجملة" وهو-عند النحاة- الجار و المجرور والظرف "XXiv" وخلال بحثي عن هذا النوع من الحال وجدت أن النحاة يستخدمون تعبيرات متنوعة ، فيقولون عند إعراب أحدهما حالاً: إنه متعلق بمحذوف حال ، أو في موضع نصب على الحال، أو في موضع الحال، أو هو حال، فوجدت أنها تعكس ما قرره النحاة في الحال شبه الجملة، فهم يقررون أن الجار والمجرور والظرف الواقعين حالاً يتعلقان بمحذوف واجب الحذف (ابن يعيش، شرح المفصل، ط المنبرية) وهذا المحذوف هو الحال في الحقيقة، ويقدر هذا المحذوف - هنا- بـ"استقر" أو ما في معناه إن قدراً في موقع الجملة، وبمستقر وما يؤدي مؤداه إن قدراً في موضع المفرد، ولما كان هناك ارتباط وثيق بين الظرف والجار والمجرور وهذا المحذوف صح أن يقال عن أحدهما: أنه حال XXiv، ومن أمثلة مجيء الجار والمجرور بـ"إلى" قوله تعالى: (وَأَدْخِلْ يَدَكَ فِي جَيْبِكَ تَخْرُجَ بَيْضَاءَ مِنْ غَيْرِ سُوءٍ فِي تِسْعِ آيَاتٍ إِلَى فِرْعَوْنَ وَقَوْمِهِ إِنَّهُمْ كَانُوا قَوْمًا فَاسِقِينَ XXiv). والشاهد "إلى فرعون" متعلق بمحذوف حال، أي: مرسلًا إلى فرعون.

ومن أمثلة مجيء الجار والمجرور بـ"على" قوله تعالى: (أَوْ يَأْخُذْهُمْ عَلَى تَخَوُّفٍ فَإِنَّ رَبَّكُمْ لَرَءُوفٌ رَحِيمٌ) XXiv ، أي "على تخوف" حال من المأخوذين، بمعنى ظهور الخوف عليهم ، أو من الآخذ وهو الله تعالى، من "تخوفنه" بمعنى "تنقصه"، وذلك بأن ينقصهم شيئاً فشيئاً في أموالهم وأنفسهم.

ومن أمثلة شبه الجملة الظرفية الظرف "عند" قوله تعالى: (فَتَقَبَّلَهَا رَبُّهَا بِقَبُولٍ حَسَنٍ وَأَنْبَتَهَا نَبَاتًا حَسَنًا وَكَفَّلَهَا زَكَرِيَّا كُلَّمَا دَخَلَ عَلَيْهَا زَكَرِيَّا الْمِحْرَابَ وَجَدَ عِنْدَهَا رِزْقًا قَالَ يَا مَرْيَمُ أَنَّى لَكِ هَذَا قَالَتْ هُوَ مِنْ عِنْدِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَرْزُقُ مَنْ يَشَاءُ بِغَيْرِ حِسَابٍ) XXiv "عند" ظرف "وجد"، أو حال من الرزق، أي: رزقاً كائناً عندها XXiv. (.)

الحال المفرد

يراد بالحال المفرد ما لم يكن جملة ولا شبه جملة، وتنقسم إلى أقسام هي :

الحال المؤسسة: وتسمى المبينة أيضاً؛ لأنها تُذكر للتبيين والتوضيح: هي التي لا يُستفاد معناها بدونها، نحو: جاء خالد راكباً. وأكثر ما تأتي الحال من هذا النوع، ومنه قوله تعالى: (وَ مَا نُرْسِلُ الْمُرْسَلِينَ إِلَّا مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ فَمَنْ آمَنَ وَأَصْلَحَ فَلَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ) XXiv

الحال المؤكدة

هي التي يُستفادُ معناها بدونها، وإنما يُؤتى بها للتوكيد. وهي ثلاث أنواع:

1. ما يُؤتى بها لتوكيد عاملها، وتوافقته معنًى فقط، أو معنى ولفظاً. فالأول نحو قوله تعالى: (فَتَبَسَّمَ ضَاحِكًا مِنْ قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ) XXIV ف "ضاحكاً" حال مؤكدة لعاملها، وقد وافقته في المعنى فقط.

والثاني كقوله تعالى (مَا أَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللَّهِ وَمَا أَصَابَكَ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنْ نَفْسِكَ وَأَرْسَلْنَاكَ لِلنَّاسِ رَسُولًا وَكَفَى بِاللَّهِ شَهِيدًا) XXIV. "رسولاً" حال مؤكدة لعاملها، وقد وافقته معنى ولفظاً.

2. ما يُؤتى بها لتوكيد صاحبها، نحو: جاء التلاميذ كلهم جميعاً، ومنه قوله تعالى: (وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَأَمَنَّ مَنْ فِي الْأَرْضِ كُلَّهُمْ جَمِيعًا أَفَأَنْتَ تُكْرِهُ النَّاسَ حَتَّى يَكُونُوا) XXIV. فالشاهد كلهم توكيد لصاحب الحال .

3. ما يُؤتى بها لتوكيد مضمون جملة معقودة من اسمين معرفتين جامدين، نحو: هو الحقُّ بيناً، أو صريحاً، ونحو: نحنُ الأخوةُ مُتعاونين، ومنه قول الشاعر سالم بن دارة في خزانة الأدب ،البغدادي XXIV

أنا ابن دارةٍ معروفٌ بها نَسَبِي * وهل بدارةٍ يا للناس من عارٍ

الحال المقصودة لذاتها

الحالُ إمَّا مقصودة لذاتها - وهو الغالب - نحو سافرتُ منفرداً، وإمَّا موطئة - وهي الجامدة الموصوفة - فتذكرُ توطئة لما بعدها، كقوله تعالى: (فَاتَّخَذَتْ مِنْ دُونِهِمْ حِجَابًا فَأَرْسَلْنَا إِلَيْهَا رُوحَنَا فَتَمَثَّلَ لَهَا بَشَرًا سَوِيًّا) XXIV (الشاهد في الآية بشراً سويًّا ، ونحو لقيت خالدًا رجلاً محسنًا، وقد ذكر الرضي هذه الحال قائلاً: " إنها اسم جامد موصوف بصفة هي الحال في الحقيقة" ، ثم يعلق قائلاً: "فكان الاسم الجامد قد وطأ الطريق لما هو حال لمجيئه قبلها موصوفاً" XXIV، ومثله قوله تعالى: (إِنَّا أَنْزَلْنَاهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ) XXIV. "عربياً" حال - عنده - و"قرآنًا" توطئة لهذه الحال، إذن تشابه النعت والحال في الاشتقاق وتكون الحال مشتقة في الأكثر وأنها تدل على حدث صاحبه ، وذلك لتقيد هيئة ما هي له والحال الجامدة يكثر مجيئها مؤولة بالمشتق إذا دلت على ترتيب أو مفاعله أو شبه كما ورد في الآية السابقة وأيضاً مثاله في قوله تعالى (فَاتَّخَذَتْ مِنْ دُونِهِمْ حِجَابًا فَأَرْسَلْنَا إِلَيْهَا رُوحَنَا فَتَمَثَّلَ لَهَا بَشَرًا سَوِيًّا) XXIV ، (بشراً) حال من فتمثل وهو الملك والاعتماد

هنا على الصفة (سويا) والحال الجامدة الموصوفة وهي الحال الموطئة لأنها ذكرت توطئة للنعته بالمشق وشبهه XXIV .

الاتفاق في البنية التركيبية بين النعت والحال:

يوجد التطابق بين النعت والحال ، في مسائل رئيسة ، وفرعية ، ويتداخل فيما بينهم، وخير مثال لذلك قوله تعالى: (إِنَّهُ لَقُرْآنٌ كَرِيمٌ (77) فِي كِتَابٍ مَكْنُونٍ) XXIV (الشاهد في الآية (في كتاب مكنون) شبه جملة (في كتاب) حال من الضمير (في كريم) أو نعت لـ(قرآن) XXIV ، وهذا الشبه العميق بين النعت والحال فاق الشبه الظاهري من جذر ثلاثي وكونها أوصافاً ، ويوضح العلاقة بين الصفة والحال.

ومن ذلك التشابه قوله تعالى: (قُلْ هُوَ الْقَادِرُ عَلَىٰ أَنْ يَبْعَثَ عَلَيْكُمْ عَذَابًا مِّنْ فَوْقِكُمْ أَوْ مِّنْ تَحْتِ أَرْجُلِكُمْ) XXIV وعند من جعلها صفة كما يذهب النحاة ، والمعربون يكون المعنى (: قل هو القادر أن يبعث عليكم عذاباً من جنس العذاب الذي يصيبكم من فوقكم XXIV) وهذا المعنى لا يفيد ذكر الجهة وتحديدها التي يبعث من خلالها هذا النوع من العذاب ؛ لأن (من فوقكم) عند جعلها صفة تكون صفة للعذاب وليس صفة لبعثه ؛ ولذلك جاز على المعنى الوصفي أن يقال: (هو القادر أن يبعث عليكم عذاباً من فوقكم من تحت أرجلكم) ، وذلك بإعراب (من فوقكم) صفة و(من تحت أرجلكم) حالاً ، والمعنى (: إن الله قادر على أن يبعث عليكم عذاباً من جنس العذاب الذي من صفته أن يأتيكم من فوقكم قادر أن يبعث عليكم من تحت أرجلكم XXIV . وأحياناً تأتي بعض الصفات حالاً ويلزم فيها الجار والمجرور ، حيث تخفض فتشبه الحال الدالة على السعر نحو قولك بعته رأساً برأسٍ .

وقد ورد في كتاب المدخل لعلم اللغة ومناهج البحث لرمضان عبد التواب ، متناولاً النظرية التوليدية التحويلية، التي اعتبرها العلماء مدخلاً جديداً لتفسير الظاهرة النحوية في الجملة ، حيث تمكن المنهج التحويلي من تحليل الجمل التي عجز المنهج الشكلي عن تفسيرها ، فقد اتخذ المنهج التوليدي التحويلي قدرة المتكلم على إنشاء جمل لم يسمعها من قبل موضوعاً له، وكان هدف الدراسة تعيين القواعد اللغوية الكامنة وراء الجملة بما يعني الكشف عن وجود عدد غير متناه من الجمل في أية لغة وتوضيح أي من التتابعات الكلامية تصلح لأن تشكل جملاً وأياً لا يصلح لذلك وكذلك البنية النحوية لكل جملة) XXIV .

التشابه: في الإسناد والإفراد والجملة بشقيها: يقول جل جلاله : (الَّذِي جَعَلَ لَكُم مِّنَ الشَّجَرِ الْأَخْضَرِ نَارًا فَإِذَا أَنْتُمْ مِنْهُ تُوقَدُونَ) سورة يس : 80 ويقول تعالى (وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَوْلَا نُزِّلَ عَلَيْهِ الْقُرْآنُ جُمْلَةً وَاحِدَةً كَذَلِكَ

لِنُنَبِّتَ بِهِ فُؤَادَكَ وَرَتَّلْنَاهُ تَرْتِيلًا (XXIV). جاءت الصفة في الآية الأولى (الأخضر) مفردة في الآية الثانية الحال كلمة (جملة) مفرداً، اذن نجد تشابه في حالة الأفراد، كما أنّ كلاً من الحال والنعت يحتاج إلى عامل لفظي.

التشابه: في نياحة النعت والحال في المصدر المضاف :

جاء في كتاب سيبويه هذه مئة وزن سبعة ، ما يعنيه قول سيبويه فسر الخليل قائلًا : إذا جعلت (وزن) مصدرًا نصبت ، وإن جعلته أسماً وصفت به XXIV .

اجتماع الصفة والحال في أسلوب (لاسيما):

يقول ثعلب: سي من لا سيما اسم بمنزلة (مثل) وزناً ومعنى ، فاصله سَوَى بدليل أمثلة الاشتقاق نحو : استويا وتسوايا، والتثنية سَيَان بتشديد الياء ودخول (لا) عليه ودخول الواو على (لا) واجب ، ويقول من استعمل لاسيما على خلاف ما جاء في قول امرئ القيس. XXIV

أَلَا رَبِّ يَوْمٍ لَكَ مِنْهُنَّ صَالِحٌ وَلَا سَيِّمًا يَوْمٍ بِدَارَةِ جُلْجُلٍ

فهو مخطئ، وذكر أنه قد يخفف وقد تحذف الواو نحو : قاموا لا سيما زيد . فيجوز في الاسم الذي بعدها الجرّ والرفع والنصب ، وقد روي بالحركات الثلاثة (يوم) في: لاسيما يوم ، والجرّ أرجحها وهو على الإضافة ، و(ما) زائدة بينهما، والرفع على أنه خبر لمضمر محذوف تقديره هو، وما موصولة ، أو نكرة موصوفة بالجملة، والتقدير : ولا مثل الذي هو يوم، أو لا مثل شيء هو يوم ، والنصب عند الفارسي على أنه حال" وهذا الإعراب لهذه العبارة الذي ضمّ الصفة والحال يدلّ على قوة العضوية البنيوية لهما ذات القبيل الأسلوبية المعنوي بين علم النحو وعلم اللغة .

التشابه السببي : ونعني به التشابه الذي يكون مرتبطاً بسبب، ومثله قوله تعالى : (وَهُوَ الَّذِي مَرَجَ الْبَحْرَيْنِ هَذَا عَذْبٌ فُرَاتٌ وَهَذَا مِلْحٌ أُجَاجٌ وَجَعَلَ بَيْنَهُمَا بَرْزَخًا وَحِجْرًا مَحْجُورًا) XXIV. في هذه الآية نجد الصفة : عذب، هي من الصفات السببية ، مثل قولنا: عمر عدلّ قضاؤه ، فاطمة كريم أبوها.

التشابه في حذف الصفة والحال:

يكثر الحذف في الصفة والحال ، ونذكر بعض الأمثلة لإيضاح ذلك الشبه.

حالات الحذف في الحال:

يقول الأنطاكي الأصل في الحال - ككلّ فضلة - انه يجوز ذكرها وعدمه ، فتذكر إذا تعلق بها غرض المتكلم ، وتحذف إذا لم يتعلق بها الغرض، ولكن يحدث في بعض الأحيان أن يتعلق بها الغرض وتحذف لقريظة دالة عليها، وأكثر ما يكون ذلك إذا كانت الحال قولاً أغنى عنه ذكر القول XXIV، كقوله تعالى: (جَنَاتُ عَدْنٍ يَدْخُلُونَهَا وَمَنْ صَلَحَ مِنْ آبَائِهِمْ وَأَزْوَاجِهِمْ وَذُرِّيَّاتِهِمْ وَالْمَلَائِكَةُ يَدْخُلُونَ عَلَيْهِمْ مِنْ كُلِّ بَابٍ (23) سَلَامٌ عَلَيْكُمْ بِمَا صَبَرْتُمْ فَنِعْمَ عُقْبَى الدَّارِ) XXIV، الشاهد في الآية (يدخلون) والحال المحذوف تقديره يدخلون (قائلين): سلام عليكم .

وقوله: (... وَلَوْ تَرَى إِذِ الظَّالِمُونَ فِي غَمَرَاتِ الْمَوْتِ وَالْمَلَائِكَةُ بَاسِطُو أَيْدِيهِمْ أَخْرِجُوا أَنْفُسَكُمُ الْيَوْمَ تُجْرُونَ عَذَابَ الْهُونِ بِمَا كُنْتُمْ تَقُولُونَ عَلَى اللَّهِ غَيْرَ الْحَقِّ وَكُنْتُمْ عَنْ آيَاتِهِ تَسْتَكْبِرُونَ) XXIV أي : يقولون: أخرجوا دل هذا على حالهم.

الحذف في الصفة:

" أعلم أنّ الصّفة والموصوف لما كانا كالشيء الواحد من حيث البيان والإيضاح الذي يحصل من مجموعهما كان القياس ألا يحذف واحد منهما ، ألا ترى أنك إذا قلت: مررت بالطويل ، لم يعلم من ظاهر النصّ المرور به إنسان أو حيوان أو رمح أو ثوب" XXIV

" والأصل في الصّفة ألا تحذف لأنّ الغرض من الصّفة إما التّخصّص وإما المدح والتّناء وكلاهما من مقامات الإسهاب والإطناب ، والحذف من باب الإيجاز والاختصار فلا يجتمعان لدافعهما ، وحذفت على قلة وندره ، وذلك عند قوة دلالة الحال عليها ، وذلك فيما حكاه سيوييه من قولهم: (سير عليه ليل) وهم يريدون (ليل طويل)" XXIV.

" وإذا كنت في مدح إنسان والتّناء عليه تقول: (كان والله رجلاً) وتزيد في قوة اللفظ بالله وتمطيط اللام وإطالة الصّوت بها فيفهم من ذلك أنك أردت كريماً أو شجاعاً أو كاملاً ، وكذلك في طرف الدّم إذا قلت سألت فلاناً فرأيت رجلاً وتزوي وجهك وتقطبه فتعني (بخيلاً) أو لئيماً ، فإن عزيت الحال من الدلالة لم يجز الحذف" XXIV

النتائج والتوصيات :

1/ يوجد تشابه بين النعت والحال من حيث التعريف ، فالنعت هو التابع المكمل لمتبوعه ببيان صفة من صفاته والحال هو وصف فضله يقع بعد تمام الجملة لا ما يصح الاستغناء عنه.

2/ يوجد تشابه تركيبى في الجملة بين النعت والحال من حيث أن كليهما يأتي مفرداً وجملة وشبه جملة ومن حيث العدد الإفراد والتنثية والجمع.

3/ التشابه التركيبى القائم على الرابط بين الجمل من حيث الاستنتاج والإدراك الذهني يحدد إعراب الجمل بعدها حالاً أو نعتاً وذلك لأنّ هذا الرابط بين الحال وصاحبه والنعت منعتة لا يكن إلا بوساطة الضمير المستتر أو الظاهر .

4/ التشابه من حيث الرتبة ، حيث أنّ النعت يرتبط بمنعوتة ، ويحتفظ برتبته ويأتي بعد منعوتة، وكذلك الحال فأنّها تأتي متأخرة عن الفعل وعن صاحبها.

المصادر والمراجع:

- 1 إعراب الجمل وأشبهه الجمل ، د. فخر الدين قباوة ، دار القلم العربي ، حلب ، سورية ، ط5 1989م.
 - 2 البحر المحيط ، لأبي حيان الأندلسي ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، 1990م.
 - 3 التبيان في إعراب القرآن ، أبو البقاء عبد الله بن الحسين العكبري ، تحقيق علي محمد البجاوي ، دار إحياء الكتب العربية ، ط1985م.
 - 4 الحال في الأسلوب القرآني عبد الستار عبد اللطيف احمد ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان طرابلس ط1 1982م.
 - 5 خزانة الأدب ، عبد القادر الجرجاني ، تحقيق عبد السلام هارون ، القاهرة ، 1989م.
 - 6 دلائل الإعجاز ، ابوبكر عبد القاهر بن عبد الرحمن بن محمد الجرجاني دار الكتاب العربي - بيروت ط1 ، 1995م تحقيق: د. محمد التحي
 - 7 ديوان أمريء القيس بن حجر ، تحقيق حنا الفاخوري ، الجيل ، بيروت ، ط أولي 1989.
 - 8 شرح ابن عقيل على ألفية ابن مالك: بهاء الدين عبد الله بن عقيل الهمداني المصري ، وبهامشه: منحة الجليل بتحقيق شرح ابن عقيل: محمد محي الدين عبد المجيد ، مكتبة دار التراث القاهرة ط 2005م.
 - 9 شرح التصريح على التوضيح ، خالد بن عبد الله الأزهرى ، دار إحياء الكتب العربية ، مطبعة عيسى البابلي الحلبي ، مصر .
- شرح ديوان الهزليين ، السكري ، المكتبة العربية للتراث ، الناشر الدار القومية للنشر ، القاهرة ، مصر ، 1965 / ج ، ص 01 2

10. شرح الرضي على الكافية، لرضي الدين محمد بن الحسين الاسترأباضي ، تصحيح وتعليق: يوسف حسن عمر، جامعة قار يونس، ط1407هـ.
11. شرح المفصل للشيخ العلامة جامع الفوائد مرفق الدين يعيش بن علي بن يعيش النحوي ،مكتبة القاهرة، ط1406هـ
12. القاموس المحيط تأليف: مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي، ط2،1371هـ منشورات مصطفى البابلي الحلبي وأولاده بمصر.
13. الكتاب ،لسبويه ،تحقيق عبد السلام هارون ،مكتبة الخانجي ،القاهرة ،د.ت.ط.
14. كتاب العين لأبي عبد الرحمن بن أحمد الفراهيدي مادة (حول) الجمهورية العراقية وزارة الثقافة والإعلام د.ت.ط.
15. الكشاف عن حقائق التنزيل وعيون الأقاويل، لجار الله محمود بن عمر الزمخشري الخوارزمي، الطابع: البابلي الحلبي، 1406هـ
16. لسان العرب تأليف الإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري، دار الصادر بيروت، ط1410هـ
17. اللمع الأدلة في أصول النحو ، لأبي البركات بن الانباري ، تحقيق سعيد الأفغاني ، دار الفكر ، لبنان - بيروت ، ط1974م.
18. المدخل إلي علم اللغة ومناهج البحث اللغوي ،رمضان عبد التواب، مكتبة الخانجي،القاهرة ،1997م.
19. المحيط في أصوات العربية ونحوها وصرفها،محمد الأنطاكي،دار الشرق العربي ،بيروت،ط2007،3م.
20. معاني القرآن_للفراء ، تحقيق : أحمد يوسف نجاتي،ومحمد علي النجار ، دار السرور،1955م.
21. مغني اللبيب عن كتب الأعراب لجمال الدين بن هشام الأنصاري، تحقيق : د. مازن المبارك، ومحمد علي حمد الله راجعه سيعيد الأفغاني، 1971م.
22. المقرب لعلي بن مؤمن المعروف بابن عصفور ، تحقيق : أحد عبد الستار وعبدالله الجبوري ، ج1، ط1391.