علاقة سببية بكل أركانها، ولذلك سنتناول كل من إصابات العمل أولاً، ثُمَّ بعد ذلك إصابة الطريق ومن بعده المرض المهني.

١_ إصابة العمل:

عرفت المادة الاولى من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال إصابة العمل على أنها: "الإصابة بمرض مهني أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل المضمون اثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه..."، وقد عرف الفقه والقضاء الإصابة بالمعنى المطلق على أنها: "ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية، مباغته عنيفة"، **على هذا الأساس فعناصر إصابة العمل هي:**

أ_ الضرر الجسماني: يتطلب أن يقع ضرر في جسم الإنسان أيا كان نوعه ودرجته خطيرا أو بسيط، مستديم أو مؤقت ظاهرياً أو مخفياً، عضوياً أو نفسياً، وبذلك ويشمل (الكسور والجروح والحروق، والاضطرابات العصبية – النفسية) ولذلك فلا تتحقق الإصابة في حالة عدم وقوع أي أذى جسماني للعامل، وأن الإصابة لا تتطلب بالضرورة أن يحصل احتكاك مع جسم الإنسان حيث تعتبر الاضطرابات النفسية حوادث عمل لو لم تؤدي إلى جروح وغيرها، كالضرر الذي يقع على جسم الإنسان أو نفسيته ويؤدي إلى نقصان القدرة على الأداء وبالتالي على الكسب وحرمانه من الاجر.

ب_ الواقعة نتيجة إصابة خارجية: أي إن الواقعة أجنبية عن التكوين الجسماني أو العضوي للعامل لا يهم إذا كانت الواقعة (إيجابية ام سلبية) (مادية أو غير محسوسة) كالانفجار والاصطدام والانهيار، أو الامتناع عن إرسال الهواء إلى عمال الناجم أو الغواصين أو مواجهة العامل بعبارات بريئة أو قاسية، فإذا كان نتيجة داخلية من مرض الإنسان والصرع أو الزائدة الدودية لا تعد إصابة عمل، إلّا إذا كانت هذه الإصابة بالمرض أو الضرر من جراء العمل أو بفعل خارجي بسبب العمل.

ج_ أن تكون الواقعة مباغته: إن عنصر المباغتة هي ما يميز (إصابة العمل) عن (المرض المهني) وبالتالي تتطلب في الفعل (الواقعة الخارجية) ان تأتي وتذهب سريعاً بحيث لا يكون هناك فاصل بين بداية ونهايته سواء ظهر أثرها (الواقعة) فور الإصابة أم تراخى.

د. شرط العنف: يرى جانب من الفقه وان اختلف في ذلك، اقتران الواقعة بعنف كالسقوط مثلاً، إلاّ أنه ليس أمراً حتمياً أي يتحقق الفعل الخارجي المفاجئ دون أن يكون عنيفاً، كما في حالة ضربة الشمس التي تصيب العامل بسبب العمل تحت وهج الشمس الشديد.

**** شروط إصابة العمل:**

أ- وقوع الحادث أثناء العمل: يعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل إذ كان وقع أثناء الفترة الزمنية المحددة للعمل، إذ أن الارتباط عن هذه الحالة (زماني) وليس (سببي) أي في الفترة بين (بداية العمل ونهايته)، أن يثبت أنه كان يؤدي عملاً لحساب صاحب العمل، وحيث يعتبر القانون العراقي إصابة العمل حتى في فترات الاستراحة ما دام لم يخرج العامل من المشروع أي إنه خاضعاً لإشراف وتوجيه صاحب العمل، اما إذا وقع الحادث أثناء العطلة الرسمية له فيجب أن ثبت أنه كان تحت اشراف وتوجيه صاحب العمل كالطواف والمندوب.

ب_ وقوع الحادث بسبب العمل: أي ترتبط الحادثة بالإصابة برابطة السببية أي إنه لَوْلا العمل لما وقعت الحادثة، مثل أن يعتدي احد العمال على عامل آخر بسبب رفضه الإشتراك في إحتجاج أو بسبب الخلاف بين العمال وبعضهم الآخر أي وقع الخلاف بسبب العمل اما الحادث الذي يقع خارج نطاق العمل مكانياً وزمانياً دون أن يرتبط بالعمل أية علاقة فإنه يعد حادثاً عادياً، فيكفي أن يقع الحادث ولو بسبب العمل بشكل غير مباشر مادامت العلاقة بين العمل والإصابة قائمة، أي أن جميع الإصابات التي تقع خلال الفترة بين دخول العامل إلى مقر العمل وخروجه منه سواء اكان يقوم بالعمل أم يتأهب له أم يستعد للفراغ منه كغسل يده تُعتبر قد حصلت بمناسبة العمل.

٢_ إصابة الطريق:

عرفت المادة الأولى من قانون التقاعد الضمان الاجتماعي للعمال إصابة الطريق بأنها: "الحادث الذي يقع للعامل المضمون أثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه"، وبذلك نكون أمام إصابة طريق، أي في وقت لا يكون فيه العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل وهذا ما يميز إصابات الطريق عن الإصابات التي تقع أثناء العمل وبسببه.

**** شروط إعتبار الإصابة إصابة طريق:**

أ_ أن تكون الإصابة راجعة إلى نفس حادث العمل (إصابة وضرر جسماني ناشئ عن واقعة خارجية، مباغته عنيفة)، أياً كان السبب الذي أدى إلى تحققها فقد يكون قوة قاهرة أو راجعة إلى خطأ الغير أو العامل نفسه.

ب_ إن تقع الإصابة أثناء الذهاب إلى العمل أو أثناء العودة منه مباشرة، أي التوجه من مكانه الذي يسكنه دائمياً ام مؤقتاً وإلى موقع العمل أو العكس، وكذلك الطريق المعتاد الذي يسلكه الشخص المعتاد لو كان في

نفس الظروف بموجب معيار موضوعي، وايضاً أثناء الوقت الطبيعي المعتاد للذهاب أي العودة الذي يسبق بدء العمل أو انتهائه، إلاّ يوم الاستراحة لا تعد إصابة طريق واجبة التعويض ما لم يكن العامل مكلفاً من قبل صاحب العمل بالقدوم للعمل.

٣_ المرض المهني:

غالباً ما ينتج عن ممارسة بعض الأعمال أمراض تصيب العمال كالتسمم بالرصاص أو الزئبق أو الفوسفور أو النفط.. الخ، أو بسبب العمل بالحرارة أو الغبار فتؤدي إلى التوقف عن العمل وفقدان مصدر الكسب والعيش وإلى نفقات التطبيب والعلاج والإقامة في المشفى، فقد عرفت المادة الأولى من القانون المرض المهني بأنه: (العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة)، اذن يشترط في تحقق المرض المهني وجود ضرر جسماني ناشئ عن واقعة خارجية لها علاقة بممارسة العمل.

لكن الفرق بين المرض المهني و إصابة العمل هو أن تأثير الواقعة الخارجية لا يحصل فجائياً في حالة المرض بل يكون نتيجة تطور تدريجي يتكون ببطء فلا يمكن ان يُعزى إلى واقعة معينة ولا ان يحدد لنشوئه وقت محدد كما في إصابة العامل بمرض المل نتيجة العمل لفترة طويلة من الزمن في مكان سيء التهوية أو كثير الغاز، أو الإصابة بمرض الجمرة الخبيثة نتيجة من العمل لفترة مع الحيوانات.

وقد تجنب المشرع تحديد الأمراض وتركها لوزارتي العمل والصحة وحتى إنه في بعض لا توجد في الجداول ولكن الإحالة من الطبيب المختص يعتبرها مرضاً مهنياً، والقانون العراقي يأخذ بالنظام المختلط وهو نظام يشمل الإحالة للطبيب المختص لتحديد فيما إذا كان المرض سببه العمل إضافة إلى الجداول المحددة بالأمراض المهنية.

** شروط تعويض العامل عن المرض المهني:

أ_ إصابة العامل بأحد الأمراض من المحدد له، وحتى لو لم تكن مذكورة في الجداول الخاصة بالأمراض الخبيثة إذا قررت الجهات الطبية انها ناتجه من العمل.

ب_ العلاقة السببية بين ممارسة العمل والإصابة بالمرض المهني . أي طبيعة العمل أو طبيعة المواد التي يعمل بها.

ج_ ظهور أعراض المرض خلال مدة خدمة العامل وخلال سنة من إنتهاء خدمة سواء كان يعمل خلال هذه الفترة أم عمل في صناعة لا ينشأ عنها مرض أو خارج نطاق الخدمة المضمونة.