

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم: العلوم الإسلامية



آثار الأمراض المعدية على عقد العمل

دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر في العلوم الإسلامية تخصص شريعة وقانون

إشراف الدكتور الأستاذ:

• أحمد رقادي

إعداد الطالبة:

• فاطمة سيافه

لجنة المناقشة

رئيساً	أستاذ التعليم العالي	أ.د قيش فاتح	01
مشرفاً ومقرراً	أستاذ محاضر "ب"	د. احمد رقادي	02
مناقشاً	أستاذ محاضر "أ"	د. عبد المجيد بن موسى	03

الموسم الجامعي: 1443/1442هـ الموافق ل 2021 / 2022م



شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): أحمد قادي
المشرف مذكرة الماستر الموسومة بـ: أثر الأمراض المعدية على عقد العمل
دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري
من إنجاز الطالب(ة): سيافنت فاعمة
و الطالب(ة):
كلية: العلوم الانسانية والاصناف والعلوم الإسلامية
القسم: العلوم الإسلامية
التخصص: شريعة وقانون
تاريخ تقييم / مناقشة: 26/05/2020
أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
وإمكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والإلكترونية (PDF).

- إمضاء المشرف:

ادرار في: 20/06/2020

مساعد رئيس القسم





وَأَيُّوبَ إِذْ نَادَىٰ رَبَّهُ أَنِّي مَسَّنِيَ

الضَّرُّ وَأَنْتَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ

﴿ ۸۲ ﴾ فَاسْتَجَبْنَا لَهُ، وَكَشَفْنَا مَا

بِهِ مِنْ ضَرِّهِ

الأهداء

أهدي ثمرة هذا العمل إلى:

إلى النبيوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها : "أمي

العزيرة"

إلى من سعى و شقي لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يينخل من أجل نجاحي الذي علمني أن أرتقي

سلم الحياة بحكمة: "أبي العزيز"

كلما علوت وارتقيت أيقنت أن هناك من يستحق الشكر والعرفان فمن لا يشكر الناس لا يشكر

الله، أكبر داعم لي في الحياة كلمات الشكر لا توفيك، شكرا زوجي العزيز : "محمد الصالح"

إلى من حبهم يجري في عروقي و يلهج بذكراهم فؤادي إلى إخواني وأخواتي الغاليات كل واحد باسمه. و أخص بالذكر توأم روجي أختي كلثوم شكرا.

إلى نسيم الطفولة إلى قرة عيناى وحببائي "نسرين و سولاف"

إلى من علموني حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأحلى عبارات في العلم إلى

من صاغوا لي علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لي مسيرة العلم والنجاح إلى أساتذتي الكرام.

إلى كل من لم تسعهم مذكرتي لكنهم في ذاكراتي .

أهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز وجل أن يجيد القبول والنجاح.

فاطمة

شكر وعرفان

لا يسعني وأنا أضع اللمسات الأخيرة في هذا البحث إلا أن أتقدم بالشكر إلى من كانت له فيها مساهمة ولو بسيطة وأخص بالشكر أستاذي " **رقادي أحمد** " المشرف على هذه الخكرة والذي كان له الفضل بعد الله عز وجل في إنارة طريق البحث لي من خلال توجيهاته وإرشاداته جعلها في ميزان أعماله .

كما أتقدم بالشكر إلى جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية وخاصة أساتذة الشريعة والقانون بجامعة أحمد دراية أدرار .
والشكر موصول إلى كل من أسهم في إثراء هذا البحث من قريب أو بعيد لو بكلمة أو بدعوة .

قائمة

مقدمة

مقدمة :

إن الحمد لله نحمده ونشكره ونستعينه ونستغفره ونتوب إليه ، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له ، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ونبيه ورسوله. أما بعد :

الحمد لله خالق الأنام، وكاشف الأسقام، بحكمته انزل الداء، وبفضله جعل لكل داء دواء، خلق الإنسان في أحسن تقويم، وعلمه ما لم يعلم، وأمهه بما يحتاج وأوفى.

إن الأمراض المنتشرة بين الناس تكثر يوما بعد يوم، فمنها ما يولد مع الإنسان بمجرد ولوجه الحياة، ومنها ما هو نتيجة لعارض أو حادث تسبب فيه الإنسان لنفسه، حيث يتعرض له بقصد أو بغير قصد، يترتب عليه في كثير من الأحيان علل كثيرة تؤدي إلى حالات مرضية متفاوتة التأثير على صحته، وهو ما يسمى بالأمراض المكتسبة.

ولعل من أكثر الأمراض المكتسبة شيوعا تلك التي تكون نتيجة لتقصير الإنسان بحق نفسه كالأمراض المهنية، والأمراض المعدية.

وإن زيادة الوعي لدى العاملين في بيئة عمل معينة مهما كانت طبيعتها المهنية واجبة وضرورية، وذلك لتحقيق الحد الأدنى من متطلبات الأمن الصحي.

تحديد الإشكالية:

لا شك أن العمل أهم عنصر في طرق الكسب التي أباحها الإسلام، وهو الركيزة الكبرى في الإنتاج وعلى قدر ما يعمل المسلم تتسع دائرة نشاطه، وتتكون مكانته، ويعظم أجره، يقول تعالى:

﴿ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّمَّ ذَكَرٍ أَوْ انْتَبَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴾ الآية 97 من سورة النحل

لكل مواطن الحق في العمل مع ضمان الحق في الحماية والأمن والنظافة، وكذا حق العامل في الضمان الإجتماعي لما له من دور كبير في الحماية الوقائية.

لذا كان هذا العنوان آثار الأمراض المعدية في عقد العمل كمحاولة معرفة آثار الأمراض على العامل و على العقد الذي بين العامل وصاحب العمل .

ومن خلال ما سبق فإن ما يميز هذا البحث التطرق إلى أهم الأمراض المعدية التي يتعرض لها أصحاب بعض المهن، فما الأثر القانوني والشرعي للأمراض المعدية على عقد العمل وأطرافه؟ وما الإجراءات الوقائية والتدابير الصحية التي يلتزم بها كلا الطرفين؟

أهمية الموضوع وسبب اختياره:

إن انتشار الأوبئة و الأمراض المعدية مثل (فيروس كورونا :كوفيد 19)، رغم التقدم العلمي المعاصر، كان لزاماً علي التفكير في موضوع هذا البحث آثار الأمراض المعدية على عقد العمل . ولا شك أن أهمية أي موضوع تنبع من مدى جدية ذلك الموضوع وشدة الحاجة إليه، وأن موضوع آثار الأمراض المعدية في عقد العمل يعد موضوعاً هاماً لتعلقه بالعمل، بالإضافة إلى الحاجة الماسة لدراسة هذا الموضوع إثر تفشي كورونا التي تعد من أكثر الأمراض المعدية والفتاكة التي أودت بحياة الملايين من الأشخاص في غضون عامين فقط ، بالإضافة إلى عدم وجود دراسة سابقة لمثل هذا الموضوع في قسم الشريعة الإسلامية.

أهداف البحث أو الموضوع:

- الوقوف على مدى خطورة العدوى.
- توعية العامل بالالتزام بالإجراءات الواجب اتخاذها أثناء تفشي مرض معدي.

الصعوبات:

- لا يخلو بحثي هذا من الصعوبات التي تعرقل سيره بشكل أو بآخر من بينها :
- بعد المسافة التي جعلت من الوصول إلى المكتبة الجامعية والاستفادة من بحر معلوماتها شبه مستحيل.

منهج الدراسة:

لقد اعتمدت في بحثي هذا على المنهج المقارن من خلال نظرة فقهاء الشريعة الإسلامية، وفقهاء القانون الجزائري إلى أثر الأمراض المعدية على عقد العمل، كما أن المقارنة كانت عمودية ، وقد اشتمل هذا البحث على مقدمة وثلاث فصول، ويندرج تحت كل فصل مبحثين، ويندرج تحت كل مبحث مطلبين، كما تحتوي بعض المطالب على ثلاث فروع وبعضها الآخر على فرعين فقط، وخاتمة تتضمن أهم النتائج، وقائمة المصادر والمراجع ، بالإضافة إلى الاستدلال بآيات من القرآن الكريم، وتخريج الأحاديث .. الخ.

خطة البحث :

لقد اعتمدت خطة بحث قوامها:

عنوان المذكرة : آثار الأمراض المعدية على عقد العمل.

خطة البحث :

الفصل الأول : ماهية الأمراض المعدية و الأمراض المهنية.

المبحث الأول: مفهوم الأمراض المعدية .

المطلب الأول : تعريف الأمراض المعدية في الشريعة والقانون .

الفرع الأول: التعريف اللغوي للأمراض المعدية.

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للأمراض المعدية في الشريعة والقانون.

الفرع الثالث : التعريف الفقهي للأمراض المعدية

المطلب الثاني: أنواع الأمراض المعدية و شروط تحديدها.

الفرع الأول :أنواع الأمراض المعدية.

الفرع الثاني: شروط تحديد الأمراض المعدية.

المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية وطرق تحديدها والتميز بينها و بين الأمراض المعدية في الشريعة والقانون.

المطلب الأول : تعريف الأمراض المهنية وطرق تحديدها.

الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية.

الفرع الثاني: طرق تحديد الأمراض المهنية.

المطلب الثاني: التمييز بين الأمراض المهنية والأمراض المعدية في عقد العمل

الفرع الأول :أوجه التشابه .

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف.

الفصل الثاني: ماهية عقد العمل.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل في الشريعة و القانون.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل و عناصره في الشريعة والقانون.

- الفرع الأول: لمحة عن نشأة عقد العمل.
- الفرع الثاني: تعريف عقد العمل في الشريعة و القانون.
- الفرع الثالث: عناصر عقد العمل في الشريعة والقانون.
- المطلب الثاني: آثار عقد العمل في الشريعة والقانون.
- الفرع الأول: التزامات العامل.
- الفرع الثاني: التزامات رب العمل.
- المبحث الثاني: مفهوم حوادث العمل والتمييز بينها وبين الأمراض المعدية في عقد العمل في الشريعة والقانون.
- المطلب الأول: تعريف حوادث العمل في الشريعة والقانون.
- الفرع الأول: تعريف حوادث العمل في الشريعة والقانون.
- الفرع الثاني: تعرف حوادث العمل في الفقه والقضاء.
- المطلب الثاني : التمييز بين حوادث العمل و الأمراض المعدية في عقد العمل .
- الفرع الأول : أوجه التشابه.
- الفرع الثاني: أوجه الاختلاف.
- الفصل الثاني : الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية و أحكام التعويض فيها.
- المبحث الأول: الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية في الشريعة و القانون.
- المطلب الأول: الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية في الشريعة الإسلامية.
- الفرع الأول: الإجراءات الواجب اتخاذها قبل انتشار الأمراض المعدية في الشريعة الإسلامية.
- الفرع الثاني: الإجراءات الواجب اتخاذها أثناء انتشار الأمراض المعدية في الشريعة الإسلامية.
- المطلب الثاني : الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل والجهات الإدارية.
- الفرع الأول : الإجراءات التي يلتزم بها ب العمل.
- الفرع الثاني : الإجراءات التي تلتزم بها الجهات الإدارية.
- المبحث الثاني : أحكام التعويض في الشريعة والقانون.
- المطلب الأول : أحكام التعويض في الشريعة الإسلامية.

الفرع الأول: أحكام التعويض في الإسلام.

المطلب الثاني : الحقوق المقدمة للعامل من طرف الضمان الاجتماعي للعامل.

الفرع الأول: الحقوق العينية المقدمة للعامل المصاب بمرض معدي .

الفرع الثاني : التعويضات النقدية المقدمة للعامل.

- الفصل الأول : ماهية الأمراض المعدية .
- المبحث الأول : مفهوم الأمراض المعدية.
- المطلب الأول : تعريف الأمراض المعدية .

المبحث الأول : مفهوم الأمراض المعدية.

المطلب الأول : تعريف الأمراض المعدية.

الفرع الأول: التعرف اللغوي للأمراض المعدية.

لما كان المرض المعدي مركبا تركيباً إضافياً ، كان لابد من بيان مدلول كل منهما على حدا
كما يلي :

أولاً : التعريف بالمرض.

المرض في اللغة:

المرض: السقم، نقيض الصحة .التمارض: إن يرى من نفسه المرض وليس به. أمرضه الرجل:
جعله مريضاً. الممرض: الرجل المسقام، التمريض: حسن القيام على المريض. أصل المرض :

النقصان، بدن مريض: ناقص القوة، قلب مريض: ناقص الدين، المرض في القلب: فتور عن الحق،

والنفاق: مرض كما في قوله تعالى: ﴿ فِي قُلُوبِهِمْ مَّرَضٌ ﴾¹، وقوله تعالى: ﴿ فَيَطْمَعُ

الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلِّسَ فَوْلاً مَّعْرُوباً ﴾²، وفي الأبدان: فتور عن

الأعضاء.³ وعين مريضة بها فتور.⁴

ثانياً : تعريف العدوى

لغة: انتقال الداء من هذا إلى هذا.

مأخوذة من عداه يعدوه عدواً أي جاوزه، و التعدي مجاوزة الشيء إلى غيره يقال عداه تعدياً

فتعدى أي تجاوز، وعد أي اصرف بصرك عنه، والعدوى أيضاً ما يعدي من جرب أو غيره، وهو

¹ - سورة البقرة، الآية 10.

² - سورة الأحزاب، الآية 32.

³ - معجم الصافي في اللغة العربية، صالح علي صالح، ص 621.

⁴ - مختار الصحاح، الرازي، تحقيق: يوسف الشيخ محمد (نشر المكتبة العصرية - الدار النموذجية- بيروت - صيدا -

1999م) الطبعة الخامسة، ص 293.

مجاوزته من صاحبه إلى غيره ، يقال أعدى فلان فلاناً من خلقه أو من علة به أو من جرب . وفي الحديث " لا عدوى " أي لا يعدي شيء شيئاً¹. وفي هذا الحديث يخبر عبد الله ابن مسعود رضي الله عنه: "قام فينا رسول الله صلى الله عليه وسلم، فقال : لا يعدي شيئاً شيئاً".

والعدوى: هي انتقال المرض من المريض إلى غيره، و المعنى أنها لا تؤثر بطبعها، وإنما يحدث بقدر الله و تقديره، قال ابن مسعود رضي الله عنه : "فقال أعربي"، وهو ساكن الصحراء من العرب، "يا رسول الله البعير أجرب الحشفة² ندبته³"، "فتجرب الإبل كلها"، أي يكون هذا سبب لعدوى باقي الإبل التي دخل عليها ، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " فمن أجرب الأول؟" أي: إذا قلنا بأن العدوي هي المتسببة في المرض، فمن أين جاء المرض إلى المريض الأول؟⁴. وفي هذا الحديث يحكي أبو هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : "لا عدوى" وهذا نفي لما كانوا يعتقدونه من مجاوزة العلة من صاحبها إلى غيره، وأنها تؤثر بطبعها، وأعلمهم النبي صلى الله عليه وسلم أن الأمر ليس كذلك، وإنما الله عز وجل هو الذي يقدر المرض و يتزل الداء.

والمراد بالعدوى هنا: تجاوز العلة صاحبها إلى غيره، والمراد بالعلة : العلة الحسية التي هي المرض لا المعنوية.⁵

الفرع الثاني: تعريف الأمراض المعدية في الاصطلاح (في اصطلاح الأطباء و في اصطلاح الفقهاء).

المرض في اصطلاح الأطباء:

¹ - مختار الصحاح ، للرازي، ص176.

² - الحشفة : والمعنى ندخل البعير المصاب بالجرب في حشفته على باقي الإبل.

³ - من الدبن: وهو حظيرة الغنم من القصب.

⁴ - الموسوعة الحديثة، الدرر السنوية، المشرف العام: علوي بن عبد القادر السقاف العدد92454، تمت المعاينة 2022/05/12، 4:50 .

⁵ - مجلة كلية الدراسات الإسلامية بنين اسوان، وسائل الوقاية من الأوبئة و الأمراض المعدية في الفقه الإسلامي، إعداد الدسوقي عبد الناصر الدسوقي علي ، كلية الحقوق، قسم العلوم إسلامية، فقه مقارن، جامعة عين الشمس - القاهرة، العدد الثالث جمادة الأولى 2020م، ص2913.

حالة غير طبيعية، تصيب الجسد البشري ، محدثاً انزعاجاً، أو ضعفاً في وظائفه، يشعر إثرها المصاب بضعف وإرهاق.¹

¹ - قاموس بروكهاوس و إفرون الموسوعي الصغير، موقع ويكيبيديا ar.m.wikipedia.org ، تمت المعاينة في 15-05-2022.

المرض في اصطلاح الفقهاء:3

خروج الجسم عن حالة الاعتدال، بحيث تعجز أعضاء البدن عن القيام بوظائفها المعتادة. أو هو سوء المزاج و سوء الصحة بعد اعتدالها.¹

تعريف المرض المعدي اصطلاحاً :

تنقسم الأمراض باعتبارات متعددة والذي يعيننا هنا تقسيمها باعتبار كونها معدية أم لا. وبهذا الاعتبار ينقسم المرض إلى قسمين:

الأول: أمراض غير معدية: وهي التي لا تنتقل من شخص إلى آخر كالأمراض الوراثية، والأمراض النفسية، وأمراض القلب وغيرهم.

الثاني: أمراض معدية: وهي التي تنتقل من شخص لآخر بإحدى طرق العدوى.

كالأمراض التي تنتقل عن طريق التنفس (كالإنفلونزا والسيل الرئوي).² والأمراض التي تنتقل عن طريق الجهاز الهضمي (كالتيفويد³ والكوليرا⁴ وشلل الأطفال).⁵

¹ - كتاب التعريفات ، للجرجاني ، ضبطه وصححه جماعة من العلماء (دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان 1403هـ - 1983م) الطبعة الأولى، ص211.

² - السل بالكسر "الستدرن" مرض قاتل، ينتقل عن طريق الرذاذ والغم، يصيب أي جزء من الجسم، وبخاصة الرئة والغدد الليمفاوية. ، د - عثمان الكاديكي، الأمراض المعدية ،نشر دار الكتب الوطنية — بنغازي ط/ الثالثة، 1998م ص141 و142.

³ - التيفويد: حمى معدية تصيب الأمعاء وتؤثر على البدن كله، ينتقل عن طريق الفم أو استعمال أدوات شخص مصاب، من أعراضه: الحمى، والصداع، وقد يصاحبه إسهال أو إمساك، قد يؤدي إلى هبوط في الدورة الدموية، والتهاب في الكلى. المرجع السابق، 159.

⁴ -الكوليرا: مرض قاتل يسبب إسهالاً وقيئاً، يلعب الذباب دوراً كبيراً في العدوى به، وهو يؤدي إلى الوفاة إذا لم يتم علاجه؛ لأنه يؤدي إلى جفاف الجسم وهبوط في الدورة الدموية، الأمراض المعدية ، ص165.

⁵ - مرض معد، يصيب الأطفال في البلاد النائية، والكبار في البلاد المتقدمة، أساسه تلوث الغذاء بفيروسات المرض، وينتقل عبر الفم والرذاذ المتطاير، قد تصل أعراضه إلى الشلل. المرجع السابق، ص 77.

والأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي (كالإيدز¹ والزهري) وغيرهما².

معنى الأمراض المعدية عند الأطباء:

الأمراض المعدية عند الأطباء هي الأمراض التي تنتقل بين الناس بوسيلة من شخص إلى آخر ، أو مجموعة من الأفراد إلى فرد آخر ، ويكون مسببها كائن مجهري، وهي تعد من الأمراض التي تضعف الجهاز المناعي، وتؤثر على الجسم وتهدم طاقته.³

أما المشرع الجزائري

فقد أشار إليها في المجموعة الثانية من مجموعات الأمراض المهنية والتي أطلق عليها اسم العدوى الجرثومية.

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل: الفيروسات

والبكتريا والطفيليات، وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد المصاب مثل: الجلد المتهتك، و تنتقل أحياناً عن طريق الجلد السليم مثل الجمرة الخبيثة.

كما يمكن أن تنتقل أحياناً عن طرق لدغات الحشرات، أو تناول طعام ملوث ويكفي أحياناً لإصابتهم بالعدوى بتواجدهم في بيئة عمل لا تتوفر فيها الشروط الصحية ، مما يساعد على بقاء الكائنات المعدية.⁴

ومن أهم الأمراض التي يمكن أن يصاب بها العامل بالعدوى الجرثومية نجد منها :

¹ - الإيدز هو: مرض نقص المناعة المكتسب: هو مرض فيروسي، يفتك بجسم الإنسان، يعمل على تدمير أجهزة الجسم، وتعذيب المريض حتى الموت، ينتقل إما عن طريق العلاقات الجنسية غير الشرعية، أو عن طريق المشيمة من الحامل لجنينها، أو عن طريق الأوردة من خلال استخدام الإبر نفسها لأشخاص متعددين خصوصا بين متعاطي المخدرات. أحمد السعيد الزقرد، تعويض ضحايا مرض الإيدز والالتهاب الكبدي الوبائي بسبب نقل دم ملوث، نشر المكتبة العصرية، ص7.

² -مجلة كلية الدراسات الإسلامية بنين اسوان، وسائل الوقاية من الأوبئة و الأمراض المعدية في الفقه الإسلامي، إعداد الدسوقي عبد الناصر الدسوقي علي، كلية الحقوق، قسم العلوم إسلامية، فقه مقارن، جامعة عين الشمس - القاهرة، العدد الثالث جمادة الأولى 2020م، ص2915.

³ - مجلة البحوث الفقهية والقانونية، القواعد الأصولية المتعلقة بالحكم الشرعي و أثرها في أحكام الأوبئة و الأمراض المعدية (وباء كورونا نموذجاً)، إعداد محمد عبد الحسن بدر، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، القاهرة مصر، العدد36، أكتوبر 2021، ص1190.

⁴ - التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، براهمي مصطفى(مذكرة نيل شهادة ماستر في القانون - جامعة أكلي محمد والحاج - البويرة - الجزائر - 2017- 2018 م) ص

- المهن الزراعية

- الخدمات الطبية البشرية (عمال المستشفيات ، وبنود الدم، العاملين في التخلص من المخلفات

الطبية)

- خدمات البيطرية الذين لهم اتصال مباشر بالحيوانات

ولكن لا يمكننا أن نقول بأن كل العمال الذين يشتغلون في هذه المهن بأنهم حتما سيصابون بالعدوى الجرثومية، إلا الذين في الأصل يعانون من مشاكل صحية ونقص في المناعة، لأن الجسم كان في الأصل ضعيفاً يسهل فيه انتقال هذه الجراثيم وتكاثرها حتى ولو كانت مؤسسة مستخدمة وفرت كل الاحتياطات.¹

الفرع الثالث : التعريف الفقهي للأمراض المعدية في الشريعة والقانون.

تعرف الأمراض المعدية في الشريعة الإسلامية.

ورد عن النبي في صلى الله عليه وسلم في هذا الباب عدة أحاديث منها:

حديث أبي سلمة رضي الله عنه أنه سمع أبا هريرة رضي الله عنه يقول: قال النبي صلى الله عليه وسلم " لا يردن ممرض على مصح "².

وحديث أسامة بن زيد قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " الطاعون آية الرجز، ابتلى الله عز وجل بها ناسا من عباده، فإذا سمعتم به، فلا تدخلوا عليه، وإذا وقع بأرض وأنتم بها، فلا تفروا منه "³.

وحديث عمرو بن الشريد، عن أبيه، قال: كان في وفد ثقيف رجل مخوم فأرسل إليه النبي صلى الله عليه وسلم: " إنا قد بايعناك فارجع "⁴.

¹ - الأمراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، يسمين بعزير (مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون- جامعة مولود معمري - تيزي وزو - الجزائر- 2016م) ، ص55.

² - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الطب، باب لا هامة، 138/7. ومسلم في صحيحه، كتاب الآداب، باب لا عدوى، ولا طيرة، ولا هامة، 1743/4 محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي - بيروت.

³ - أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الآداب، باب الطاعون والطيرة والكهانة ونحوها، 1773/4

⁴ - أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الآداب، باب اجتناب المجنوم ونحوه، 1752/4.

وحديث أبي هريرة رضي الله عنه قال ، أنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : لا عدوى ولا طيرة¹، ولا هامة²، ولا صفر³، وفر من المخوم كما تفر من الأسد⁴ .⁵

التعريف الفقهي للأمراض المعدية:

لم يوضع لها تعريفاً مباشراً في التشريعات ، حيث نجد في أغلب الأحيان أنه تمت الإشارة إليها، حيث نجد مثلاً أن المشرع المصري أوردتها ضمن ما يسمى بالمخاطر البيولوجية :

المخاطر البيولوجية :

هي المخاطر الناتجة عن وجود أمراض تسببها البكتيريا والجراثيم والفيروسات الموجودة في الكائنات الحية والجلود والفواكه أو الخضرة والتي تنتقل عند تداولها إلى العاملين في هذا المجال ومنها مرض الدرن⁶ والسقاوة⁷ والباوزوس والكيموكنيوزس وأمراض العيون والحُميات المعدية ولعل أشهرها مرض الأنزراكس الذي ينتقل إلى المتعاملين مع الجلود والحيوانات مثل عمال الدباغة والجزارين والأطباء البيطريين وما إلى ذلك.⁸

1 -- التطير: التشاؤم، وأصله الشيء المكروه من قول أو فعل أو مرئي، قال العلماء: الفأل فيما يسر وفيما يسوء والغالب في السرور، والطيرة لا تكون إلا فيما يسوء، قالوا: وقد يستعمل مجازاً في السرور.

2 - ولا هامة فيه تأويلان أحدهما: أن العرب كانت تتشاءم بالطائر المعروف من طير الليل قيل: البومة، قالوا: كانت إذا سقطت على دار أحدهم رآها ناعية له نفسه أو بعض أهله، وهذا تفسير مالك بن أنس، والثاني: أن العرب كانت تعتقد أن عظام الميت وقيل: روحه تنقلب هامة تطير، وهذا تفسير أكثر العلماء وهو المشهور ويجوز أن يكون المراد النوعين فإنهما جميعاً باطلان فبين النبي صلى الله عليه وسلم إبطال ذلك وضلاله.

3 - الصفر قيل: دواب في البطن وهي دود وكانوا يعتقدون أن في البطن دابة تهيج عند الجوع وربما قتلت صاحبها وكانت العرب تراها أعدى من الجرب، وقيل: أنهم كانوا يتشاءمون بدخول صفر، فقال النبي صلى الله عليه وسلم: "لا صفر يراجع شرح صحيح مسلم.

4 - أخرجه البخاري في صحيحه، باب الجذام 7/126.

5 - المرجع السابق ص

6 - الدرن: ويعتبر مرضاً مهيناً للعمال في المستشفيات المخصصة لعلاج هذا المرض دون سواهم.

7 - السقاوة: ينتج عن كل عمل يستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض أو تداول رملها أو أجزاء منها، وينتج عنه التهاب رئوي مع تضخم الغدة الدرقية.

8 - السلامة والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل، مجدي شرارة (فريديش - إبيرت - مصر - 2016م 1438هـ) بدون طبعة ، ص 76.

المطلب الثاني: أنواع الأمراض المعدية وشروط تحديدها في الشريعة والقانون.

الفرع الأول: أنواع الأمراض المعدية في الشريعة والقانون.

1 أنواع الأمراض المعدية في الشريعة:

الطب العربي في الجاهلي :

كان العرب في العصر الجاهلي يمارسون الطب على نطاق واسع، مازجين تجاربهم إلى تجارب جيرانهم من الشعوب الأخرى، وقد عرفوا من الأمراض الحمى (المالاريا) واليرقان ووجع الكبد ووجع القلب، والحكاك في الجلد... الخ، كان طبهم في جوهر العام، يعتمد على الوقاية.

-الطب العربي في صدر الإسلام:

لم يختلف في جوهره عن حاله في العصر الجاهلي، إلا بالأمر التي تخالف العقيدة، وكثير من الأطباء تألقوا سابقا، وقد سخرروا معرفتهم لخدمة الدين الجديد الذي كان يدعو بإصرار إلى التزود بالعلم، وللطب في ذلك العهد مصدرا مهما، وهو ما أثر على الرسول صلى الله عليه وسلم من قول أو عمل مختص بالأمر الطبية، والذي نجح لاحقا تحت إسم " الطب النبوي ".
ومن أطبائهم: ابن أبي حرثمة التميمي: وقد عاصر الرسول صلى الله عليه وسلم فضلا عن زهير بن جناب، وزينب طيبة بني اذو (التي برعت في مداواة أمراض العين)، ورفيدة (إحدى نساء بني سلم)، التي أسلمت وحسن إسلامها، وساهمت بطبها في تضميد الجراح في المعارك التي خاضها المسلمون دفاعاً عن عقيدتهم، وأم عطية التي عاصرت الرسول صلى الله عليه وسلم، وسمية الأنصارية بعد أن أسلمت وحسن إسلامها.¹

2 أنواع الأمراض المعدية في القانون:

توجد أنواع كثيرة من الأمراض المعدية، ولكن ليس كل مرض معدى هو عبارة عن مرض مهني، حيث أن المشرع الجزائري اقتصر على مجموعة معينة من الأمراض التي قد تسببها الطبيعة البيئية لبعض المهن، حيث صنف هذه الأمراض في جداول خاصة.

¹ - الأمراض المهنية و التداوي بالأعشاب ، ريهاني عرموش، (دار النفس - بيروت - لبنان)، الطبعة الاولى 1992، الطبعة الثالثة 1998، ص12.

ملحق رقم 03 - 2 يتعلق بجدول الأمراض المهنية (المعدية) الصادرة بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1996/05/05 الجريدة الرسمية 16 في 1997/03/23.

الكزاز الناجم عن نشاطات مهنية

الجدول رقم 7:

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تسبب في هذه الأرض
<ul style="list-style-type: none"> • كزاز خارج من الحالات المتكررة عن حادث عمل 	30 يوما	<ul style="list-style-type: none"> • الأعمال المنفذة في قنوات الصرف الصحي • الأعمال المنفذة من طرف المنظفين • الأعمال الزراعية وكل الأعمال المتصلة بالحيوانات وجثتها وعضلاتها

الجمرة الخبيثة الناجمة عن نشاطات مهنية

الجدول رقم 18:

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تسبب في هذه الأرض
<ul style="list-style-type: none"> • بذرة خبيثة • خرب خبيث • جمرة معدية، معوية • جمرة رئوية (خارج الحالات المعتبرة كحوادث العمل) 	30 يوما	<ul style="list-style-type: none"> • أشغال من شأنها أن تجعل العمال متصلين بالحيوانات المصابة بأفة جمرية أو بجثث هذه الحيوانات أو عظامها أو جلودها. • تعبئة وتفريغ ونقل بضائع مشكوك في ثلوثها من طرف الحيوانات أو بقايا الحيوانات المصابة

أمراض البريميات الناجمة عن نشاطات مهنية

الجدول رقم 19:

قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض	مدة التكفل	تعيين الأمراض
<ul style="list-style-type: none"> ● الأشغال المنجزة في المناجم و المقالع والحفر والأنفاق، والأروقة والمجاري والسرايب. ● الأشغال المنجزة في الذابح والمسالخ و ورشات التقطيع. ● الأشغال المنجزة في المعامل نزع الصوف . ● الأشغال المنجزة في المطابخ والمصانع والخاصة بمصبرات اللحوم والأسماك ● اشغال جر المياه. ● الحراسة وضبط و صيانة المسابح ومراقبة السباحين. ● الأعمال المنفذة في المقاهي، مقالع الإسمنت، في البواخر و زوارق والملاحة. ● كل الأعمال المعرضة لاتصال بالمياه في أماكن مشكوك بأنها ملطخة بفضلات القوارض وحوامل أخرى للجراثيم. ● أعمال معرضة للاتصال بهذه الحيوانات وفضلاتها. 	30 يوما	<ul style="list-style-type: none"> ● جميع أعراض البريميات مؤكدة باختبار مخبري خاص) تعيين الجرثومة أو التشخيص – مصلي إلى نسبة معتبرة ذات أهمية)

أمراض البروسيليات الناجمة عن نشاطات مهنية

الجدول رقم 24:

قائمة محدودة للأعمال التي قد تسبب في هذه الأرض	مدة التكفل	تعيين الأمراض
<p>● الأشغال المعرضة للإتصال بالماعز، والغنم والبقر أو متوجاتهم أو فضلاتهم.</p> <p>● الأعمال المنفذة في المخابر الخاصة بتشخيص البروسيليات، وتحضير المضادات البروسيليات، أو لقاحات ضد البروسيليات، كذلك في المخابر البيطرية.</p>	<p>شهران</p> <p>شهران</p> <p>سنة واحدة</p>	<p>● داء البروسيليات الحاد مع تسمم في الدم: - جدول حمى متموجة يصاحبها عرق وألم - جدول زكام كاذب - جدول التيفية الكاذبة</p> <p>● داء البروسيليات دون الحاد بتعبير: - التهاب المفاصل الحاد الحمى، التهاب المفاصل، التهاب القصبات، التهاب الرئة، تفاعل الأعصاب والسحايا. - أشكال طحالية كبدية دون الحاد - أشكال تناسلية دون الحاد</p> <p>● داء البروسيليات المزمن. - التهاب المفاصل المصلية أو المقيحة - التهاب العظم فصال العظمى - التهاب الفقرات، فقرة العجص. - التهاب الخصية والبربخ. - التهاب المثانة والبوق. - القصبية الرئة أو ذات الجنب المصلية أو ليفي أو مقيحة. ذ</p> <p>* التهاب الكبد، فقر الدم، فرغرية، نزيف: - داء العقدة، التهاب الكلوة، التهاب الشغاف، التهاب الوريد، تفاعل السحايا. - التهاب الدماغ، التهاب النخاع والعصب الجذري، ظواهر جلدية حساسة - ظواهر مرضية نفسية - وهن عميق بمشاركة أو متلازمة اكتئابية.</p> <p>* مصدر البروسيلات لهذه الظواهر تم تأكيده بالعزل البكتيولوجي للجرثومة (البروسيل، الميليپوتيس، بروسيلا المسقطة البقرية، البروسيلا الغنمية الدسمة) أو بتشخيص مصلي على معدل معتبر ذو معنى المعتمد من طرف المنظمة العالمية للصحة.</p>

مرض الملقوات المهني : فقر الدم الناتج عن الملقوة العلجية

الجدول رقم 28:

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض
<ul style="list-style-type: none"> ● فقر الدم الذي مصدره لطفلي مؤكدا بوجود الملقوات في البراز، عدد الكريات الحمراء يساوي 3.516.160 أو أقل لكل 3مم وبمعدل يحمر أقل من 70 في المئة. 	3 أشهر	<ul style="list-style-type: none"> ● أشغال تحت الأرض منفذة في مستويات حرارية مساوية لدرجة 20 سنتغراد أو أكثر. ● الأعمال الزراعية او مدى المادة في المياه، المفطرات أو التي تحدث في أراضي مصابة بالبرقات وفي درجة حرارية تساوي 20 سنتغراد أو أكثر.

الأمراض الناتجة عن العصابات السلبية

الجدول رقم 40:

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض
<ul style="list-style-type: none"> أ-أمراض جلدية سلبية أو تحت جلدية ● سل عقدي ● التهاب الغشاء الزللي فصال عظمي (بالنسبة لالتهاب الأغشية الزلالية والفصال العظمي يجب أن تكون الطبيعة السلبية للجروح مؤكدة في كل الحالات 	<ul style="list-style-type: none"> ستة أشهر ستة أشهر سنة واحدة سنة واحدة 	<ul style="list-style-type: none"> ● الأشغال التي تتسبب في وضع الاتصال بالحيوانات الحاملة للعصابات السلبية أو تغذيتها في الأماكن التي أقامت فيها هذه الحيوانات ● أشغال منفذة في مذابح ومجاري خاصة وأماكن بيع الأمعاء والأعصرة ومؤسسات التقطيع. ● تقليب أو معالجة الدم أو الغدد والعظام والقرون والجلود الغير مجففة. ● علاجات بيطرية. ● الأعمال في مخابر بيولوجية. ● الأعمال في مخابر بكتريولوجية.

<ul style="list-style-type: none"> ● الأعمال المنجزة بمناسبة فراغ أو تقليب مواد مرضية، أو أدوات ملوثة. ● كل الأعمال المنجزة من طرف مستخدمي الصحة، أو أشباه مستخدمي الصحة لمخابر الصيانة والمصالح التي تضعهم في الاتصال بالمرضى الذين تكون إختياراتهم البكتولوجية إيجابية. 	<p>ستة أشهر ستة أشهر</p>	<p>باختبارات بكتيولوجية أو بالتشريح المرضي).</p> <p>ب- سل جنبري</p> <p>● سل رئوي</p>
---	------------------------------	--

التهاب الكبد الحموي ناجم عن النشاطات المهنية

الجدول رقم 45:

قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض	مدة التكفل	تعيين الأمراض
<ul style="list-style-type: none"> ● كل الأعمال التي تشمل على أخذ وتنقيب وتكييف واستعمال الدم البشري أو مشتقاته. ● كل الأعمال المتصلة بالمواد المرضية الصادرة عن المرضى والوسائل الملوثة من طرفهم 	<p>6 أشهر 6 أشهر</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● إلتهابات كبدية حموية أ و ب، و الإلتهابات كبدية المسماة حموية لا أ، ولا ● تشمع خلف الكبد: المرض يجب أن يكون مؤكدا بإيجابية، وسعة الحممة ب، أو بعلامات بيولوجية واحتمالها تشريحا مرضيا موفق في حالة حمصة أ أو لاأ، لا ب.

فطارات جلدية ناجمة عن نشاطات مهنية

الجدول رقم 46:

قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض	مدة التكفل	تعيين الأمراض
<ul style="list-style-type: none"> ● الأمراض المعينة أ ب ج : -الأعمال المتصلة بتلك المنفذة في المذابح، وورشات التقطيع، وأماكن تربية الحيوانات، وحفظها في المخابر أين 	<p>45 يوم</p>	<p>طبيعة الفطر يجب تأكيد اختبار مباشر وزرعي</p> <p>أ-فطر جلد أمرد:</p> <p>جروح صمامية حويصلية وصدفيات،</p>

<p>تستعمل فيها حيوانات التجربة.</p> <p>-عمليات العلاج والتنظيف.</p> <p>-الأعمال المنفذة في المقاهي والحلابات.</p> <p>● الأمراض المعية في ج:</p> <p>-الأعمال المنفذة في الحمامات والمساح.</p> <p>-حراسة السباحة، تطبيق العلاجات</p> <p>والمحطات الإستحمامية، ومراكز التأهيل.</p> <p>-النشاطات الرياضية الممارسة بصفة مهنية.</p> <p>-أشغال في المناجم العميقة، ورشات البناء والأشغال العمومية.</p>	<p>ويسمى أيضاً حلاً ملحق</p> <p>ب-فطر جلد مشعر:صفيحات صدفية لجلد مشعر يتحمل خليط الشعرات السليمة، والشعرات المكسرة نصفياً، مرفقة في بعض الأحيان بالتهاب الجريبات المتقيحة(شهادة)</p> <p>ج-فطر أصابع الرجل:جروح حساسية حويصلية وصدفية مع تشققات بين الأصابع، أو أبيض صديفي كثيف البشرة للأصبع أو بين الأصابع مرفوق أو غير مرفوق بقلع أو تشققات البشرة، هذه الجروح تستطيع إصابة أحد الأصابع أو معظمها مرفوقة عادة بالتهاب أو الطفر (غالباً الأصبع الأكبر).</p>
--	--

أمراض الريكيتسيات الناجمة عن نشاطات مهنية

الجدول رقم 52:

قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض	مدة التكفل	تعيين الأمراض
● الأعمال المنفذة في المخابر المخصصة في موضوع داء الريكيتسيات، أو في إنتاج اللقاحات	15 يوم	● كل ظواهر داء الريكيتسيات (وفي كل الحالات يجب استفتاح التأكد التشخيصي عن طريق المخبر)

مرض الشلل

الجدول رقم 53:

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض
<ul style="list-style-type: none"> كل ظواهر الشلل السابقة الحادة. 	30 يوم	<ul style="list-style-type: none"> كل الأعمال المعرضة للاتصال بالمرضى المصابين بالتهاب سنجابية النخاع الأمامية. كل الأعمال مثل نقل، صيانة، غسل، تعقيم، التي نضع المستخدمين الاتصال الأدوات أو الملابس المستعملة في المصالح، أين نفذت الأعمال المذكورة أعلاه.

أمراض الأميبات الناجمة عن نشاطات مهنية

الجدول رقم 54:

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض
<ul style="list-style-type: none"> تظاهرات حادة للأميبات داء الأميبات الكبدي، مؤكدة بوجود متمورات من نوع انثومبيا ميثوليتيكا أو كسبات متورة في البراز، أو بنتائج إيجابية لطريقة مناعية ن معترف بها من طرف منظمة العالمية للصحة. 	3 أشهر	<ul style="list-style-type: none"> الأعمال المقامة ولو في المناسبات في المخابر البكتيريولوجية أو الطفيلية. أعمال تحتوي على النقل بالمعالجة اليدوية للمواد المرضية. أعمال تضع في الاتصال بالمواد المرضية المأخوذة، والأعمال المستعملة إزالة الفضلات الملونة في الأوساط الإستشفائية.

مرض الكلب الناجم عن النشاطات المهنية

الجدول رقم 55:

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض
<ul style="list-style-type: none"> ● كل التظاهرات الكلبية. ● أمراض منسوبة لتسير أو للقاح علاجي ضد مرض الكلب 	6 أشهر شهران	<ul style="list-style-type: none"> ● الأشغال التي يفترض أن تضع في الاتصال بالحيوانات المصابة بداء الكلب، أو المشكوك بإصابتها، أو الاتصال ببحثها. ● الأعمال المخبرية لتشخيص مرض الكلب.

مرض التولارمية الناجمة عن نشاطات مهنية

الجدول رقم 67:

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض
<ul style="list-style-type: none"> ● متلازمة يمكن أن تأخذ على شكل إما بتشابه كلي أو جزئي، في إحدى أكبر الأشكال السريرية (القصبية، العيلية، البلعومية، رئوية، أو أسماتية). 	15 يوم	<ul style="list-style-type: none"> ● أعمال حراس الصيد والغابة. ● الأعمال المخبرية المعرضة للاتصال بالحيوانات والقوارض الصغيرة. ● أعمال تربية القوارض الصغيرة والحيوانات المكسوة بالفرو وعملية التبع، نقل، تقليب، توضيب وبيع الأرمبيك. ● نقل الجلود ومعالجتها يدويا.

الأمراض التعفنفة يصاب بها عمال الصحة

الجدول رقم 75:

قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأرض	مدة التكفل	تعفن الأمراض
<ul style="list-style-type: none"> كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم في المخبر، ومصالح الصيانة، ولضمهم في خزان المذكورة العنقودية 	10 أيام	<p>أ- الأمراض المذكورة والعنقودية:</p> <ul style="list-style-type: none"> العنقودية، انتان دموي، إصابة خلوية داجنة، مع وضع في الوضوح الجرثومة، وتميط العنقوديات.
<ul style="list-style-type: none"> كل الأعمال المنفذة من طرف عمال الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة، ولضمهم في اتصال بخزان الزائقة الزنجارية. 	15 يوم	<p>ب- تعفن راجع لزائقة الزنجارية:</p> <ul style="list-style-type: none"> انتان دموي لمركز خلوي، مخاطية الجلد والعفن مؤكدة بتشخيص بكتيرولوجي.
<ul style="list-style-type: none"> كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة ولضمهم بخزان الأمعانيات 	15 يوم	<p>ج- تعفن راجع للأمعانيات.</p> <ul style="list-style-type: none"> انتان دموي مؤكد يزرع الدم
<ul style="list-style-type: none"> كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة ولضمهم في اتصال بالمكورات الرئوية. 	15 يوم	<p>د- تعفن المكورة الرئوية:</p> <ul style="list-style-type: none"> المكورة الرئوية: التهاب الرئة، التهاب فصيلات الرئة
<ul style="list-style-type: none"> كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة ولضمهم بخزان العقديات بيتا - هيموتيتك. 	15 يوم	<ul style="list-style-type: none"> انتان دموي
<ul style="list-style-type: none"> كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة ولضمهم بخزان العقديات بيتا - هيموتيتك. 	60 يوم	<ul style="list-style-type: none"> التهاب السحايا، بلبقع يؤكد بفصل الجرثومية بكتيولوجيا، أو إيجابية النتيجة للبحث عن مستجديات ذاتية.
<ul style="list-style-type: none"> كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة ولضمهم بخزان المكورة 	30 يوم	<p>هـ- التحقنات العقدية:</p> <ul style="list-style-type: none"> العنقوديات: التهاب معقد للأذن، الحمرة، التهاب فصيات الرئة، التهاب الشفاف.

<p>السحالية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة ولضمهم بخزان السنمونيلا. ● كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة ولضمهم بخزان الصحة البيضية. 	<p>10 أيام</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● التهاب حاد لكبيدات الكلى، مؤكدا بوضع في الوضع عقدية بها حالة الدم. و-تعفن المذكورة السحالية: ● التهاب السحايا المخفية، النخاعية. ● التهاب المتحمة بالبكورة السحالية مؤكدا بوضع في الوضع السرية السحالية.
<ul style="list-style-type: none"> ● كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم، وباقي عمال المصالح الإستشفائية وعمال مخبر البحث على الحمات باتصال مع اريدافيروس.ذ 	<p>21 يوم 15 يوم</p>	<p>ر- حمى الأمعاء نظير حمى الأمعاء:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● حمى الأمعاء ● نظير حمى الأمعاء مؤكدا بزرع الدم ووضع في الوضع السلمونيلا كمسبب وبتشخيص مصاي فيدال.
<ul style="list-style-type: none"> ● كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة ولضمهم في اتصال بالمرضى المصابين. 	<p>7 أيام 21 يوم</p>	<p>ع- زحار عصوي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● داء الشغليات مؤكدا بإبراز الشغليات في البراز المزروع وبتحويل مصلي.
<ul style="list-style-type: none"> ● كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة ولضمهم في اتصال بالمرضى المصابين. 	<p>10 أيام</p>	<p>ط- كوليرا:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● كوليرا مؤكدا بكتروولوجيا بزرع البراز.
<ul style="list-style-type: none"> ● كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، ومصالح الصيانة. 	<p>10 أسابيع</p>	<p>ي-حمى لاما:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● حمى لاما مؤكدا بإبراز الفيروس ووجوده أضداد مصلية.
<ul style="list-style-type: none"> ● كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، 	<p>6 أشهر 6 أشهر</p>	<p>ك-مكورة جلدية.</p> <p>مكورة جلدية ، تعقيدات مفصية</p>

<p>ومصالح الصيانة ولضمهم في اتصال بالمرضى، والتي اختباراتهم البكتريولوجية إيجابية.</p>		<p>مؤكدة بفصل للجرثومة بكتريولوجيا. ل-مفش: ● داء الولايات جلدي ابتدائي مؤكد بإبراز الولاية وبحث مصلي. ● سل جنبوي. ● سل رئوي</p>
--	--	---

التهاب أم الظفر وداحس الناجم عن نشاطات مهنية

الجدول رقم 76:

قائمة محدودة للأعمال التي قد تسبب في هذه الأرض	مدة التكفل	تعيين الأمراض
<ul style="list-style-type: none"> ● تقليب واستعمال المسكرة وفضلاتها. ● تحضير وتقليب واستخدام عصير الفواكه المسكرة أو بالأخص خلا أعمال العمل في المطاعم. ● كل الأعمال المنجزة في المناجم السابقة وفي ورشات العمارات وورشات الأشغال العمومية. ● أعمال السلخانات وبتصال بالحيوانات. ● أعمال في المحطات الإستجمامية في المسابح والحمامات. 	<p>7 أيام</p> <p>30 يوم</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● إصابة الأصابع: -التهاب حول الظفر بألم ذو مصدر تعفني منفوخ أو بدون تغيرات تظهر مثل : تشققات، تحطبات، تلون بني، انفكاك ظفري. ● إصابة الأرجل: -إصابة الظفر متمركزة عادة في مقدمة الأصبع الكبير للرجل تتصف بتشوهات منها تدم كلي أو جزئي، تغلط بخطوط تشقق متبوع بتقرن مفرط تحت أو في محيط الظفر.

التهابات حموية للقرنية والملتحمة

الجدول رقم 79:

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض
أ-التهاب درهمي للقرنية تحت الظهاري.	21 يوم	● الأعمال المنجزة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم بالمخبر، وبمصالح الصيانة، والذين هم على اتصال مباشر أو غير مباشر بحاملي هذه الأمراض. ¹
ب-التهاب سطحي للقرنية تقرحي مقترن بالتهاب الملتحمة.	21 يوم	
ج-التهاب الملتحمة بتزيف.	21 يوم	
د-التهاب الملتحمة، أو دامية مع انتفاخ الجفن.	21 يوم	
و-رصد حربي، مع أو بدون اشتراك القرنية.	21 يوم	

استنتاج:

استنتج أن المشرع الجزائري بين أنواع من الأمراض المعدية ، و تكفل بها ، دون غيرها ، وذلك لأنها تتطلب مدة تكفل طويل أو مدة طويلة للشفاء ، مما يجعلها تتطلب تكاليف متعبة ، ومرهقة لعائق المريض، وقد تتطور في بعض الحالات إلى مرض مزمن.

الفرع الثاني: شروط تحديد الأمراض المعدية في الشريعة والقانون.

1 شروط الأمراض المعدية في الشريعة الإسلامية:

ملاحظة:

لاحظت عدم وجود شروط خاصة بالأمراض المعدية في الشريعة الإسلامية، حيث اقتصر على وضع تدابير وإجراءات وقائية تمنع المسلم وتحميه من الأمراض الطارئة، والتي سيتم ذكرها في المباحث القادمة.

¹ - القانون الجزائري ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (الأمر 66-83 المؤرخ في 21 جوان 1966) الجريدة الرسمية العدد:22 لسنة 1967م.

2 شروط الأمراض المعدية في القانون:

شروط العدوى :

شروط تحديد العدوى عبارة عن حادث طبيعي يتوقف على التأثير والتأثر والإخلاف بين العقلاء في توقف التأثير والتأثر على القابلية والفاعلية والزمن المتوفى لزمان ذلك.

القابلية :

ليس كل شخص اتصل به ميكروب مرض أصيب به كلاً فإن البعض من يتعرض لذلك قد ينجو إما لأنه منيع من الدواء ، أو لأن الميكروب لم يجد الشروط الضرورية لنمائه. فالقابلية تتوقف :

- أولاً: على ضعف الكريات البيض المدافعة عن الجسم والمكلفة باقتناص الميكروبات المرضية
 ثانياً : على الاستعداد لقبول المرض المعدى .
 ثالثاً : على وقت كاف لقبول المرض.
 والفاعلية تتوقف: أولاً : على وجود جرثومات مرضية.
 ثانياً : على وسط أو بيئة مناسبة .
 ثالثاً : على وقت كاف للتأثير.

وإذا تهيأت القابلية والفاعلية والزمن المتوفر لتمام ذلك بقي شيء آخر ألا وهو نقل عامل العدوى وهذا العامل ينتقل إما بالطعام أو الشراب أو بالهواء وبعد هذا الانتقال لا بد من دور ملائم للعدوى ولا يخفى أن لكل مرض ثلاث ادوار : دور الابتداء أو الحدة ، ودور التوقف، ودور الانحطاط، فمن الأمراض ما يعدي في أدواره ومنها ما يعدي في مبتداه ومنها العكس ولذلك من الضروري أيضاً لحصول العدوى أن يكون دور المرض مصدراً للجراثيم الفعالة و إذا تمت الفاعلية والقابلية والزمن المتوفر لتمام ذلك وأوسط نقل العامل المرضي والدور الملائم لنقلها فعندئذ تقع العدوى، وكيفية وقوعها إما باستنشاق هواء ملوث أو بتناول طعام أو شراب مدنس وإما بدخول الجراثيم عن طريق الجروح التي تكون في ظاهر الجسد.¹

¹ - الوقاية من الأمراض المعدية ، لشهبندر، (المطبعة الوطنية - بيروت - لبنان - 1929م - 1348هـ) بدون طبعة، ص

المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية و طرق تحديدها والتميز بينها وبين الأمراض المعدية في الشريعة والقانون:

المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية و طرق تحديدها في الشريعة و القانون.

الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية في الشريعة و القانون.

أولاً: تعريف الأمراض المهنية في الشريعة الإسلامية:

نظراً لبساطة الحياة المعيشية، وبساطه العمل حيث كان يقتصر على الزراعة و الرعي والتجارة، لم يكن الفرد يشكو من الأمراض المهنية، بل معظمهم كانوا يصابون بالأمراض الموسمية والعادية، مثل الحمى والزكام... الخ.

استنتاج :

الأمراض المهنية مصطلح حديث، وليد لهذا العصر، الذي تكثر فيه إصابة العمال بأمراض خطيرة، نتيجة تطور مصطلح العمل أو المهنة، من مفهومه البسيط الذي كان يقتصر على كسب قوت العيش، إلى كسب الأرباح و غزوا الأسواق بالمنتج، وتحقيق رواج واسع وغيرها، مما لفت الانتباه إلى حماية العامل من الأخطار و الأمراض المهنية التي يمكن أن يصادفها. والله أعلم.

ثانياً: تعريف الأمراض المهنية في القانون.

تعتبر الأمراض المهنية من أهم العوامل التي يسببها الضغط المهني، كما أنها أمراض مثلها مثل الأمراض الأخرى يعاني منها الفرد أثناء القيام بعمله بعد مدة زمنية معينة من ممارسته كما تختلف هذه الأمراض من فرد لآخر و ذلك حسب طبيعة المهنة

تعريف الأمراض المهنية:

لقد جاء في المادة 63 من القانون 83_13 المؤرخ في 1983 /07/2، يتعلق بحوادث العمل

الأمراض المهنية: " تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن و الاعتلال التي تجزي إلى مصدر أو تأهيل مهني".¹

¹ - 63 من القانون 83_13 المؤرخ في 1983 /07/2، يتعلق بحوادث العمل الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 22.

الفرع الثاني: طرق تحديد الأمراض المهنية في الشريعة والقانون.

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما يحتاج له من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من اجل إثبات العلاقة السببية بين العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل، ونظرا لاختلاف الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية يمكننا أن نصنف النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية إلى :

01 - نظام التغطية الشاملة :

يقوم على تعيين هيئة للبحث في كل حالة لاعتبار المرض مرض مهني من عدمه، قد تتكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يعاونه خبراء حسب ما يحدده قانون الدولة التي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية.¹

02 - نظام الجداول :

يتولى المشرع في نظام الجداول تحديد الأمراض المهنية ويدرجها في جدول مقسم لشقين الأول يحدد فيه اسم المرض وفي الشق الثاني يحدد فيه الأعمال المسببة لهذا المرض ، وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول وكان يمارس مهنته أو عمل تسببه وفقاً للجدول، اعتبر مرضاً مهنيًا .

وقد يكون الجدول مغلق فتحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر دون

السماح لأي جهة لإضافة أمراض جديدة بعد وضع الجدول .

ويعاب على هذه الأخيرة لا تواكب الواقع العملي والبحث العلمي الذي بإمكانه الكشف

عن أمراض جديدة ، لها صفة المرض المهني مما يؤدي بالعامل بفقدان حقه في الحماية بسبب بساط وهو قصور الجدول عن مواكبة التطور .

أما النوع الثاني من الجداول فهي مفتوحة : التي لجأت إليها التشريعات الحديثة لتدارك

النقائص التي ميزت الجداول المغلقة ، فهي تسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة كلما ظهرت

الحاجة لذلك أو بموجب إجراءات بسيطة ، وهذا ما اخذ به التشريع الجزائري في مادته 64 من

¹ - التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، براهيم مصطفى (مذكرة نيل شهادة ماستر في القانون- جامعة أكلبي محمد والحاج - البويرة-2017-2018م) ، ص20.

قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أو بموجب قرار إداري من الجهة المسؤولة على التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية.

مما تجدر الإشارة إليه أن هذا النظام يريح القاضي وأطراف النزاع من عبء الإثبات نظرا لما يحمله من قرائن قانونية ، وهذا راجع لشمولية هذا النظام لأنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي قد تظهر والتي يمكن أن تصاحب هذا المرض.¹

3- الطريقة المزدوجة :

يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية، أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض التي تسببها المهن ونظام الجداول .

وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 64 - 65 - 66 من قانون 13/83 حيث جاء فيه تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل، وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل هذه الأعمال بموجب التنظيم .

وفي حالة ما إذا أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول فإن العامل يلزمه إثبات أن هذا المرض ناتجا عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية) وتكون هناك لجنة طبية لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول.²

موقف المشرع الجزائري في تحديد الأمراض المهنية :

اتخذ المشرع الجزائري طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية التي تحتوي على 84 جدول يحوي أو يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض ويذكر قائمة الأعمال التي يمكن أن تسببه ومدة الكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد .

كما في حالة الحوادث الحادة التي تحددها الأعمال المتصلة بالاستعمال والمعالجة اليدوية للاوامين العطرية ومشتقاتها وتصل إلى 30 سنة في اغلب حالات الإصابة بالسرطان المهني وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة والمدة

¹ - التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 21.

² - حوادث العمل و الأمراض المهنية و أجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، آية سعدي آمال (مذكرة تخرج لنيل

شهادة الماستر في الحقوق- جامعة عبد الحميد ابن باديس- مستغام-2017-2018م) ص 14 . 15

التي يستغرقها لظهوره خاصة وأن بعض الأمراض تستغرق مدة ليتم اكتشافها ، وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابات الصامتة للجهاز، وحددت المدة وفقا لمعايير طبية بحتة. وألزم المشرع أيضا كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل شأنها أن تسبب في الأمراض المهنية التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ، ومفتش العمل، والمدير ألولائي. كما تصنف الأمراض وفقا للقرار الوزاري المشترك في المادة 5 إلى ثلاث مجموعات وهي كالتالي :

- المجموعة الأولى : ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.

- المجموعة الثانية : العدوى الجرثومية.

- المجموعة الثالثة : الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص.¹

المطلب الثاني: التمييز بين الأمراض المهنية و الأمراض المعادية في الشريعة والقانون.

الفرع الأول: أوجه التشابه.

- 1 - كل من المرض المهني والمرض المعدي يصيب الشخص في بدنه حيث ينقص من قدرته الصحية مما يؤدي إلى إصابته بالعجز الكلي أو الجزئي يمنعه من مزاولته عمله.
- 2 - كلا المرضين أيضا يجرمان المصاب قضاء حاجاته اليومية.
- 3 - كلا المرضين صعبة الإثبات لاعتبارها أمراض باطنية في أولها ثم تظهر بصفة تدريجية بتفاوت المدة المستغرقة في الظهور.
- 4 - كلا هذين المرضين يتم إثباتهما عن طريق فحوصات طبية عند طبيب مختص، و يقوم بتحرير شهادات طبية تحدد فيها بدقة أوضاعه.
- 5 - في حالة الإصابة بالمرض المهني فان العامل المصاب يتكفل به فرع التامين إصابات العمل والأمراض المهنية، كما أن الإصابة بالمرض المعدي فان فرع المرض هو المختص بالتكفل بالمريض إذا أثبتت الفحوصات ذلك فإن الضمان الاجتماعي يتكفل به.²

¹ - التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، مالكي نعيم ، بسامي أسماء (مذكرة الماستر -) ص 32 . 33

² - الأمراض المهنية من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري (مذكرة) الصفحة (19)

الفرع الثاني أوجه الاختلاف:

نجد أن الأمراض المهنية تختلف وتمتاز عن الأمراض المعدية في عدة نقاط وجوانب منها:

1 - إن الأمراض المهنية هي تلك الناشئة عن جراء اشتغال العامل بمهنة أو صناعة معينة تكون مسببة في إصابة الجسم أو أحد أعضائه بتلك الأمراض، أما الأمراض المعدية يتعرض لها العامل وليس لديه أي علاقة بالعمل بل بطبيعة بيئة بعض المهن.

2 - تظهر الأمراض المهنية أما في الفترة الزمنية للعمل، أو بعدها وذلك ضمن الآجال المحددة قانوناً، وفي حالة فوات تلك الآجال فإن العامل المصاب بالمرض المهني يفقد كل حقوقه في التكفل، وفي حالة إصابة العامل بمرض معدي فإنه يستفيد من الحماية مادام مؤمناً عليه من طرف صاحب العمل.

3 - الأمراض المهنية أسبابها متعلقة دائماً بالمحيط الفيسيولوجي والتقني وهي (التلوث، الهواء، الضجيج، الغبار، البخار، الدخان، الإضاءة، عدم ملائمة وسائل العمل... الخ)¹، بينما أن الأمراض المعدية تنتقل إما بالطعام أو الشراب أو الهواء الملوث بفيروس معدي.

¹ - حوادث العمل والأمراض المهنية أسباب وطرق الوقاية منها، صفحة 80

الفصل الثاني: ماهية عقد العمل.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل في الشريعة والقانون.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل في الشريعة والقانون.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل في الشريعة والقانون.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل في وعناصره الشريعة والقانون.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

أولاً : نحة عن نشأة مصطلح عقد العمل.

اصطلاح "عقد العمل" اصطلاحاً حديث النشأة في لغة القانون، لم يظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر الميلادي، ظهر أولاً في بلجيكا ثم سويسرا وبعدهما في فرنسا، وأخذت التسمية في الانتشار، ونالت حظها من الاعتبار في التشريعات الدولية المختلفة.

وكان تقليدًا جاريًا في القانون الروماني على تسمية العقد الذي يعمل بمقتضاه شخص في خدمة شخص آخر، وتحت إدارته وإشرافه، باسم عقد "إجارة الأشخاص" تشبهاً له بعقد "إجارة الأشياء"، باعتبار أن العامل الحر إنما يؤجر قوة عمله كما يؤجر السيد قوة عبده، حيث كان العبد يعد محسوباً في عداد الأشياء لا في مقام الأشخاص.¹

إلا أن هذا المفهوم يفترض الفصل بين العامل وقوة عمله، وهو ما يجافي الحقيقة الإنسانية، لأن الإنسان لا يؤجر إلا وقته وقوته الفزيولوجية والمعنوية، ويضع نفسه تحت سلطة وإشراف صاحب العمل تنفيذًا للالتزام الناتج عن عقد العمل.

غير أن النظرية السابقة تراجعت تحت الانتقادات الموجهة إليها لتفسح المجال لفكرة الإذعان، حيث اتجه الفقه إلى تصنيف عقد العمل ضمن عقود الإذعان انطلاقاً من أن العامل لا يستطيع مناقشة الشروط المفروضة عليه من قبل صاحب العمل بحكم مركزه الضعيف في العقد، حيث يضطر إلى التعاقد تحت الحاجة الاقتصادية والمعيشية.

لكن فكرة الإذعان لم تعد مقبولة بدورها لتكليف عقد العمل ذلك أن التدخل القانوني والتنظيمي لم يعد يسمح بتعسف صاحب العمل من حيث الأحكام والشروط المقررة والمفروضة، وعلى الجانبين الالتزام بها باعتبارها تهدف إلى تحقيق علاقات عادلة ومتكافئة بين الطرفين.

¹ - عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون، علي أبو العز (رسالة دكتوراه في الفقه وأصوله، مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية - كلية الشريعة - الجامعة الأردنية -، 2018م)، ص 52، 50.

أما التطور الحديث لتشريعات العمل تغيرت النظرة إلى عقد العمل حيث أصبح يعدّ ذو طبيعة خاصة، تتدخل في تكوينه عدة أنظمة مختلفة قانونية واتفاقية ساهم تطورها السريع في تطور مفهوم هذا العقد وتوسع مضمونه.

لقد أصبح عقد العمل بوصفه الحديث يمثل الأداة الأساسية التي يتجسد من خلالها التطبيق العملي لشروط و مقاييس قانون العمل، ذات الصيغة الاجتماعية بشكل خاص، كما هو الشأن بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون وحق الاستفادة من التعويضات الخاصة عند انقطاع أو توقف عقد العمل وكذلك الحق في الإضراب و التفاوض الاجتماعي، بل وإمكانية التفاوض في إطار العقد حول حقوق والتزامات أخرى انطلاقاً من تلك المقررة بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية وفقاً للفكرة الجديدة لعلاقة العمل.¹

أما في الفقه الإسلامي فقد لوحظ في تبويب كل قسم ضم الشيء إلى مثله، وإرداف الموضوع بمجانسة، إلحاق الفروع بأصولها، لأن ذلك أجمع للمسائل و الأحكام، وأدعى إلى استيعابها، وأبعد عن التكرار.

فلم تقتصر الإجارة فيه على إجارة الأشياء، وإنما ضم إليها إجارة الإنسان، وإجارة الحيوان و فرّق بين نوعين من الإجارة :

- الإجارة الواردة على منافع الأشياء، كإجارة الأملاك العقارية، والأموال التجارية و غيرها.
- و الأجرة الواردة على عمل الإنسان، وأطلق عليها اسم "إجارة الأشخاص" أو إجارة الحر "الآدمي"، وقصد بذلك منفعه أصالة أن الإنسان هو سلعة تستأجر، فإن الآدمي في أصل خلقته ليس بمال متقوم، بل المال مخلوق لمنفعته ومصالحه المطلقة شرعاً.

ثانياً: تعريف عقد العمل في الشريعة الإسلامية:

1 - تعريف عقد العمل في الشريعة الإسلامية:

تقدم أن مصطلح "عقد العمل" وافد إلينا من فقهاء الغرب، أما فقهاؤنا فقد درجوا في مؤلفاتهم الفقهية على استعمال عبارة "الأجير الخاص" أو "الأجير الواحد" أو "الأجير المنفرد"، وقد انتهوا في تحديد المقصود به إلى مفهوم موحد في الجملة كما سيظهر .

¹ - الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات عمل فردية وجماعية، بشير هادي (جسور للنشر و التوزيع-حي الصنوبر البحري- الجزائر- 2005م) بدون طبعة، ص 62.

عرفه فقهاء الحنفية بأنه: " من يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص"¹.

فوائد القيود الواردة في التعريف:

- قوله: "لواحد" أي لمعين واحد أو أكثر.

قال القهستاني²: "لو استأجر رجلان أو ثلاثة رجل لرعي غنم لهما ، أو لهم خاصة، كان أجيراً خاصاً"، فخرج بذلك من له أن يعمل لغير مستأجره، كالأجير المشترك الذي ليس بمقيد أن يعمل لمستأجره فقط.

- قوله: "عملاً مؤقتاً" قيد جيء به لإخراج من يعمل لمعين من غير توقيت، كالحياط إذا عمل لشخص واحد لم يذكر المدة.

- قوله: "بالتخصيص" قيد خرج به من يعمل لشخص واحد عمل مؤقتاً من غير ما يشرط عليه المستأجر عدم العمل لغيره.

- فالقصد بالتخصيص الوارد في التعريف عدم ذكر التعميم، و ذلك بأن لا يصرح استئجاره بالسماح له أن يشتغل لغيره في نفس الوقت، لأنه بذلك يصبح أجيراً مشتركاً حتى ولو كان العقد مقروناً بالوقت، ولا يكون أجيراً خاصاً.

لأن الأجير الخاص ليس له أن يلتزم عملاً لغير مستأجره في المدة التي استأجره فيها، إذ منافعه في تلك المدة لمستأجره، فلا يمكنه تملكها في عين الوقت لغيره.³

عرفه فقهاء المالكية بأنه: " الذي ينصب نفسه للعمل لشخص معين، أو مجموعة خاصة من

الناس"⁴.

¹ - درر الأحكام في شرح غرر الأحكام، محمد بن فرامر بن علي الشهير منلاً أو منلاً أو المولى خسرو المتوفى 885هـ، (دار إحياء الكتب العربية)، بدون طبعة وبدون تاريخ، الجزء الثاني، ص236.

² - القهستاني: يدعى بشمس الدين محمد القهستاني، توفي 953هـ الموافق 1546م، هو فقيه حنفي، كان مفتياً ببخارى في أوزبكستان. من آثاره: جامع الرموز.

³ - عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون، المرجع السابق، ص56.

⁴ - حاشية الخرشى على مختصر خليل، للإمام محمد عبد الله بن علي الخرشى المالكي، المتوفى 1101هـ، (دار الكتب العلمية- لبنان - بيروت - بدون سنة النشر)، الطبعة الأولى، الجزء السابع، ص28.

- وقال ابن رشد¹ بأنه: "الخاص هو الذي لم ينتصب للناس".
 وعرفه فقهاء الشافعية بأنه: "من أجر نفسه أي عينه، مدة معينة لعمل".²
 وقال الشافعي³: "المنفرد هو الذي يمكنه أجر نفسه مدة مقدرة لعمل، فلا يمكنه تقبل مثل ذلك العمل لغيره في تلك المدة".
 عرفه فقهاء الحنابلة بأنه: "من قدر نفعه بالزمن، لاختصاص المستأجر بمنفعة في مدة الإجارة، لا يشرك فيها غيره".⁴
 وقال المرادوي⁵: "الصحيح من المذهب أن الأجير الخاص هو الذي يؤجر نفسه مدة معلومة، يستحق المستأجر نفعه في جميعها".⁶
 وهذه التعريفات جميعها متقاربة في معناها، وإن اختلفت في ألفاظها، فبعض الفقهاء يزيد قيوداً في التعريف لا يرى الآخرون حاجة لذكرها.
 فبعض الفقهاء يذكر قيد التوقيت (المدة الزمنية المعينة) بدلاً من عبارة "التخصيص" لإفادته في إيضاح المقصود من التعريف كأثر تعريفات الحنفية و الشافعية والحنابلة.

¹ - ابن رشد هو أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن أحمد بن رشد، (من مواليد 14 أبريل 1126م بقرطبة - توفي 10 ديسمبر 1198م بمراكش)، درس الفقه وأصول الدين والطب والرياضيات والفلسفة والجغرافيا و الفيزياء ، وبرع في الخلاف، عرفت عائلته بالمذهب المالكي، حفظ موطأ الإمام مالك، وديوان المتنبي، من أهم فلاسفة الإسلام، من أعماله: مبدأ القصور الذاتي- مبدأ الوجود قبل الجوهر- دراسة الخلايا المستقبلية للضوء- تسوية الخلاف بين الفلسفة و الدين... الخ.
² - نهاية المحتاج إلى شرح ألفاظ المنهاج، شمس الدين بن أبي العباس احمد بن حمزة شهاب الدين الرملي، (دار الفكر- بيروت - لا توجد سنة النشر)، الطبعة الأخيرة 1984م، الجزء الخامس، ص311.
³ - الشافعي هو محمد بن إدريس الشافعي المطلبلي القرشي ولد بغزة 150هـ ، حفظ القرآن وهو ابن سبعة أعوام ، حفظ موطأ وهو ابن عشرين سنة، من شيوخه الإمام مالك، هو ثالث الأئمة الأربعة عند اهل السنة والجماعة، وصاحب المذهب الشافعي، ومؤسس علم أصول الفقه، وهو إمام في علم التفسير و علم الحديث، من آثاره : كتاب الرسالة ، توفي 204هـ.
⁴ - كشف القناع عن متن الإقناع، منصور بن إدريس بن يونس البهوتي، (دار الكتب العلمية، بيروت، لا توجد سنة النشر)، الجزء الرابع، ص5.
⁵ - المرادوي: علاء الدين بن علي بن سليمان بن أحمد المرادوي الدمشقي الصالحي الحنبلي، ولد في مردا (قرب نابلس) ، (817 - 885 هـ)، من كتبه: الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، تحرير المنقول وشرحه.
⁶ - الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، علاء الدين بن علي بن سليمان بن أحمد المرادوي، (دار النشر هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلام - القاهرة- مصر) الطبعة الأولى، 1995م، الجزء السادس، ص 70.

وبعضهم كفقهاء الحنفية يزيد إلى قيد التوقيت عبارة "التخصيص" لزيادة التعريف إيضاحاً، وبعضهم كفقهاء المالكية اعتمد في تعريفه على قيد التخصيص باعتباره حداً فاصلاً يميز الأجير الخاص عن الأجير المشترك.

استنتاج:

ومن هنا نتوصل إلى أن هذه التعريفات جميعها مؤداها واحد، وهو أن الإجارة إذا وردت على عين الإنسان، وقرنت بتوقيت، فإن لرب العمل (المستأجر) أن يلزمه الأشغال بما استحقه عليه، وإذا كان المستأجر يملك هذا بموجب العقد بينهما، فإن معنى هذا أنه يستحق الأجير توقيت منافع عينية، ويجب أن لا يصح من أحد استنجاره، ولا يحق له إن يقبل مدة العقد عملاً لغيره، لأن منفعة عينه مستحقة مستغرقة فترة العقد لصالح رب العمل وحده.¹

ثانياً: تعريف عقد العمل في القانون.

تعريف عقد العمل :

نصت المادة 674 من القانون المدني المصري رقم 48/31 على أن عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل اجر ، يتعهد به المتعاقد الآخر. وعرفته المادة 31 من القانون رقم 12 لسنة 2003 بأنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بان يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجرًا.²

أما في التشريع الجزائري فقد حذا حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية، أنه لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون علاقات العمل الحالي حيث نصت المادة الثامنة منه على أنه " تنشأ علاقة عمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة على أية حال ،لمجرد العمل لحساب مستخدم ما ، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل "

¹ - عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون ، علي أحمد أبو العز، ص 59.

² - علاقات العمل الفردية ، مجدي شرارة (مؤسسة فريدريش- إبريت - القاهرة - مصر- 2016م - 1438هـ) بدون طبعة، ص 31.

ومن ثم أكد الأخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تركز الإهتمام بالجانب الموضوعي للعمل وتوسيع دائرة ووسائل وطرق الحماية للعمال.¹

بالإضافة إلى إشراك العمال أنفسهم في تنظيم علاقة العمل، عن طريق النقابات والاتحاديات المحلية والدولية والتأثير المتبادل بينهما، نحو ما تمخض عن ذلك من حقوق العمال في مجال الضمان الاجتماعي وطب العمل والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية². وقد أثرت استقلالية قانون العمل في تشكيل طبيعته الخاصة واتخاذها للميزات التي تمنعه من الاختلاط والتشابه بالعقود الأخرى الواردة على العمل.

أما من جانب الفقه فقد تعددت وتنوعت تعاريف عقد العمل نذكر منها ما أجمع عليها الفقه الفرنسي على أنه " إتفاق يوضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت إشراف وتصرف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل عوض ".³ ويمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية لهذا العقد وفقا لما يجمع عليه الفقه الحديث بأنه "عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح رب العمل أو المستخدم تحت إشرافه أو توجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة".³

الطبيعة القانونية لعقد العمل:

تمت الإشارة فيما سبق إلى اختلاف الفقه في تعريف عقد العمل في مراحل مختلفة من التاريخ، ونظراً لاختلاف التوجهات الاقتصادية والاجتماعية، بالتالي فإن تطور قعد العمل مر بمراحل عدة، بداية من اعتباره عقد إجارة ر جعل الإنسان يخضع لمنطق العرض والطلب إجحافا في حقه كإنسان، إلى اعتباره عقد إذعان يفرض فيه المستخدم أو رب العمل شروطه حتى وإن كانت تعسفية على العامل بسبب عوزه واحتياجه للعمل لكسب العيش وتأمين قوت يومه، أن إلى اكتسب طبيعة خاصة تميزه عن باقي العقود، فأصبح شرط الإذعان قابلا للتفاوض، و أصبح المدعن

¹ - الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات عمل فردية وجماعية، بشير هدي (جسور للنشر و التوزيع-حي الصنوبر البحري- الجزائر- 2005م) بدون طبعة، ص56- 57.

² - عقد العمل في التشريع الجزائري، قـــــــــــــــــدور خـــــــــــــــــليـــــــــــــــــل، عبد الكريم وانزة (مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق- جامعة أحمد دراية - أدرار- الجزائر - 2017- 2018م) ص 14.

³ - الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات عمل فردية وجماعية، المرجع نفسه، ص 57.

مراقب و مقيدا بفضل تدخل مختلف التشريعات عبر العالم في تنظيم علاقة العمل من خلال تحديد حقوق وواجبات طرفي العقد.¹

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل في الشريعة و القانون.

أولاً: عناصر عقد العمل في الشريعة الإسلامية:

1 - إن هذا العقد عقد معاوضة، يأخذ فيه كل من المتعاقدين مقابلاً لما أعطاه، فهو معاوضة بالنسبة إلى رب العمل، لأنه يمتلك المنفعة مقابل دفع الأجرة، وبالنسبة إلى العامل، لأنه يأخذ الأجر في مقابل التزامه بتسليم منافعه له، وتركه ينتفع بقدر ما يستطيع.

2 - يشتمل على ثلاث مقومات وهي: رضا الشخصين المتعاقدين سواء أكانا كلاهما أو أحدهما شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، والمنفعة، والأجر.

3 - عن العقد يجب أن يعقد لمدة محددة، ذلك أن المنفعة التي هي مورد عقد العمل إنما يتحقق العلم بها، ومعرفة كمها بياناً لمدة العقد.²

ثانياً: عناصر عقد العمل في القانون:

لقد تبين من خلال تعريف عقد العمل أنه يقوم على عناصر أو شروط أساسية تشكل في مجموعها هويته المميزة عن باقي العقود التي ترد عن العمل وهي :

- عنصر العمل

- الأجر

- رابطة التبعية التي تنشأ بين العامل ورب العمل

- مدة العمل

● عنصر العمل :

يعتبر عنصر العمل عنصراً أساسياً في عقد العمل ، إذ يعتبر محل إلزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، والعمل في إطار عقد العمل لم يتخذ تعريفاً موحداً، فهو يشمل على العموم

¹ - الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات عمل فردية وجماعية ، بشير هدي (جسور للنشر و التوزيع-حي الصنوبر البحري- الجزائر- 2005م) بدون طبعة ، ص61.

² - عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون ، علي أحمد أبو العز ، ص70.

النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل، الصناعية، أو التجارية، أو الإدارية، أو الفنية، أو العلمية، قد تكون مادياً أو فكرياً.

ومن هنا يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل النشاط الفكري، أو البدني، أو الفني، ينجزه العامل بصفة شخصية استناداً لتوجيهات وأوامر صاحب العمل.

وبذلك يشكل عنصر العمل إحدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل فهو إلزام العامل الذي لا يملك صاحب العمل أي حق مباشر عليه، بل يقتصر حقه بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يكون العامل قد اتخذها بسبب عدم تنفيذ العمل.

لذا يجب توافر بعض الشروط والمتطلبات الخاصة لعنصر العمل في عقد العمل، حيث يتخذ الصيغة المميزة عن بقية العقود الأخرى والمتمثلة في التنفيذ الشخصي للعمل، وأن يكون التنفيذ مبني على رضا العامل، كما يجب أن يتم تحت إشراف صاحب العمل وغيرها.

عنصر الأجر:

يتمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل، ومحل التزام صاحب العمل، وهو يعتبر مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أداء عمل. والحقيقة تطور عنصر الأجر ارتباطاً أساسياً بتطور مفهوم عنصر العمل، إذا كان ينظر إلى العمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق، فأعتبر ثمن مقابل العمل المؤدي، غير أن هذه النظرية التقليدية تغيرت حديثاً، حيث اتخذ مفهومه أبعاداً إجتماعية وإقتصادية من حيث أهدافه ومكوناته.

عنصر التبعية:

اتفق الفقه على تسمية العمل التابع لفظ (التبعية)، إلا أن عدم دقة هذا التعبير من الناحية القانونية، فتختلف نوع التبعية باختلاف العمل إذ اختلف الفقهاء في ذلك، فمنهم من قال أن التبعية بعقد العمل هي تبعية قانونية، ومنهم من قال بان التبعية هي تبعية اقتصادية.¹

1 التبعية القانونية:

¹ - الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي، من السالم شوق الرشيد،(رسالة ماجستير في القانون - كلية الحقوق - جامعة الشرق)، 2010، ص 27.

فالرأي الأول ذهب بأنها تبعية قانونية عرفها بأنها حالة قانونية يكون بها أحد أطراف العقد وهو العامل بمركز قانوني معين يترتب عليه التزام وهو طاعة صاحب العمل، ويكون من حق صاحب العمل توجيه العامل والإشراف عليه ومنحه سلطة إنزال العقاب في حالة إخلال العامل، وتنفيذ الأوامر أو القيام بمخالفاتها.

ف نجد أن المشرع الأردني و الكويتي قاما بإبراز عنصر التبعية القانونية في عقد العمل، فنص عليه المشرع الأردني في القانون المدني بأن يكون العامل تحت إشراف و إدارة رب العمل ، وقد سايره المشرع الكويتي في ذلك عن تعريف العامل في المادة (3/2) من قانون العمل الكويتي " بأن يؤدي العامل عملاً يدوياً، ذهنياً لمصلحة صاحب و تحت إدارته و إشرافه مقابل اجر "

2 - التبعية الاقتصادية:

المقصود بها "استثمار صاحب العمل بجهود العامل مقابل أجر، يعتبر مصدر رزق العامل الوحيد، ويعتمد عليه في معيشته اعتماداً كلياً، بحيث يكون العامل تابع اقتصادياً لصاحب العمل". فمن هذا التعريف يتبين أن عنصر التبعية الاقتصادية تركز على مدى حاجة العامل للأجر، فيستمد منها منه جميع حاجاته المعيشية، وبالتالي الشعور بالأمن الاجتماعي و الاقتصادي، الذي يؤمن له سبل الحياة الكريمة، فبالضرورة يكون فيها العامل تابع اقتصادياً لصاحب العمل الذي يدفع له هذا الأجر.¹

استنتاج:

إذن عنصر التبعية واضحاً كما نصت عليه القوانين العربية، ومنها القانون الجزائري أيضاً.

● عنصر المدة:

يمثل عنصر المدة أو الزمن في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، وتحدد في إطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ، مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن.

¹ - الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي، المرجع نفسه ، ص 27.

وعموماً فإن تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل لا يؤثر على وضعية العامل، إذ يترتب في الحالتين ذات الحقوق والواجبات المهنية.¹

المطلب الثاني: آثار عقد العمل في الشريعة والقانون.

الفرع الأول : التزامات العامل في الشريعة الإسلامية

بعد أن بينا التزامات العامل في القانون كان لازماً أن نشير إلى التزامات العامل في الشريعة الإسلامية وهذا منطلق العدل ومنهاج الحق الذي رسمه الإسلام.

1- إتقان الصنعة:

أول ما يجب على العامل أن يرضى الله في عمله، فإتقان الصنعة أهم عنصر في رواجها، وإذا ما راجت الصنعة عاد خيرها على العامل ورب العمل، بل وعلى المجتمع بأسره، ولهذا كان العمل في أي مجال يخدم المجتمع، هو في نفس الوقت عبادة يُثاب عليها العامل من الله، بالإضافة إلى الأجر الذي يتقاضاه يقول الحق تعالى: ﴿وَفَلِإِعْمَلُواْ فَيَسِيرَآءُ اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ،

وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِيمٍ إِلْعَيْبٍ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾^{2, 3}.

والمفروض في العامل المسلم أن يكون ضميره هو الرقيب عليه، سواء عنده إن كان صاحب العمل حاضر أو غائب.

2- الحرص على الوقت :

¹ - الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات عمل فردية وجماعية ، بشير هادي (جسور للنشر و التوزيع-حي الصنوبر البحري- الجزائر- 2005م) بدون طبعة ، ص 60.

² - الآية 105 ، سورة التوبة

³ - العمال في رعاية الإسلام، محمد الطويل، (مكتبة ومطبعة الغد - ناهايا - الجيزة)، الطبعة الأولى 1998، ص 93.

على العامل أن يحترم وقت العمل، فيبادر إلى الحضور في الموعد المناسب، وإذا ما بدا العمل انفق وقته كله في الإنتاج، فالوقت عنصر هام من عناصر النتاج ولهذا كان الإسلام حريص على استغلال المسلم لوقته في عمل الصالحات.

يقول صلى الله عليه وسلم: "باكروا في طلب الرزق والحوائج فان الغدو بركة ونجاح"¹ والبكور في كل عمل بحسب طبيعته، إذا كان الناس قديماً يسعون في ارض الله مع شروق الشمس ويروحون إلى بيوتهم عند غروبها، فان عصر الصناعة الذي نعيشه غير من هذه العادة وصار الزمن كله بليله ونهاره صالحاً للعمل والإنتاج.

3- تحمل المسؤولية عن العمل:

وإذا كان الإسلام يجعل كل عامل في موقعه راعياً، من الخليفة إلى الخادم كان العامل أن يتحمل مسؤوليته عن كل تقصير يحدث ، يقول الله تعالى : " وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ "² ويقول صلى الله عليه سلم : " كلكم راع وسؤول عن رعيته، فالإمام راع وهو مسؤول عن رعيته ، والرجل في أهله وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيته، والخادم في مال سيده راع وهو مسؤول عن رعيته، فكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته"³. والتقصير أو الإهمال في العمل قد يكون عن قصد وعمد وهذا لا تهاون معه، ولا بد أن يلقي جزاءه بقدر ما احدث من ضرر، أما إذا جاء هذا التقصير نتيجة ظروف خارجة عن إرادة العامل فالعامل معذور.

4- التحلي بالأمانة:

¹ رواه الطبراني في الأوسط ، وابن العدى في الكامل

² - الآية 93 ، سورة النحل

³ - رواه البخاري وسلم

الأمانة مطلوبة من كل مسلم ، وهي في مجال العمل تستدعي أن يبذل العامل كل جهده يستطيعه، فلا ييخل عن العمل بأفكاره أو سائل تؤدي إلى زيادة الإنتاج وجودته، ومن الأمانة كذلك أن لا يأخذ العامل شيئاً يعلم أن صاحب العمل لا تطيب نفسه لأخذه. ومن الأمانة المتعلقة بالعامل حفظ أسرار العمل، فلكل عمل طبيعته الخاصة، وأصحاب الأعمال المتشابهة يتفاوتون في نوعية الإنتاج ، وقد يصل مصنع إلى وسيلة تجلب المستهلك في إنتاجه وفي تفضيله على مثيله، ومن واجب العامل أن يعين صاحب العمل في الحفاظ على هذا السر ولهذا قال صلى الله عليه وسلم: "لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له"¹.

الفرع الثاني: التزامات العامل في القانون .

تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الالتزامات تقع على عاتق العامل تتعدد وتختلف حسب طبيعة العمل و مستوياته، منها ما هو منصوص عليه في قانون العمل و البعض الأخر تضعه قيود العمل الفردية و الجماعية و سأقتصر على ذكر أهم الالتزامات .

أولاً: أداء العمل المعين:

يعتبر تنفيذ العمل من أهم الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق العامل، انطلاقاً من ارتباطه المباشر بالمهام التي يتضمنها منصب العمل، ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار علاقة العمل، وذلك بتوفر ثلاثة شروط أساسية على النحو التالي:

1 -التنفيذ الشخصي للعمل:

يشترط في تنفيذ العمل الصفة الشخصية من حيث المبدأ، لكون شخصية العامل في علاقة العمل محل اعتبار من حيث الكفاءة والمقدرة اللازمتين لأداء المهام المرتبطة بمنصب العمل. وقد أكدت على هذا الالتزام أغلب التشريعات المقارنة من بينها القانون المدني المصري في المادة 685، التي أو حيث الصفة الشخصية في أداء العمل .

كذلك الشأن بالنسبة للمادة السابعة من قانون علاقات العمل الجزائري التي أكدت على ضرورة القيام بالعمل بصفة شخصية مستمرة ومنظمة، وهو ما يستتج من نص المادة 169 من إذ

¹ رواه البخاري ومسلم

² - العمال في رعاية الإسلام، محمد الطويل، ص95.

لقانون المدني الجزائري التي أو حيث الصفة الشخصية في الالتزام بالعمل إذ لا يمكن أن ينفذ من طرف الغير رضا الدائن، وعندما لا يكون لهذا الأخير مصلحة في أن تنفذ من طرف الدائن نفسه.¹

وهذا وقد أجازت تشريعات العمل، تنفيذ عمل يختلف عن العمل الأساسي في حالتين: حالة القوة القاهرة، وحالة عدم الاختلاف الجوهرى .

ففي الحالة الأولى: يجوز تكليف العامل بتنفيذه عمل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي، شريطة أن يكون هناك تكاليف مؤقتة يعود لأصله بزوال سببه.

أما الحالة الثانية: يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً طفيفاً عنه عمله الأصلي، طالما أن ذلك لا ينتج عنه أي ضرر للعامل والذي لا يجوز له رفض ما يكلف به من أعمال اقتضتها هذه الظروف العارضة والمؤقتة، حيث يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي بمجرد زوال القوة القاهرة أو الظرف الطارئ .

2- بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل:

كما يترتب عن تنفيذ العمل المعين بذل العناية المعتادة في تنفيذه كما عبرت عن ذلك المادة السابعة من قانون علاقات العمل ومسألة العناية المعتادة كقاعدة عامة تسمح للطرفين الاتفاق على درجة معينة من العناية سواء كانت أعلى أو أدنى من العناية المعتادة طبقاً لظروف العمل، ومهما كانت درجة العناية المطلوبة فإن العامل مطالب بها و إلا اعتبر تقصير. فرقاً للالتزام .

3 - المحافظة على وسائل العمل:

كما يتطلب الالتزام بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة للعامل لأداء العمل، والتي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام المسؤولية التقصيرية، إلا إذا اثبت أن الهلاك أو التلف نتج عن قوة قاهرة لا يمكن دفعها.²

أولاً :

¹ - الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات عمل فردية وجماعية ، بشير هدي (جسور للنشر و التوزيع-حي الصنوبر البحري- الجزائر- 2005م) بدون طبعة ،ص79.

² - الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات عمل فردية وجماعية ، المرجع السابق، ص 80.

لم يتضمن قانون علاقات العمل الحالي نصاً خاصاً بهذا الالتزام ، إذ يندرج ضمن الالتزام بتنفيذ العمل المعين، حيث يتوجب على العامل أن يتخذ جميع الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل، لذلك يعتبر التزاماً يبذل عناية بتحقيق غاية يقع فيه عبء الإثبات حالة هلاك أو تلف وسائل العمل دون قصد من العامل، على عاتق صاحب العمل.
ثانياً:

ينتج عن قيام علاقة العمل، تنفيذ العمل وفق الأمر و توجيهات صاحب العمل، وهو ما عبرت عليه المادة الثالثة من المادة السابعة من قانون علاقات العمل المشار إليه سابقاً بنصها: " أن ينفذ أوامر السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة".
وقد عرف الفقه الأمر المنهي بأنه: "كل تغيير يتضمن أداء عمل أو امتناع عم عمل أو تحذير لتحوط من وقوع حادث، يصدر من رئيس مختص إلى مرؤوس مختص بتنفيذه تربطهما علاقة وظيفية".

وعليه يتوجب على العامل أثناء قيامه، بواجباته المهنية تنفيذ التعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من الأشخاص المعيّنين صراحة بموجب نظام السلطة الرئاسية التدريجية للمهنة، إضافة إلى الخضوع للنظام العام في المؤسسة و احترام نظامها الداخلي.
عموماً فإن الفقه و التشريع المقارن يجمعان على ضرورة تقيد العامل بالأوامر و التوجيهات الموجهة إليه من طرف صاحب العمل، ما لم يكن فيها تعريض للخطر أو مخالفة للنظام العام، إذ يعفي في هذه الحالة من المسؤولية عن النتائج المترتبة على هذا التنفيذ غير المشروع اتجاه صاحب واتجاه الغير.

ثالثاً: عدم إفشاء أسرار العمل.

تتفق التشريعات العمالية المقارنة على ضرورة التزام العامل بحفظ أسرار العمل، أو المعلومات و الوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل وعدم تمكين الغير من الإطلاع عليها أو حيازتها.
من بينها القانون علاقات العمل الذي نص في مادته السابعة الفقرة الثامنة على أنه: "لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات التكنولوجية و أساليب الصنع و طرق التنظيم، و بصفة عامة مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة".

لذلك فإن هذا الالتزام نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توافره في علاقات العمل، لاسيما بالنسبة للمهن الصناعية و التجارية التي تؤدي إفشاء أسرارها إلى إلحاق أضرار جسيمة بصاحب العمل، وهو ما أشار إليه أيضا القانون المدني الذي يتضمن بعض الأحكام و المبادئ المؤكدة على السر المهني¹.

غير أن هذا المنع كمبدأ عام ترد عليه بعض الاستثناءات الخاصة بحالات الرقابة و التفتيش التي تمارسها السلطة المختصة أثناء ممارسة مهامها، والتي تلتزم بدورها بالمحافظة على هذه الأسرار التي تطلع عليها، كما هو الشأن بالنسبة لمفتشيه العمل، حيث نصت المادة 19 من قانون مفتشيه العمل على أنه: "يتعين على مفتشيه العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما أن يتقيدوا بسم المهنة ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص كل طرق المنع أو جمع معلومات أخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها الخاضعة لرقابتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارستهم لوظائفهم"².

رابعا: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:

يتمتع العامل في الأصل، بالحرية الكاملة في الاستفادة من أوقات فراغه بعد أداء العمل المطلوب منه في المواعيد المحددة له ، يستطيع العامل شغل وقت فراغه بالترفيه عن نفسه أو إشباع هواياته أو بالعمل لحسابه الخاص ، أو لحساب صاحب عمل آخر، وليس لصاحب العمل الأول أن يعترض على ذلك إلا في عدة حالات :

- إذا كان عمله الإضافي يؤدي إلى إرهاقه و إجهاده على نحو يؤثر على كفاءته وحسن أداء العمل الأصلي في اليوم التالي.

- إذا أدى عمله الإضافي يؤدي إلى منافسة رب العمل ، كما لو قام العامل بتصنيع نفس الأشياء و توزيعها على العملاء أو لدى منافسين آخرين لصاحب العمل حيث يتعارض ذلك مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد.

¹ - الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات عمل فردية وجماعية ، بشير هدي، ص 83.

² - الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات عمل فردية وجماعية ، بشير هدي، ص 84.

- إذا كان هناك اتفاق بين العامل و صاحب العمل على عدم المنافسة.¹

المطلب الثاني: التزامات رب العمل.

يخضع صاحب العمل لمجموعة من الالتزامات المختلفة و المتنوعة، تمثل بالأساس أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل، و التي تنشأ عن تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية، و العقود الفردية و الجماعية بالنظر للصفة مزدوجة لعلاقة العمل و اعتبارها من العلاقات الملزمة للجانبين. ولهذا نجد أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل ينطلق من ضرورة التنفيذ السليم للعقد وفقاً لما تم الاتفاق عليه، وهو الالتزام الذي تفرضه النصوص القانونية استناداً لمبدأ العدالة و المساواة بحسب طبيعة الالتزام، و من ثم يتوجب على صاحب العمل تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل و أدوات العمل، و تحسين ظروفه، كما يتوجب عدم تكليف العامل بتنفيذ عمل غير المتفق عليه، إلا في حالة الضرورة، أو القوة القاهرة.

هذا و يترتب على سريان الأحكام القانونية و تطبيق بنود عقد العمل، ضرورة التزام صاحب العمل بتوفير الحماية و الأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية، واحترام العمال و عدم الإساءة إليهم و تمكين ممثليهم في النقابات و الاتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي، أن يسمح لبعض الفئات من العمال بغيابات مدفوعة الأجر، مثل العمال الذين يمارسون أنشطة رياضية أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية و المدعوون لممارسة و متابعة تكوين نقابي أو سياسي أو غيره من الالتزامات التي أصبحت تفرض بالنصوص القانونية و التنظيمية في إطار التنظيم الاجتماعي الحديث للعمل.²

و من جانب آخر يمكن الإشارة إلى أن العديد من الالتزامات الأخرى المترتبة على صاحب العمل مثل تسديد أجر العامل و المساهمة في الضمان الاجتماعي، و توفير وسائل الأمن ، أصبحت مفروضة بمقتضى النصوص القانونية و التنظيمية، حيث يترتب على مخالفتها قيام المسؤولية التقصيرية.

¹ - قانون العمل في مصر و لبنان ، محمد حسن منصور (دار النهضة العربية - بيروت-1998)، بدون رقم الطبعة، ص308

² - الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات عمل فردية و جماعية ، بشير هدي ، ص 90.

ومن ثم يتعين على صاحب العمل كما هو الشأن بالسبب للعامل، إما الوفاء بالتزاماته أو إثبات عدم الوفاء بالطرق و الأساليب القانونية المعهودة كالقوة القاهرة وحالة الإعسار أو الصعوبات المادية لدفع المسؤولية عنه.¹
حسن معاملة العامل :

يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية أي يحسن معاملته والمحافظة على كرامته، فليس له أي سبب للعامل أو يضر به أو يوجه إليه أفعالاً تخل بجيائه أو عرضه، ولا يجوز تكليف العامل بأعمال غير إنسانية أو تفوق طاقته.

التزامات أخرى في قانون العمل المصري :

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من موطنه إلى مكان العمل وإعادةه إلى نفس الموطن المادة 56.
على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهارته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء ختمه وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقف عليه وبيان بما حصل عليه من إنجازات وتاريخ انتهاء ختمه ومحاضر التحقيق وتقارير الرؤساء وأي أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل.² المادة 55.

المبحث الثاني: مفهوم حوادث العمل والتمييز بينها وبين الأمراض المعدية في الشريعة والقانون.

المطلب الأول: تعريف حوادث العمل في الشريعة والقانون وطرق تحديدها.

الفرع الأول: تعريف حوادث العمل في الشريعة والقانون.

أولاً: في الشريعة الإسلامية:

¹ - المرجع نفسه، ص94.

² - قانون العمل في مصر ولبنان ، محمد حسن منصور (دار النهضة العربية - بيروت -1998)، بدون رقم الطبعة، ص323..

على المجتمع كله أن يضمن للعامل الرعاية الصحية، سواء قامت بها الدولة أو تحملها بعض القادرين، نصها من الزكاة أو تبرعا محسنا، فالدولة قد لا تستطيع توفير الرعاية الصحية لسبب من الأسباب، فتنتقل المسؤولية إلى كل قادر.

وقد ذهب الإمام ابن حزم إلى أن أمل البلدة أو الناحية إذا مرض فيهم المريض ولم يجد من يعالجه فمات، اعتبرت أهل البلدة قتلته تؤخذ منهم ديته بوصفهم هذا، لأن الجماعة ملزمة بكفالة كل فرد فيها، وتوفير الكفالة المعيشية له، عن طريق الإلزام لا عن طريق الإحسان، ذلك أن الإسلام أوجب الإنفاق من بين المال على الشيخ الفاني والمريض، إذا لم يكن لهما مال خاص، ولم يكن هناك قريب يقوم على رعايتهم.¹

ثانيا: في القانون:

مع ظهور ما يسمى بالثورة الصناعية، والتطور الصناعي في العصر الحديث، ظهر العمل بمجالاته الزراعية والصناعة المتمثلة في الحرف والمهن بها جانب كبير من الفنية و التعقيد، مما أدى ظهور حوادث خطيرة في أماكن العمل تؤدي إلى إعاقات وعاهات تعجز العامل من القيام بمهامه المهنية أو اليومية، وربما إلى الوفاة، مما استلزم من التشريعات بوضع قوانين وتعويضات تحمي فيها العمال بصفة خاصة، ووسائل العمل والمعدات بصفة خاصة.

وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه: " كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل."² ويعتبر كحادث عمل ، الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم.

- ممارسة عهدة انتخابية، أو بالمناسبة ممارستها.

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.³

كما يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى لو لم يكن المعني مؤمناً له اجتماعياً:

¹ - العمال في رعاية الإسلام، محمد محمد الطويل (مكتبة وطبعة الغد للطبع والنشر - جيزة - القاهرة)، الطبعة الأولى، 1998، ص 85

² -المادة 6 من القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية العدد 28.

³ - المادة 7 نفس القانون.

- الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

- القيام بعمل متفان للصالح العام، أم إنقاذ شخص معرض للهلاك.¹

يميز القانون اللبناني بين نوعين من الأمراض التي تحل بالعمل:

1 - الأمراض و الإصابات الناجمة عن خدمة العامل أو عن طوارئ العمل، فهي تدخل في نطاق قانون الضمان الإجتماعي و تخضع لأحكامه.

2 - الأمراض غير الناتجة من الخدمة وحوادث العمل، يبين قانون الضمان الإجتماعي الرعاية الطبية التي يحتاج إليها العامل في هذه الحالة.²

الفرع الثاني : مفهوم حادث العمل في الفقه والقضاء.

يرى الدكتور محمد لبيب شنب : أنه لم يحدد المشرع المقصود بحادث العمل إنما استقر الفقه والقضاء على عناصر معينة للإصابة وهي:

- أن يكون هناك ضرر جسماني: يمس جسم الإنسان خارجيا أو داخليا، في من أعضاء الجسم أو في الجهاز العصبي (مثل: الكسور و الاضطرابات المخية و الاختلال العصبي).

- أن يقع هذا الضرر نتيجة فعل مفاجئ: لا يفصل بين بدايته ونهايته فارق زمني مثل الاصطدام بآلة أو حدوث دوي أو انفجار.

وقد عرف الفقه الفرنسي مفهوم حادث العمل، بأنه: " يعتبر كحادث عمل أي كان سببه الحادث الذي يقع بسبب أو بمناسبة".

وهذا الأخير أكد أن الطابع المهني للحادث ينطوي على توفر ثلاثة شروط:

- الشرط الأول: وقوع حادث مهما كان سببه.

- الشرط الثاني: أن يقع الحادث بفعل العمل أو المناسبة.

- الشرط الثالث: وجود علاقة سببية بين الحادث والإصابة.³

1 - المادة 8 من نفس القانون.

2 - قانون العمل في مصر ولبنان، محمد حسن منصور، (دار النهضة العربية للطباعة والنشر - بيروت-1995م)، بدون رقم الطبعة، ص 341.

3 - النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، بن صر عبد السلام، (رسالة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم الإدارية - 2000-2001)، ص 10 - 11.

خلاصة:

ومن هنا بعد التطرق إلى المفاهيم و التعريفات ودراستها استخلص :
" أن حادث العمل هو ذلك الفعل الفجائي، الذي يقع مكان العمل، أو في إطار علاقة العمل يؤدي إلى إصابة أو ضرر ظاهر في جسم العامل مثل الكسور أو نزيف داخلي، تجعله عاجزا عن القيام بمهامه اليومية أو المهنية".

المطلب الثاني: التمييز بين حوادث العمل و الأمراض المعدية.

الفرع الأول : أوجه التشابه.

- 1 - كلا المرضين يلحقان ضرر في جسم العامل مما يؤدي به العجز عن القيام بمهامه المهنية.
- 2 - كلا المرضين يشتملان العامل بصفة خاصة.

الفرع الثاني : أوجه الاختلاف

- 1) الأمراض المعدية تحدث جراء دخول طفيليات إلى جسم العامل¹، بينما حادث العمل عادة ما يكون جراء ارتكاب الأخطاء أو تبني موقف غير آمن وغير وقائي².
- 2) في الأمراض المعدية يجب أن يوجد الميكروب في دم المريض أو في أنسجته³، أما في حادث العمل يكفي أن يكون حادث مفاجئ ترتب عنه إصابات بدنية⁴.
- 3) يختلف حادث العمل عن المرض المعدى في حاث العمل إثبات الإصابة إذ تعتبر سهلة في حادث العمل لكونها إصابة خارجية، وتكون صعبة بالنسبة للأمراض المعدية لاعتبارها تكون أمراض باطنية في أولها ثم تظهر بصفة تدريجية وذلك بظهور أعراض على المريض تدل على أنه مصاب بمرض معدى.
- 4) الأمراض المعدية تنتقل بالعدوى من عامل لآخر عن طريق اللمس أو الهواء أو الطعام أو الماء⁵، بينما حادث العمل لا ينتقل.

¹ - كتاب الوقاية من الأمراض المعدية، عبد الغني شهنندر، (المطبعة الوطنية - بيروت "غربي البلدية" - 1339هـ - 1929م) بدون رقم الطبعة، ص 23.

² - حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، ص 79

³ - الوقاية من الأمراض المعدية ص 27

⁴ - الأمراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، ياسمينه باعزيز ص 22

⁵ الوقاية من الأمراض المعدية ص 25

الفصل الثاني

الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية و
أحكام التعويض فيها.

الفصل الثاني: الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية و أحكام التعويض فيها.

المبحث الأول : الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية .(في حال تفشى مرض معدي)

المطلب الأول : الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل والجهات الإدارية.

من المعلوم أن حفظ النفس و سلامتها هو أحد مقاصد الشريعة الإسلامية، ولذلك أولى الإسلام مسألة صحة الإنسان اهتماماً كبيراً، لا يوجد في غيره من الشرائع، والصحة نعمة عظيمة أنعم الله بها علينا، قال صلى الله عليه وسلم: "نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس، الصحة والفراغ"¹. وحث العباد على سؤال الله تعالى العافية، فقال صلى الله عليه وسلم: "سلوا الله العافية، فإنه لم يعط عبد شيئاً أفضل من العافية"².

ومن المعلوم أن القرآن الكريم والسنة المطهرة تضمنتا العديد من التوجيهات والتدابير التي يجب القيام بها للحفاظ على الصحة والعافية تلك التوجيهات تشمل مختلف ألوان النشاط الإنساني، والتي تؤكد على اعتراف الإسلام بالعدوى وحرص على اتخاذ جميع السبل لمنع انتشارها، ومن تلك الإجراءات والتوجيهات :

الفرع الأول : الإجراءات الواجب اتخاذها قبل انتشار الأمراض المعدية.

لقد اعترف الإسلام بالعدوى، وحرص على اتخاذ جميع السبل لمنع انتشارها، ومن تلك الإجراءات:

أولاً : المحافظة على البيئة ونظافتها :

فالبيئة هي كل ما يحيط بالإنسان من ماء وهواء وأرض، ونبات... الخ ولاشك أن الإساءة إلى أي عنصر منها يعتبر إساءة إلى الإنسان نفسه ولذلك رثينا الإسلام يدعو إلى النظافة الشخصية ونظافة المأكل، والمشرب، والملبس، والمسكن لأن ذلك هو الأساس الذي يقوم عليه الصحة العامة وهو الوسيلة الكفيلة بتحقيق العافية، والمحافظة على الصحة.³

¹ - أخرجه البخاري، كتاب الرقاق ، لبيب ما جاء في الصحة والفراغ وأن لا يعيش غير عيش الآخرة، ص 6412/1232 .

² - أخرجه أحمد ، المسند ، ص 46/25.

³ - الهدى النبوي في الوقاية من العدوى و الأمراض ، عبد الله محمد رابعة (هدى الإسلام- مجلد التاسع - 2011 -

1432هـ) بدون طبعة ، ص 25-26.

1 - الدعوة إلى الطهارة:

الطهارة كما هو معلوم هي الشرط الأهم لصحة العبادات، قال تعالى ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ

ءَامَنُوا إِذَا فُتِّمُوا إِلَى الصَّلَاةِ فَاغْسِلُوا وُجُوهَكُمْ وَأَيْدِيَكُمْ إِلَى

الْمَرَافِقِ وَامْسَحُوا بِرُءُوسِكُمْ وَأَرْجُلَكُمْ إِلَى الْكَعْبَيْنِ﴾¹، وقال سبحانه

﴿وَتِيَابِكَ فَطَهِّرْ﴾². وقال صلى الله عليه وسلم "أرأيتم لو أن نهرًا بباب أحدكم يغتسل فيه

كل يوم خمس مرات هل يبقى من درنه شيء"³.

2 غسل الأيدي عند الاستيقاظ من النوم :

ولتقليل احتمالات انتشار الأمراض المعدية، كان من هديه صلى الله عليه وسلم غسل الأيدي

عند الاستيقاظ من النوم، فعن أبي هريرة أن النبي صلى الله عليه وسلم قال : " إذا استيقظ أحدكم من نومه فليغسل يده قبل أن يدخلها في وضوءه، فلا يدري أحدكم أين باتت يده "⁴.

وكذا من هديه صلى الله عليه وسلم غسل الأيدي قبل الطعام وبعده، فعن عائشة رضي الله

عنها : " أن النبي صلى الله عليه وسلم كان إذا أراد أن يأكل وهو جنب غسل يديه "⁵.

3 - الدعوة إلى نظافة الفم:

كما دُع الإسلام إلى نظافة الفم لأن الفم مكان لتكاثر البكتيريا الناقلة للعدوى ، فقال صلى

الله عليه وسلم: " السواك مطهرة للفم، مرضاة للرب "⁶، ولعظم اهتمامه بتنظيف الأسنان بالسواك

قال: " لولا أشق على أمتي لأمرتهم بالسواك عند كل صلاة "⁷

1 - المائدة ، الآية 6.

2 - المدثر ، الآية 4.

3 - أخرجه النسائي ، الكبرى ، 1/ 143 ، برقم 323 ، البيهقي ، الكبرى 361 / 1574.

4 - أخرجه البخاري ، كتاب الوضوء ، باب الإستحمار وترا ، ص 162/56.

5 - أخرجه أحمد ، المسند ، ص 26915/1949 .

6 - أخرجه أحمد ، المسند ، ص 24707/1800.

7 - البخاري ، كتاب الجمعة ، باب السواك يوم الجمعة ، ص 887/179.

4 - التأكيد على سنن الفطرة :

قال صلى الله عليه وسلم : " الفطرة خمس ، أو خمس من الفطرة: الختان ، و الإستحداد¹ ، وتنف الإبط، وتقليم الأظافر، وقص الشارب² .

5 - لحث على نظافة شعر الرأس وترجيله:

قال صلى الله عليه وسلم : " من كان له شعر فليكرمه³ وإكرام الشعر يكون بتنظيفه ، وتسريحه، وترجيله ، وتعاهده ، لئلا يكون بيئة صالحة لانتشار قمل الرأس الذي يتسبب بدوره بنقل العديد من الأمراض.

6 - الاستنجاء من البول والغائط بالماء أو الحجارة أو ما يقوم مقامهما:

لأنها قذارة تحتوي على أصناف عديدة من الجراثيم التي من شأنها أن تفتك بالإنسان، ومثل البول والغائط والحيض، ولذا دعا الإسلام المرأة إلى تعاهد نفسها بالنظافة.

7 - نظافة البيوت والأماكن العامة:

نظافة البيوت والأماكن العامة كالشوارع ، والنوادي ، والمياه ، والشواطئ ، وحذر من إذاء الناس، قال صلى الله عليه وسلم: " اتقوا الملاعن الثلاث : البراز في الموارد ، والظل ، وقارعة الطريق⁴.

ثانيا: الإجراءات المتعلقة بالطعام والشراب:

1 - الإسراف في الطعام والشراب :

¹ - الإستحداد: حلق شعر العانة : فلا شك إن شعر العانة إذا طال تنتن رائحته، بسبب علق الأوساخ على شعره، كما أن

الشعر ملاذا آمنا لقمل يسمى قمل العانة، وهذا بدوره ينقل الأمراض، وخاصة للزوجة ، وشعر الإبط كذلك

² - البخاري ، كتاب اللباس، باب قص الشارب ، ص5889/1148 ، مسلم ، كتاب الطهارة ، ص257 / 128 .

³ - أخرجه الترميذي في صحيحه، ص494/2.

⁴ - أخرجه أبو داود، كتاب التهذيب التهذيب، ص109/12 .

نهى الإسلام عن الإسراف في الطعام والشراب قال تعالى: ﴿وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا﴾¹ ، وقال صلى الله عليه وسلم: " ما ملأ ابن آدم وعاء شراً من بطنه، حسب ابن أكلات يقمن صلبه، فإن كان لا محالة فثلث للطعام، وثلث للشراب، وثلث لنفسه."²

وقد أثبت الطب الحديث أن الإسراف في الطعام والشراب سبيل التخمة، التي من شأنها أن تسبب العديد من العلل لمختلف أجزاء البدن، فالحمية رأس الطب، وهي الأساس الأول في محاربة الأمراض وحمية الأفراد من الداء ، قال تعالى: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ﴾³.

2 تحريم العديد من الأطعمة و الأشرية:

﴿حُرِّمَتْ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةُ وَالدَّمُ وَلَحْمُ الْخِنْزِيرِ وَمَا ءَاهَلَ لِغَيْرِ اللَّهِ بِهِ ۖ وَالْمُنْخَنِفَةُ وَأَلْمُؤَفِّدَةُ وَالْمُتَرَدِّبَةُ وَالنَّطِيحَةُ وَمَا أَكَلَ السَّبُعُ إِلَّا مَا ذَكَّيْتُمْ وَمَا ذُبِحَ عَلَى النُّصُبِ﴾⁴ . وقال أيضا: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَمُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٦٣﴾ إِنَّمَا يُرِيدُ الشَّيْطَانُ أَنْ يُوفِعَ بَيْنَكُمُ الْعَدَاوَةَ وَالْبَغْضَاءَ فِي الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ وَيُصَدِّكُمْ عَن ذِكْرِ اللَّهِ وَعَنِ الصَّلَاةِ ۖ فَهَلْ أَنْتُمْ مُنْتَهُونَ﴾⁵.

1 - الأعراف، الآية 29.

2 - أخرجه الترمذي في صحيحه 2380، أحمد، المسند، ص 17318 / 1220.

3 - البقرة، الآية 181.

4 - المائدة، الآية 3.

5 - المائدة الآية 91 - 90.

3 المدعوة إلى غسل الأواني الأوعية:

وإمعانا منه صلى الله عليه وسلم إلى إثبات العدوى، دعا إلى نظافة الأواني والأوعية وغسلها جيدا، كما نهى عن التنفس في الإناء أو النفخ فيه، فقال صلى الله عليه وسلم "إذا شرب أحدكم فلا يتنفس في الإناء"¹.

ونهى صلى الله عليه وسلم عن الشرب من فم القربة، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال "نهى الرسول صلى الله عليه وسلم عن الشرب من فم القربة أو السقاء"².

4 الأمر بتغطية الأواني:

وهذا لحمايتها من الحشرات والأمراض الناقلة للأمراض المعدية، قال صلى الله عليه وسلم: "غطوا الإناء، وأوكوا السقاء، فإن في السنة ليلة يتزل فيها وباء، لا يمر بإناء ليس عليه غطاء، أو سقاء ليس عليه وكاء، إلا نزل فيه من ذلك الوباء"³.

الفرع الثاني: الإجراءات الواجب اتخاذها أثناء انتشار الأمراض المعدية في الشريعة الإسلامية.

أمر الإسلام بالعديد من الإجراءات والتدابير التي من شأنها منع انتشار الأوبئة و الأمراض

السارية منها:

1 - الأمر بعزل المريض مرضا معديا لسد الأبواب أمام انتقاله إلى غيره، قال صلى الله عليه وسلم: "لا يوردن ممرض على مصح"⁴.

2 - الأمر بعدم دخول المناطق الموبوءة وكذا الخروج منها، لما في ذلك من التعرض للوباء، وكذا منعاً لانتشاره، وحصره في بقعة معينة، كما في حديثه النهي عن الدخول إلى المناطق الموبوءة بالطاعون، قال الإمام ابن القيم: "وقد جمع النبي صلى الله عليه وسلم للأمة في نهيه عن الخروج منها بعد وقوعه كما التحرز منه، فإن الدخول في الأرض التي هو بها تعرضا للبلاء. وإعانة نفسه،

1 - البخاري، كتاب الضوء، باب النهي عن الاستنجاء باليمين، ص 153/55.

2 - البخاري، كتاب الأشربة، باب الشرب من فم السقاء، ص 5627/1106.

3 - مسلم، كتاب الأشربة، باب الأمر بتغطية الإناء وإيكاء السقاء وإغلاق الأبواب وذكر اسم الله عليها، ص 2014/736.

4 - سبق تخريجه فالصفحة 02.

وهذا مخالف لشرع والعقل، بل تجنب الدخول إلى أرضه من باب الحمية التي أرشدنا الله سبحانه إليها وهي حمية الأمكنة والأهوية المؤذية . " 1 .

3 التوقى من كلام المصاب بالأمراض المعدية عن التقرب منه لانتقال العدوى، قال صلى الله عليه وسلم: " لا تديموا النظر إلى المجذومين، وإذا كلمتموهم فليكن بينكم وبينهم قدر رمح " 2 .

4 الأمر بوضع اليد على فم حال العطس: فعن أبي هريرة رضي الله عنه، قال: " وضع ثوبه أو يده على فيه، وخفض أو غض بها صوته " 3 .

5 وفي رواية الترمذي تابع للحديث: " كان إذا عطس غطى وجهه بيده أو ثوبه، وغض بها صوته. " 4

6 لإسلام يدعوا إلى الاستجابة لحمات التطعيم التي تقوم بها وزارت الصحة في البلاد العربية والإسلامية.

- قوله تعالى: ﴿فَدَخَسِرَ الَّذِينَ فَتَلَوْا أَوْلَادَهُمْ سَبْعًا بِغَيْرِ عِلْمٍ﴾ " 5 .

- وقوله تعالى: " لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا " 6 .

- وقوله صلى الله عليه وسلم: " كفى بالمرء إثماً أن يصنع من يقوت " 7 .

فاستخدام اللقاحات و الأمصال، وكل وسائل العلاج الحديثة في الوقاية من الأمراض، أمور يحث عليها الإسلام ويدعو لاستخدامها كفلا والرسول صلى الله عليه وسلم يقول: " إن الله أنزل الداء والدواء، وجعل لكل داء دواء، فتداو ولا تداووا بجرام " 8 .

1 - الطب النبوي، ابن القيم الجوزية، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط4، 2004، ص39.

2 - أخرجه أحمد في المسند، ص517/ 72.

3 - أخرجه أبو داود، كتاب الأدب، باب: ما جاء في الثناؤب، ص5029/543.

4 - أخرجه الترمذي، ص2745 /443، كتاب الأدب، باب: ما جاء في خفض الصوت وتخدير الوجه عند العطس، وقال هذا حديث صحيح.

5 - سورة الأنعام الآية: 140.

6 - سورة البقرة، الآية: 230.

7 - أخرجه أبو داود، ص3874/425، كتاب الطب، باب في الأدوية المكروهة، البيهقي في الكبرى 5/10 برقم 19465،

8 - أخرجه أحمد ص 6495/ 465، أبو داود، ص119 / 1692.

فالتطعيم ضد الأمراض هو نوع من الداء سدا للذريعة، ولكي تحصن الأجسام ضد الأمراض قبل هجومها.¹

المطلب الثاني : الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية في القانون:

فقد نص المشرع المصري في القرار رقم 211 لسنة 2003 على الآتي:

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها على النحو الآتي - :

- 1- تلتزم المنشآت التي يتعرض فيها العاملون نتيجة لاستخدام وتداول وتخزين المواد البيولوجية الخطرة (الحيوية) والبيو كيميائية أو التي يتم إنتاجها باستخدام التكنولوجيا الحيوية بأجراء تصنيف للملوثات البيولوجية طبقاً لدرجة خطورتها والتعرض لها وأعداد دليل خاص بطرق مكافحة العدوى والتلوث البيولوجي (الحيوي) في بيئة العمل.
- 2- يجب اتخاذ الإجراءات التنظيمية والصحية التي تؤدي إلى عدم تعرض العاملات الحوامل والنساء في سن الخصوبة لأي مصدر من مصادر العدوى بالملوثات البيولوجية (الحيوية) الخطرة في بيئة العمل.
- 3- وضع نظام للمتطلبات الصحية الأساسية لسلامة الأغذية والمشروبات في الأماكن المخصصة لإعدادها وتحضيرها وتخزينها وتداولها في المنشآت التي تقوم باستخدام وتخزين المواد البيولوجية الخطرة (الحيوية) مع حظر تناول الأطعمة والتدخين في هذه الأماكن.²
- 4- الالتزام بوضع نظام طبقاً للمواصفات الصحية المعتمدة لتحصين العاملين باللقاحات والأمصال ضد الأمراض المعدية والفيروسية والبكتيرية للعاملين المعرضين للمخاطر البيولوجية الناتجة عن استخدام وتداول وتخزين المواد والمركبات الحيوية وأماكن معالجة النفايات والمخلفات الخاصة بها.
- 5- على إدارة المنشأة وضع نظام خاص للتطهير والتعقيم ومعالجة المخلفات والنفايات البيولوجية (الحيوية) والبيو كيميائية.

¹ - الهدي النبوي في الوقاية من العدوى و الأمراض، عبد الله محمد رابعة، 1432-2011، ص 34، 33.

² - السلامة والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل، عبد الله مجدي شرارة (فريدريش - إبيرت - مصر - 2016م 1438هـ) بدون طبعة، ص 76.

6- على إدارة المنشأة اتخاذ الإجراءات اللازمة الخاصة بمكافحة ناقلات وحاملات المرض والعدوى (القوارض والحشرات) في أماكن العمل التي يتم فيها التعرض للمواد والمركبات البيولوجية ومعالجته والتخلص من النفايات والمخلفات الخطرة الناتجة عنها وأن يراعى في المواد المستخدمة في عمليات مكافحة أن تكون مطابقة للمواصفات الصحية والبيئية وتدريب العاملين على الاستخدام المأمون لهذه المواد.

7- توفير مرافق للنظافة العامة وأماكن للاغتسال وأدوات النظافة الشخصية (مناشف وصابون ومواد مطهرة وغيرها) بحيث تتناسب مع عدد العاملين بالمنشأة وأن تكون ملائمة لطبيعة المخاطر والملوثات.

8- تلتزم المنشأة بتوفير مهمات الوقاية الشخصية الملائمة لطبيعة العمل والمخاطر البيولوجية (الحيوية) والبيوكيميائية في بيئة العمل وبشرط أن تكون مطابقة للمواصفات الصحية وأن يتم تدريب العاملين على استخدامها وصيانتها وحفظها طبقاً للمواصفات الواردة من المصنع أو المورد لهذه المهمات.

9- توفير وسائل الرعاية الطبية والإسعافات الأولية والإنقاذ والتي يجب أن تتلاءم مع طبيعة المخاطر والحوادث المحتملة أثناء استخدام وتداول وتخزين المواد البيولوجية (الحيوية) والبيوكيميائية وتدريب العاملين على استخدامها طبقاً للمواصفات الطبية المعتمدة في تقارير السلامة والصحة الحيوية لكل مادة.¹

10- إعداد وتنظيم برامج للتثقيف الصحي والتوعية ونشر المعلومات عن المخاطر والإجراءات الخاصة بالسلامة الحيوية والصحية والبيئية في إنتاج استخدام وتداول وتخزين المركبات والمواد البيولوجية (الحيوية) وطرق معالجتها والتخلص من النفايات الخاصة بها وذلك عن طريق التدريب وحلقات النقاش والنشرات الفنية ووضع بطاقات التعريف والعلامات الإرشادية الخاصة بالسلامة البيولوجية (الحيوية).

11- تلتزم إدارة المنشأة بأعداد وثيقة السلامة الحيوية الخاصة بالمواد البيولوجية بالتعاون مع المورد أو المنتج لهذه المواد على أن تتضمن هذه الوثيقة المخاطر الناتجة عن استخدام المواد والمركبات البيولوجية والمكونات والتركيب المحدد لكل مادة أو مركب بيولوجي (حيوي) وإجراءات

¹ - السلامة والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل ، المرجع السابق ، ص77.

الطوارئ الخاصة في حالات التلوث أو الانسكاب والإسعافات والرعاية الطبية الأولية في حالات التعرض للتلوث والجروح والإصابات نتيجة التلوث بالمواد الحيوية ونظم التخزين والتداول والمعلومات الخاصة باللوحات الإرشادية وبطاقات التعريف والسلامة الحيوية وعلامات التحذير والأمصال واللقاحات ونظم معالجة النفايات والمخلفات الخطرة الناتجة عنها.

12- إعداد خطة لمواجهة الطوارئ والحوادث الحيوية وتدريب مجموعة من العاملين على تنفيذ الخطة وإجراء الاختبارات الدورية المنتظمة على تنفيذها لتلافي القصور وتنمية المهارات ورفع كفاءة القائمين على تنفيذها ... وتوفير المعدات والأجهزة اللازمة لذلك.

13- الالتزام بمراعاة الشروط الفنية والهندسية في تصميم نظم التهوية في بيئة العمل المحتمل تلوثها بالمواد والمركبات البيولوجية (الحيوية) وذلك بتجهيز نظام التهوية بمرشحات خاصة لمنع انتشار الهواء الملوث بالعوامل البيولوجية إلى مناطق العمل والمسكن المجاورة مع عزل الوحدات التي تحتوي على مخاطر بيولوجية عن باقي أماكن العمل الأخرى ومنع دخولها إلا لغير العاملين بها خلال الإجراءات التنظيمية.¹

الفرع الأول: الإجراءات الوقائية التي تلتزم الجهات الإدارية

ضرورة تنفيذ نظام ترصيد حساس للاكتشاف المبكر للحالات وإبلاغها على المستوى الأعلى فوراً .

01 عمل التقصيات اللازمة للحالات ورسم المنحنى الوبائي وخريطة موزع عليها جميع الحالات بعد حصرها .

02 عزل الحالات (المتزل / الحميات) طبقاً لشدة المرض .

03 إنشاء غرفة طوارئ مزودة بخط ساخن على مستوى (الإدارة / المديرية) لتلقي البلاغات وإرسالها إلى المستوى الأعلى ومتابعة انتشار المرض المعدي .

04 رفع درجة الاستعداد وتنشيط الترصد في الإدارات والمناطق المجاورة للحالات المصابة بالمرض المعدي لسرعة اكتشاف الحالات الجديدة .

05 سحب عينات الدم ومسحات الحلق من الحالات المشبوهة وإرسالها للعمال المركزية .

¹ - السلامة والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل ، عبد الله مجدي شرارة، ص78-79.

- 06 يتم عمل بيان إجمالي للحالات بعد التأكد من حدوث المرض المعدى معملياً والاكتفاء به بديلاً عن التفصيات الوبائية للحالات .
- 07 ضرورة متابعة المخالطين للحالات خلال فترة الحضانة للمرض على النماذج المعدة لذلك للوصول إلى الحالات المرتبطة وبائياً .
- 08 الاهتمام الخاص بمتابعة المخالطين الحوامل خصوصاً في حالة الأمراض التي تسبب تشوه في الأجنة ومخاطر على الحمل وحتى ولم يظهر عليهن الأعراض وضرورة سحب عينة دم منهن وإرسالها للمعامل المركزية ومتابعة الحالات الإيجابية منهن حتى الولادة ومتابعة حالة المولود لاكتشاف أي عيوب خلقية مثل (متلازمة الحصبة الألمانية) .
- 09 بعد تأكد المرض المعدى معملياً لا يتم اخذ عينات الدم إلا بمناطق الإصابة الجديدة بمعدل (5 – 10 عينات) من كل تفشي جديد وذلك لعزل المكروب المسبب .
- 10 التثقيف الصحي بعمل ندوات نوعية عن طرق الإصابة بالمرض وطرق الوقاية .
- 11 تطبيق البروتوكول العلاجي على الحالات ويشمل العلاج المرضي مع ضرورة إدخال الجرعات فيتامين " أ " ضمن البروتوكول العلاجي (الحصبة الألمانية) طبق الفئة العمرية مما يضمن انخفاض نسبة حدوث مضاعفات .
- 12 ضرورة تسجيل المضاعفات والوفيات وتحويل الحالات التي بها مضاعفات إلى المستشفيات
- 13 عمل توثيق المرض المعدى ويشمل على (تاريخ الحدوث - المكان - عدد الحالات - المضاعفات - الوفيات - طرق المكافحة - المصدر - المكروب - المعزول)¹ .
- الفرع الثاني : الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل :**

لا تتم مكافحة الأمراض المعدية إلا بمراعاة الشروط التالية :

- 1 - معرفة الأمراض المعدية أو المشبوهة عند ظهورها وإعلام مصلحة الصحة عنها.
- 2 - حصر المرض بأسرع ما يمكن بالعزل وإن لم يكن فيقتضى باتخاذ التدابير الميكانيكية المطهرة من الناحية الملوثة وعلى حاملي الجراثيم.

¹ - خطة وزارة الصحة والسكان للوقاية والتعامل مع الأمراض المعدية والشروط الصحية الواجب توفرها على مستوى المنشآت التعليمية لصفحة 35,36.

3 -لتحرز من الممرض أو من يسكن مع المريض بالعدوى.

4 -تطهير الأماكن الملوثة بالمرض إما بإتلاف الجراثيم وإما بجعلها غير صالحة للأذى.

5 -مكافحة الحشرات والطفيليات الناقلة للعدوى .

6 -إسكان الأصحاء في الأماكن التي تستدعي النشاط والصحة والعافية.

المبحث الثاني: أحكام التعويض في الشريعة و القانون.

المطلب الأول: أحكام التعويض في الشريعة الإسلامية.

بما أن هذا المصطلح من المصطلحات الحديثة، والتي لم تكن معروفة قديماً، اجتهد العلماء

المعاصرون لبيان المقصود منه فقالوا: "التعويض هو رد بدل التالف"¹، أو هو: " جبر الضرر الذي

يلحق المصاب"²، ومنهم من عرفه بقوله: " هو تعويض الضرر الواقع بالتعدي أو الخطأ"³، ويمكن

تعريفه بأنه: المال الذي يحكم به على من أوقع ضرراً على غيره في نفس أو مال.

نجد أن العلماء اختلفوا في تصنيف البدل المالي الذي يأخذه المتضرر في جسمه مقابل الضرر

الذي يلحقه في جسمه، فهل من قبيل العقوبة الواقعة على صاحب العمل؟، أم هو تعويض العامل

مقابل الضرر الجسمي؟.

يتناول القانون المقارن آثار مثل هذا الوباء في نظرية الظروف

الطارئة أو نظرية القوة القاهرة، ويرى القانون أن تنفيذ العقد مع الظرف

الطارئ متعسر، بينما تنفيذ العقد مع القوة القاهرة متعذر.

وتبعاً لذلك يتعامل مع الحالة الأولى منح القضاء تقدير التعامل مع

الحالة وتعديل الالتزامات التعاقدية بما يحقق عدالة الأطراف ، بينما الثانية

يكون التعاقد منتهياً بقوة القانون.

¹ - النظرية العامة للموجبات و العقود في الشريعة الإسلامية، الحمصاني صبحي، (دار العلم للملايين- بيروت لبنان- بدون سنة النشر)، الجزء الأول ، ص158.

² - المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير في الفقه الإسلامي المقارن، سيد أمين محمد، (بدون دار النشر- القاهرة)، طبعة 2001م، ص115.

³ - نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية و الجنائية في الإسلام، وهبة الزحيلي، (دار الفكر- بيروت)، الطبعة الأولى، ص87.

أفتى وكتب بعض العلماء في هذه النازلة من الجانب الفقهي، والاجتهاد في نظم هذا الوباء تحت إحدى هاتين النظريتين، وبالتالي تطبيق الأحكام القانونية المترتبة على كل منهما. وقد تبدو وجهة هذا الاجتهاد في بادئ الرأي، إلا أنه يظهر لي ضرورة التأمل والتريث في ذلك، لأسباب منها:

- أنه بالنظر إلى قواعد الفقه الإسلامي وفروعه تظهر في قواعد العدل في العقود معالجات لمثل هذه الحالات تستوعب معالجات النظريات القانونية في هذا الموضوع .

- صعوبة إعطاء حكم واحد لآثار النازلة (الأمراض المعدية)، لتفاوت تأثير الأنشطة الاقتصادية تفاوتاً متبايناً، بينما انتعشت بعض الأنشطة (مثل قطاعات الاتصالات و التموين والصيدلة)، بينما ضعفت أو كسدت أنشطة أخرى تماماً (مثل قطاع السفر والسياحة والفندقة)، وبالتالي اختلفت درجات تأثير التزامات المتعاقدين، وهذا الذي جعل النظر القانوني متفاوتاً بين تقدير تعسر تنفيذ الالتزام وتعذره.

وقد واجهت المصاريف الإسلامية العديد من التحديات ومن أهمها:

- مدى جواز تأجيل الأقساط لصيغ المداينات بعائد أم بدون، وخاصة في ضوء التزام تلك البنوك بتعليمات الجهات الرقابية.

- مدى جواز أخذ عائد على التأجيل في ضوء قاعدة " فنظرة إلى ميسرة".

- مدى جواز رسملة الأقساط "أصل + عائد" في ضوء تعليمات الجهات الرقابية .

وهناك مشكلات كثيرة لم تتعرض لها المصاريف الإسلامية ولا الهيئات الشرعية تحتاج إلى إجابات؟

الأصول الشرعية للتعامل مع الآثار المالية للوباء:

- 1 - تحقيق العدل.
- 2 - رفع الضرر.
- 3 - منع أكل المال بالباطل.

هذه الأصول يقوم عليها الفقه الإسلامي في الحالات اضطر القانون المقارن بسببها إلى بناء نظرية الظروف الطارئة ومع ذلك لم يضع فقهاء المذاهب الفقهية نظرية عامة لمثل هذه الأحوال.¹

استنتاج:

استنتج أن العامل لا يستحق تعويضاً إذا أصابته إصابة ناتجة عن تقصير في استعمال وسائل الوقاية التي وفرها صاحب العمل، حيث أن تغريم صاحب العمل دون تغريم منه، أو تسبب يترتب عليه مضار كثيرة، منها الحكم لما لم يلزم به الشارع فيكون ظلماً، ومنها تحليل ما حرم الله من أكل أموال الناس بالباطل، ومنها إدخال للحرام في بطون القصر وغيرهم.²

أما التعويض عن الوفاة:

فالأصل أن الواجب في القتل العمد هو القصاص، إلا إذا عفا ولي المقتول، أو يسقط القصاص عن القاتل لسبب ما، وهذا يصر إلى الدية، أما القتل شبه العمدي فيصار إلى الدية عند الحنفية والشافعية والحنابلة، إلا إذا عفا ولي المقتول، وإذا كان الأصل في القتل العمدي القصاص من الجاني، فإنه يقابله في القتل الخطأ التعويض المالي (الدية)، لقوله تعالى: ﴿وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ أَنْ يَفْتُلَ مُؤْمِناً إِلَّا خَطْئاً وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِناً خَطْئاً فَتَحْرِيرُ رَفِيَّةٍ مُؤْمِنَةٍ

¹ آثار جائحة كورونا على العقود في ضوء أحكام الفقه الإسلامي، حيرش فايزة، (جامعة حسينية بن بوعلوي، الشلف، الجزائر)، ص 69.

² - رسالة ماجستير في الفقه والتشريع وأصوله، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مع قانون العمل الفلسطيني، سمير محمد، محمد جمعة عواودة، كلية الدعوة وأصول الدين، جامعة القدس، 2010م، ص 161.

وَدِيَّةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَىٰ أَهْلِيهِ إِلَّا أَنْ يَصَدَّقُوا فَإِنْ كَانَ مِنْ قَوْمٍ عَدُوٍّ لَكُمْ
وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَتَحْرِيرُ رَفَبَةٍ مُؤْمِنَةٍ¹

ملاحظة:

لم يتعمق فقهاء الشريعة الإسلامية فيما يخص بالضرر الذي يلحق العامل شخصيا، نتيجة عمله ، حيث اقتصروا بالتعمق أكثر في الضرر الناتج عن إتلاف وسائل العمل، وعن الضرر المادي بصفة عامة.

المطلب الثاني: أحكام التعويض في القانون.

إن المشرع الجزائري ألحق وألزم هيئة الضمان الإجتماعي مسألة التعويضات للعمال الذين تعرضوا للإصابة بأحد الأمراض المهنية، ناقلاً مسؤولية التعويض من صاحب العمل إلى هيئة الضمان الإجتماعي فهي الهيئة الوحيدة التي تقدم تعويضات للعمال المتضررين. وحدد دفع التعويضات من خلال القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

كما أن المشرع الجزائري اعتمد على نظام الجداول لتحديد الأمراض المهنية (المعدية) والتي جاءت في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1995/05/05 والذي يحتوي على 84 جدولا كما أشرت سابقا.

ملاحظة: لاحظت أن الأمراض المعدية هي جزء من الأمراض المهنية ومن خلال نظام الجداول المعتمد عليه من قبل المشرع الجزائري والخاص بتحديد الأمراض المهنية نجد فيه قائمة من الأمراض المعدية أو الناتجة عن العدوى الجرثومية المشار إليها في المجموعة الثانية تقابلها الأعمال المؤدية إلى ظهورها .

حيث أن الأمراض المعدية المذكورة سابقاً في الجداول هي أمراض مهنية، وتستوفي نفس أحكام التعويض.

¹ - النساء ، الآية 90

الفرع الأول: الحقوق العينية المقدمة للعامل المصاب بمرض مهني (معدي).

المزايا العينية :

وهي مجموعة الخدمات التي يقدمها الضمان الإجتماعي للعامل المصاب ولا يستفيد منها ذوي الحقوق، بعد أن يتمكن من إثبات أحقيته في التكفل وتكييف الإصابة التي يعاني منها على أنها مرض مهني.¹

- تقديم التعويضات العينية من اجل إعادة الحالة الصحيحة للعامل إلى ما كانت عليه سابقا ، والعودة إلى الحياة المهنية والاستمرار فيها.

- إلزام هذه الهيئة أيضا بتقديم التعويضات المؤقتة حتى ثبوت العجز وتحديد نسبته، ولا يمكن فصل العامل من منصب عمله من قبل صاحب العمل قبل تصريح بشفائه من قبل الطبيب التابع للهيئة.

الرعاية الطبية :

إن هيئة الضمان الإجتماعي ملزمة بتقديم خدمات طبية للعامل المصاب إلى غاية شفائه بصفة نهائية واسترجاع وظيفته المهنية أو إلى غاية ثبوت نسبة العجز الذي يعاني منه وذلك عن طريق أطباء مختصين.

تشمل الرعاية الطبية كل من تقديم العلاج الذي يتمثل في كل من الفحوصات الطبية والأشعة والجراحة وتقديم الأدوية الضرورية وذلك بمجرد وقوع الإصابة للعامل، كل الأداءات المقدمة للعامل، فالضمان الإجتماعي هي الوجهة التي تتحملها بنسبة 100 بالمائة، ولا يتحمل العامل أي نسبة منها.

الأجهزة التعويضية:

قد يؤدي المرض المهني الذي أصيب به العامل إلى فقدانه أحد أعضائه، والتي يفقده ويمنعه من القيام بعمل ومزاولة مهنته، فالقانون ألزم أيضا هيئة الضمان بتقديم الأعضاء الصناعية التي يحتاجها المتضرر مدى الحياة، ومن أهم هذه الأجهزة الصناعية نجد :

¹ - الأمراض المهنية في قانون الضمان الإجتماعي الجزائري، يسمين بعزيز، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون)، ص

- أجهزة العيون المتمثلة في النظارات
 - الأجهزة التعويضية للأسنان
 - الأجهزة الخاصة بالأذن (سماعات) وغيرها
- بالحصول على إحدى هذه الأجهزة فإن العامل ملزم بالحفاظ عليها لأنه يتحمل المسؤولية وحده في حالة الضياع، أما في حالة تعطلها فيحق له اللجوء إلى هيئة الضمان الإجتماعي لإصلاحها.

إعادة التأهيل الوظيفي:

يعرف بأنه العلاج الخاص الذي يقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدراته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء عمل آخر، حتى يستفيد منه في الإنتاج وترتفع روحه المعنوية. نجد أن المشرع الجزائري منح العامل المصاب حق الاستفادة من إعادة التأهيل الوظيفي ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية، أو مؤسسة معتمدة خاصة. يستفيد المتضرر بإعادة التأهيل الوظيفي بعد تقديمه الطلب أمام هيئة الضمان الإجتماعي فلهذه الهيئة الحق في الرفض.¹

الفرع الثاني : التعويضات النقدية المقدمة للعامل.

التعويضات النقدية هي مجموعة من الحقوق المالية، يقدمها الضمان الاجتماعي للعامل المصاب بمرض مهني (معدّي) ، بغض النظر عن نسبة العجز التي خلفها ذلك المرض المهني (المعدّي)، وقد يؤدي المرض بحياة العامل، فتنتقل هذه المزايا النقدية إلى ذوي الحقوق الذين يستفيدون بالحماية ومن بين هذه التعويضات النقدية التي يستفيد منها العامل أو ذوي الحقوق في حالة وفاته نجد:

أولاً: التعويضات اليومية:

هي مبالغ مالية ذو طبيعة معاشية تقدم للعامل المصاب كتعويض عن الأجر، وعن كل يوم توقف عن العمل بسبب مرض مهني (معدّي) الذي أفقده مواصلة العمل بالطريقة المعتادة، و الاستفادة من هذه التعويضات يجب أن يتوفر فيها شرط عدم الجمع بينها وبين الأجر.

¹ - القانون الأمراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري المرجع السابق، ص 64.

تقدر التعويضات حسب الأجر المستحق وأن يكون صاحب العمل قد سدد اشتراكات التأمين ، ويتم تقدير هذه التعويضات بحسب أجر يومي ألا يتجاوز 30/1 من المبلغ الشهري اشتراكات الضمان الإجتماعي والضرية.¹

ثانيا: التعويضات في حالة العجز:

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل ويقاس مدى فقدان القدرة على العمل بالنظر إلى شخص سليم معافى.

يدفع العجز شهرياً وعند حلول كل أجل الاستحقاق طبق لنص المادة 43 من القانون رقم 83-13 أنه " تدفع معاشات العجز والمعاشات المنقولة شهريا وعند حلول أجل الاستحقاق " .

ثالثا: التعويضات في حالة وفاة العامل :

إن موت العامل من جراء مرض مهني (معدي) مخلفاً أشخاصاً من ورائه كانوا تحت مسؤوليته والذي كان يتكفل بهم.

وذوي الحقوق المحددين من طرف المشرع الجزائري من التعويضات النقدية بعد وفاة العامل هم :

- زوج المؤمن له (الرجل أو المرأة)
- الإناث المكفولين مهما يكن سنهم
- الأولاد المكفولين الذين يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة
- الأولاد المكفولين الذين يتعذر عليهم القيام بأي نشاط بسبب مرض مزمن أو عاهة²

استنتاج:

استنتج أن كل المسائل التي تتناول في لفظها و فحواها للأمراض المهنية تنطبق عليها أحكام التعويضات التي تتعلق بالأمراض المهنية، وذلك بقياسها عليها ، للاشتراك في نفس دلالة اللفظ و الفحوى و المقصود.

¹ - الأمراض المهنية في القانون (الضمان الإجتماعي الجزائري) - ياسمين بعزيز ، ص 67.

² - المرجع نفسه ، ص 73 .

الخاتمة

الخاتمة

الحمد لله رب العالمين و الصلاة والسلام على اشرف المرسلين ومن اهتدى بهديه إلى يوم الدين
وبعد:

ومن خلال دراستي لهذا البحث استخلصت النتائج التالية:

- أعطى المشرع الجزائري أهمية كبيرة للعامل وذلك بوضع قوانين تحميه من جهة، وتحمي
محيط عمله من جهة أخرى.

- اعتمد المشرع الجزائري على نظام الجداول في تصنيف الأمراض المهنية وذلك لتسهيل
عملية الاستفادة من التعويضات بمجرد إصابة العامل بمرض مهني.

- لقد صنف المشرع الجزائري بعض الأمراض المعدية ضمن الأمراض المهنية و ذلك لطبيعة
الأعمال المهنية ، وذلك للطبيعة البيئية لتلك الأعمال التي تسبب الأمراض مثل السقاوة
والتدرن (السل) ، الحمى المالطية... الخ وغيرها من الأمراض.

- كما ميز المشرع بين نوع من الأمراض المعدية دون غيرها ، وذلك لأنها تتطلب وقت
طويل أو مدة طويلة للشفاء منها ، مما يجعلها تتطلب تكاليف متعبة ، ومرهقة للمريض،
وقد تتطور في بعض الحالات إلى مرض مزمن.

- استنتج أن كل المسائل التي تتناول في لفظها و فحواها للأمراض المهنية تنطبق عليها أحكام
التعويضات التي تتعلق بالأمراض المهنية، وذلك بقياسها عليها ، للاشتراك في دلالة اللفظ و
الفحوى و المقصود.

- حصر تأثير الأمراض المعدية على عقد العمل من حيث الفسخ.

- الالتزام بمراعاة الشروط الفنية والهندسية في تصميم نظم التهوية في بيئة العمل المحتمل تلوثها
بالمواد والمركبات البيولوجية (الحيوية) وذلك بتجهيز نظام التهوية بمرشحات خاصة لمنع
انتشار الهواء.

- حث الجهات الرقابية على إصدار تعليمات تتناسب مع طبيعة عمل المصارف الإسلامية.

الفهارس

فهرس الآيات القرآنية الكريمة

الرقم	الآية	السورة	الآية	الرقم
07	10	البقرة	فِي فُلُوبِهِمْ مَّرَضٌ	01
56	181		يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِن فَبَلِّغْكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ	
58	230		لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا	
64	90	النساء	وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ أَن يَفْتُلَ مُؤْمِنًا إِلَّا خَطَأً وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِنًا خَطَأً فَتَحْرِيرُ رَفِيَةٍ مُؤْمِنَةٍ وَدِيَةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَىٰ أَهْلِهِ إِلَّا أَن يَصَّدَّقُوا فَإِن كَانَ مِن قَوْمٍ عَدُوٍّ لَّكُمْ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَتَحْرِيرُ رَفِيَةٍ مُّؤْمِنَةٍ	02
56	03	المائدة	حُرِّمَتْ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةُ وَالِدًا وَالدَّمُ وَلَحْمُ الْخِنزِيرِ وَمَا اهْتَلَىٰ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ وَالْمُنْحَفَةَ وَالْمَوْفُودَةَ وَالْمُتَرَدِّدَةَ وَالنَّطِيحَةَ وَمَا أَكَلَ السَّبْعُ إِلَّا مَا	03

			ذَكَّيْتُمْ وَمَا ذُبِحَ عَلَى النُّصُبِ	
54	06		يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا فُتِمْتُمْ إِلَى الصَّلَاةِ فَاغْسِلُوا وُجُوهَكُمْ وَأَيْدِيَكُمْ إِلَى الْمَرَافِقِ وَامْسَحُوا بِرءُوسِكُمْ وَأَرْجُلَكُمْ إِلَى الْكَعْبَيْنِ	
56	90 91		يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَمُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٩٠﴾ إِنَّمَا يُرِيدُ الشَّيْطَانُ أَنْ يُوَفِّعَ بَيْنَكُمْ الْعَدَاوَةَ وَالْبَغْضَاءَ فِي الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ وَيُضِدَّكُمْ عَنِ ذِكْرِ اللَّهِ وَعَنِ الصَّلَاةِ فَهَلْ أَنْتُمْ مُنْتَهُونَ	
58	140	الأنعام	فَذُخِرِ الَّذِينَ قَتَلُوا أَوْلَادَهُمْ سَبَإً بِغَيْرِ عِلْمٍ	04

55	29	الأعرا ف	05 وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا
41	105	التوبة	06 وَقُلْ إِعْمَلُوا بِسَيْرَى اللّٰه عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسْتَرُدُّونَ إِلَى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
42	93	النحل	07 وَلَوْ شَاءَ اللّٰه لَجَعَلَكُمْ اُمَّةً وَّاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
01	97		مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ
07	32	الأحزا ب	08 فَيَطْمَعُ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ فَوَلًا مَّعْرُوبًا
54	04	المدثر	09 وَتِيَابِكَ فَطَهَّرْ

فهرس الآحديث

رقم الصفحة	طرف الحديث	الرقم
02 و 59	لا يوردن ممرض على مصح	01
11	الطاعون آية الرجز، ابتلى الله عز وجل بها ناسا من عباده، فإذا سمعتم به، فلا تدخلوا عليه، وإذا وقع بأرض وأنتم بها، فلا تفروا منه	02
12	لاعدوى ولا طيرة، ولا هامة، ولا صفر ، وفر من المجزوم كما تفر من الأسد	03
42	باكروا في طلب الرزق والحوائج فان الغدو بركة ونجاح	04
43	كلكم راع وسؤول عن رعيته، فالإمام راع وهو مسؤول عن رعيته ، والرجل في أهله وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيتها، والخادم في مال سيده راع وهو مسؤول عن رعيته، فكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته	05
44	لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له	06
55	نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس، الصحة والفراغ	07
55	سلوا الله العافية، فإنه لم يعط عبد شيئا أفضل من العافية	08
56	أرأيتم لو أن نхра باب أحدكم يغتسل فيه كل يوم خمس مرات هل يبقى من درنه شي	09
56	إذا استيقظ أحدكم من نومه فليغسل يده قبل أن يدخلها في وضوءه، فلا يدرى أحدكم أين باتت يده	10
56	السواك مطهرة للفم، مرضاة للرب	11

56	لولا أشق على أمتي لأمرتهم بالسواك عند كل صلاة	12
57	خمس ، أو خمس من الفطرة: الختان ، والإستحداد، وتنف الإبط، وتقليم الأظافر، وقص الشارب	13
57	ما ملأ ابن آدم وعاء شرا من بطنه، حسب ابن أكلات يقمن صلبه، فإن كان لا محالة فثلث طعام، وثلث شراب، وثلث لنفسه	14
57	من كان له شعر فليكرمه	15
57	اتقوا الملاعن الثلاث : البراز في الموارد ، والظل ، وقارعة الطريق	16
59	لا تديموا النظر إلى المجذومين، و إذا كلمتموهم فليكن بينكم وبينهم قدر رمح	17
59	إذا شرب أحدكم فلا يتنفس في الإناء	18
59	غطوا الإناء، وأوكوا السقاء، فإن في السنة ليلة يتزل فيها وباء، لا يمر بإناء ليس عليه غطاء، أو سقاء ليس عليه وكاء، إلا نزل فيه من ذلك الوباء	19
60	إن الله أنزل الداء والدواء، وجعل لكل داء دواء، فتداو ولا تداووا بحرام	20
60	وضع ثوبه أو يده على فيه، وخفض أو غض بما صوته	21
60	كان إذا عطس غطى وجهه بيده أو ثوبه، وغض بما صوته	22

قائمة المصادر والمراجع :

01 - القرآن الكريم.

كتب الحديث:

02 - صحيح البخاري

03 - صحيح مسلم

04 - مسند الإمام احمد.

05 -

المعجم:

06 - كتاب التعريفات، علي بن محمد الشريف الجرجاني، ضبطه و صححه جماعة من

العلماء، (دار الكتب العلمية- بيروت - لبنان-1983)، الطبعة الأولى.

07 - مختار الصحاح ، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، (ساحة رياض الصلح -

بيروت - لبنان)، 1986م.

08 - مختار الصحاح محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، تحقيق: يوسف الشيخ محمد

1999م، نشر المكتبة العصرية الدار النموذجية، بيروت - صيدا- الطبعة الخامسة.

09 - معجم الصافي في اللغة العربية، صالح علي صالح ،

كتب الفقه:

10 - - الطب النبوي، ابن القيم الجوزية، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط4، 2004.

11 - الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، علاء الدين بن علي بن سليمان بن أحمد

المرداوي، (دار النشر هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلام - القاهرة- مصر) الطبعة الأولى،

1995م، الجزء 6.

- 12 - حاشية الخرشى على مختصر خليل، للإمام محمد عبد الله بن علي الخرشى المالكي، المتوفى 1101هـ، (دار الكتب العلمية- لبنان - بيروت - بدون سنة النشر)، الطبعة الأولى، الجزء 7.
- 13 - كشاف القناع عن متن الإقناع، منصور بن إدريس بن يونس البهوتي، (دار الكتب العلمية، بيروت، بدون سنة النشر)، بدون ذكر سنة الطبعة، الجزء 4.
- 14 - نهاية المحتاج إلى شرح ألفاظ المنهاج، شمس الدين بن أبي العباس أحمد بن حمزة شهاب الدين الرملي، (دار الفكر- بيروت - لا توجد سنة النشر)، الطبعة الأخيرة 1984م، الجزء 5.
- الأطروحات:
- 15 - رسالة دكتوراه في الفقه و أصوله عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون، علي محمد أحمد أبو العز، كلية الشريعة الجامعة الأردنية، مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية، 2018م.
- 16 - مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، براهيم مصطفى، جامعة أكلي محمد والحاج ، البويرة، 2017-2018م.
- 17 - مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون ، الأمراض المهنية في قانون الضمان الإجتماعي الجزائري، يسمين بعزير، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، 2016 م.
- 18 - من مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق حوادث العمل و الأمراض المهنية و أجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، آية سعدي آمال، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2018.
- 19 - مذكرة الماستر تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مالكي محمد نعيم _____ بسامي أسماء
- 20 - مذكرة تخرج شهادة الماستر في الحقوق، عقد العمل في التشريع الجزائري ، قدور خليل ، عبد الكريم وانزة ، جامعة أحمد درارية، أدرار، الجزائر، 2018/2017م.

المجلات:

21 - مجلة كلية الدراسات الإسلامية بنين اسوان، وسائل الوقاية من الأوبئة و الأمراض المعدية في الفقه الإسلامي، إعداد الدسوقي عبد الناصر الدسوقي علي ، كلية الحقوق، قسم العلوم إسلامية، فقه مقارن، جامعة عين الشمس - القاهرة، العدد الثالث جمادة الأولى 2020م.

كتب القانون:

القوانين:

22 - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية.

23 - القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يونيو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 28 .

24 - ملحق رقم 03 - 2 يتعلق بجداول الأمراض المهنية (المعدية) الصادرة بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1996/05/05 الجريدة الرسمية العدد 16 في 1997/03/23.

25 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

26 - السلامة والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل، مجدي عبد الله شرارة، ، فريدريش إيبيرت، مصر ، 2016م 1438هـ.

27 - الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات عمل فردية و جماعية ، الأستاذ بشير هدي، (جسور للنشر و التوزيع- حي الصنوبر البحري، الجزائر- 2006) .

28 - قانون العمل في مصر ولبنان، محمد حسن منصور، (دار النهضة العربية للطباعة والنشر- بيروت- 1995م)، بدون رقم الطبعة.

كتب أخرى:

29 - العمال في رعاية الإسلام ، محمد محمد الطويل (مكتبة وطبعة الغد للطبع والنشر - جيزة - القاهرة)، الطبعة الأولى، 1998 .

- 30 - الأمراض المعدية، نشر دار الكتب الوطنية، بنغازي، عثمان الكاديكي، الطبعة الثالثة 1998م.
- 31 - الوقاية من الأمراض المعدية، الدكتور عبد الغني شهيندر، (الطبعة الوطنية، بيروت - لبنان)، 1929م-1348هـ.
- 32 - قانون العمل في مصر ولبنان، محمد حسن منصور (دار النهضة العربية -بيروت- 1998)، بدون رقم الطبعة.
- 33 - الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني و الكويتي، من السالم شوق الرشيدي،(رسالة ماجستير في القانون- كلية الحقوق -جامعة الشرق)، 2010.
- 34 - قاموس بروكهاوس و إفرون الموسوعي الصغير، موقع ويكيبيديا ar.m.wikipedia.org، تمت المعاينة في 15-05-2022.

فهرس المحتويات

.....	شكر
.....	اهداء
.....1	مقدمة :
الفصل التمهيدي : ماهية الأمراض المعدية .	
.....7	المبحث الأول : مفهوم الأمراض المعدية.
.....7	المطلب الأول : تعريف الأمراض المعدية.
.....7	الفرع الأول: التعرف اللغوي للأمراض المعدية.
.....8	الفرع الثاني: تعريف الأمراض المعدية في الاصطلاح (في اصطلاح الأطباء و في اصطلاح الفقهاء).
.....12	الفرع الثالث : التعريف الفقهي للأمراض المعدية في الشريعة والقانون.
.....14	المطلب الثاني: أنواع الأمراض المعدية وشروط تحديدها في الشريعة والقانون.
.....14	الفرع الأول: أنواع الأمراض المعدية في الشريعة والقانون.
.....26	الفرع الثاني: شروط تحديد الأمراض المعدية في الشريعة والقانون.
.....28	المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية و طرق تحديدها والتميز بينها وبين الأمراض المعدية في الشريعة والقانون:
.....28	المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية و طرق تحديدها في الشريعة و القانون.
.....28	الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية في الشريعة و القانون.

.....29	الفرع الثاني: طرق تحديد الأمراض المهنية في الشريعة والقانون.
.....31	المطلب الثاني: التمييز بين الأمراض المهنية و الأمراض المعدية في الشريعة والقانون.
.....31	الفرع الأول: أوجه التشابه.
.....32	الفرع الثاني أوجه الإختلاف:
	الفصل الأول: ماهية عقد العمل.
.....34.	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل في الشريعة والقانون.
.....34	المطلب الأول: تعريف عقد العمل في وعناصره الشريعة والقانون.
.....34	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
.....40	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل في الشريعة و القانون.
.....43	المطلب الثاني: آثار عقد العمل في الشريعة والقانون.
.....43	الفرع الأول : التزامات العامل في الشريعة الإسلامية
.....45	الفرع الثاني: التزامات العامل في القانون .
.....49	المطلب الثاني: التزامات رب العمل.
	المبحث الثاني: مفهوم حوادث العمل والتمييز بينها وبين الأمراض المعدية في الشريعة والقانون.
.....50	
.....50	المطلب الأول: تعريف حوادث العمل في الشريعة والقانون وطرق تحديدها.
.....50	الفرع الأول: تعريف حوادث العمل في الشريعة والقانون.
.....52	الفرع الثاني : مفهوم حادث العمل في الفقه والقضاء.
.....54	المطلب الثاني:التمييز بين حوادث العمل و الأمراض المعدية.

54.....	الفرع الأول : أوجه التشابه.
54.....	الفرع الثاني : أوجه الاختلاف
	الفصل الثاني: الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية و أحكام التعويض فيها.
56	المبحث الأول : الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية .(في حال تفشى مرض معدى)
56.....	المطلب الأول : الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل والجهات الإدارية.
56.....	الفرع الأول : الإجراءات الواجب اتخاذها قبل انتشار الأمراض المعدية.
60	الفرع الثاني: الإجراءات الواجب اتخاذها أثناء انتشار الأمراض المعدية في الشريعة الإسلامية.
62.....	المطلب الثاني : الإجراءات الوقائية من الأمراض المعدية في القانون:
65.....	الفرع الثاني : الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل :
66.....	المبحث الثاني:أحكام التعويض في الشريعة و القانون.
66.....	المطلب الأول: أحكام التعويض في الشريعة الإسلامية.
69.....	المطلب الثاني: أحكام التعويض في القانون.
70.....	الفرع الأول:الحقوق العينية المقدمة للعامل المصاب بمرض مهني (معدى).
71.....	الفرع الثاني : التعويضات النقدية المقدمة للعامل.
74.....	الخاتمة
	الخاتمة
76.....	فهرس الآيات القرآنية الكريمة
79.....	فهرس الأحديث

.....81.....	قائمة المصادر والمراجع :
.....85.....	فهرس المحتويات
.....89.....	ملخص

ملخص

يتمحور موضوع البحث حول "آثار الأمراض المعدية على عقد العمل"، حاولت أن أكشف عن الأثر الذي يمكن أن تتركه الأمراض المعدية على أحكام عقد العمل، وذلك ببيان أحكام التعويض التي يستفيد منها العامل في الشريعة والقانون، وقد شملت مذكرتي على ثلاث فصول وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج منها:

- التحلي بروح المسؤولية، والالتزام بالإجراءات الوقائية قبل وأثناء وبعد تفشي مرض معدى.
- ضرورة التوعية للعامل ما له وما عليه من حقوق وواجبات تجاه مهنته، عند تفشي العدوى، أو تعرضه لحادث مهني.

- يمكن استعمال القياس في مجال القانون، عند وجود مسائل تدخل تحت نص واحد، وذلك لاشتراكها في دلالة اللفظ والفحوى والمقصود.

كما استعنت في مذكرتي هذه للاستدلال على آيات من القرآن الكريم، وأحاديث نبوية من السنة المطهرة الشريفة، منها ما رواه أبو هريرة، البخاري، مسلم، الإمام أحمد، النسائي، الترمذي، وأبو داود وغيرهم، بالإضافة إلى بعض كتب الفقه، وكتب القانون، والمعاجم، والأطروحات، وكتب أخرى.

الكلمات المفتاحية: الأمراض المعدية، عقد العمل، الامراض المهنية.

summary

The topic of the research revolves around "The Effects of Infectious Diseases on the Work Contract." I tried to reveal the impact that infectious diseases can have on the provisions of the work contract, by clarifying the compensation provisions that the worker benefits from in Sharia and law, and my memoir included three chapters:

It reached a number of results, including:

Being responsible and adhering to preventive measures before, during and after an outbreak of an infectious disease.

The necessity of raising awareness for the worker of his rights and duties towards his profession, in the event of an outbreak of infection, or exposure to an occupational accident.

It is possible to use analogy in the field of law, when there are issues that fall under one text, due to their participation in the meaning of the word, the content and the intended.

I also used this memorandum to infer verses from the Noble Qur'an, and prophetic hadiths from the honorable purified Sunnah, including what was narrated by Abu Huraira, Al-Bukhari, Muslim, Imam Ahmad, Al-Nasa'i, Al-Tirmidhi, Abu Dawood and others, in addition to some books of jurisprudence, law books, and dictionaries Theses, and other books.

Keywords: infectious diseases, work contract, occupational diseases .