

## التعويض عن المرض بسبب العمل

المبدأ :

أن المقرر في النظام الاجتماعي لموظفي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية واللائحة الداخلية لهذا النظام الأمراض والإصابات التي تعتبر بسبب العمل، وهل يترتب عليها عجز من عدمه. إذ لا بد أن يكون نوع الإصابة والمرض محدد باللائحة ومقدار التعويض اللازم لهذه الإصابة أو المرض ويجب أن تكون هذه الإصابة بسبب العمل.



جامعة الدول العربية  
المحكمة الإدارية

الأمين العام لجامعة الدول العربية .. بصفته

الوقائع :

حيث أن واقعة الدعوى تتلخص مع  
الثابت بالصحيفة في أن المدعى تم تعيينه  
بالجامعة منذ سنة 1961 واستمر يؤدي عمله  
حتى أحيل إلى المعاش لسبب بلوغه سن  
التقاعد بتاريخ 2003/1/23 وكان أثناء عمله  
بالصين قد أصيب بجلطة بعينه اليسري أدى  
ذلك انسداد الشرايين مما أسفر عن إتلاف  
الشبكية وأثر ذلك على العين ، وقد وافق خادم  
الحرمين الشريفين الملك فهد رحمه الله على  
علاجه مجاناً بمستشفى الملك خالد  
التخصصي بالرياض وبعد محاولات علاجية  
لم تقلح في علاج المعني ثم وافقت الأمانة  
العامة للجامعة على بعثة إلى مدينة بوسطن  
بالولايات المتحدة الأمريكية للعلاج خلال  
الفترة من 7/28 وحتى 2002/8/8 باعتباره  
موظفاً بالجامعة العربية.

وحيث أن المدعى تقدم بطلب إلى  
صندوق الضمان الاجتماعي بالجامعة  
للحصول على التعويض المقرر لمثل حالاته  
حيث إصابته كانت بسبب العمل وأثناء العمل.  
فرد الصندوق برفض الطلب بمقولة إن

الحمد لله وحده وبعد ،

بتاريخ 2008/11/24 الموافق 26 ذو القعدة  
1429 هـ

انعقدت المحكمة الإدارية لجامعة الدول  
العربية - الدائرة الأولى - المشكلة من :

فضيلة الشيخ / علي بن سليمان السعوي  
رئيس

وعضوية السيد المستشار / خالد عبد الله  
السويدي

والسيد المستشار / رمضان فرج بالليل

وبحضور مفوض المحكمة السيد المستشار/  
أحمد محمد حامد

وسكرتارية السيد الأستاذ / حسن عبد  
اللطيف

أصدرت الحكم التالي خلال الدورة العادية

نوفمبر 2008

في الدعوى رقم 5 لسنة 42 ق

المقامة من :

السيد / محمد عبد الوهاب الساكت

ضد

الطلب يتعارض مع لوائح الصندوق والأنظمة المعمول بها فيه لانتهاء الخدمة بالأمانة منذ عدة سنوات وباعتبار المعني لم يعد موظفا بالجامعة العربية. كما برر الصندوق عدم موافقته على منحه تعويضا لعدم وجود علاقة بين إصابته والعمل الذي يقوم به على اعتبار أن التعويض يستحق له قانونا من الأمانة بسبب العمل مباشرة .... الأمر الذي معه تقدم المدعى بتظلم إلى الأمين العام يطلب منه إصدار تعليماته بصرف التعويض المستحق له وكان ذلك بتاريخ 2007/2/28 وانتهت مدة ستون يوماً دون رد بتاريخ 2007/4/28. ومن ثم أودع صحيفة دعواه ضد المدعى عليهم بطلب :

- أ - قبول الدعوى شكلا وموضوعا.
- ب- إلغاء قرار السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية السلبي بالرفض الضمني المطعون فيه لمخالفته للقانون ولما شابه من بطلانه.
- ج - الموافقة على استحقاق المدعى للتعويض عن فقد بصره وفقا لللائحة الضمان الاجتماعي لموظفي جامعة الدول العربية.

هـ- إلزام المدعى عليهم بصفتهم متضامنين بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة مع حفظ حقوق المدعى من أي نوع كانت.

وقال شرحا لطلباته من أن تشخيص حالة المدعى من قبل أطباء الصين وغيرهم على أنه فقدان البصر العين اليمنى نتيجة تلف الشبكية بعد انسداد الشريان الرئيسي وحدث نزيف حاد بالعين اليسرى وأن هذه الإصابة قد وقعت أثناء وبسبب عمله وآخره كرئيس لبعثة الجامعة العربية في بكين حيث أصيب خلالها وهو ما زال في الخدمة.

ومن حيث ان الأطباء أكدوا استحالة علاج العين اليمنى وأن المدعى فقد البصر فيها وتم إجراء عملية للعين اليسرى ولكن أصبحت أيضا تعاني من ضعف شديد يصل إلى 12/3 ، وتطبيقا للائحة صندوق العلاج الطبي بخصوص العجز الدائم في أحد أعضاء الجسم أثناء الخدمة ومن ثم يكون قرار الأمين العام قد شابه الخطأ في ثلاثة أركان هي:

- أ - ركن القانون أو المحل ذلك أن القرار قد خالف لائحة الضمان الاجتماعي التي تنص على حق المدعى في

## المحكمة

—

بعد الإطلاع على الأوراق وسماع  
المرافعة الشفوية ، والمدولة قانونا،

وحيث أن الجلسة المحددة لنظر القضية  
في 2008/10/14م مثل عن الطاعن الأستاذ/  
أحمد كامل عبد القوي الدرعه المحامي  
وتمسك بالطلبات الواردة بالصحيفة، وقدم  
حافضة مستندات ضمت للأوراق، كما قدم  
المذكرة بدفاعه خلص فيها إلى الحكم له  
بطلباته كما حضر عن المدعى عليهم د. سيد  
عبد الحكيم وطلب رفض الدعوى، وحيث أن  
المحكمة حجزت الدعوى للحكم بجلسة اليوم.

وحيث أن الدعوى استوفت شرائطها  
القانونية ومن ثم فهي مقبولة شكلا.

وحيث أن المحكمة باستعراضها لوقائع  
الدعوى على النحو السالف البيان،  
وباستقراءها لصحيفة الدعوى ولائحة  
الضمان الاجتماعي لموظفي جامعة الدول  
العربية والمذكرات المدونة فيها.

التعويض من فقدان البصر ومن ثم  
يكون القرار قد خالف قاعدة قانونية  
وهي اللائحة المشار إليها ، ومن ثم  
يضحى القرار فاقدا لشرط من شروط  
صحته.

ب- عيب ركن السبب "إساءة استخدام  
السلطة" ، وذلك أن التسبب شرط  
واجب في القرار الإداري وإن لم  
يوجب القانون تسببه وكان للأمين العام  
تسبب قراره لما له من أثر قانوني  
للمدعى.

ج - بعيب ركن الغاية أو الهدف الانحراف  
بالسلطة ، أن القرار المطعون فيه جاء  
للإضرار بالمدعى ولما كانت الغاية من  
إصدار القرار الإداري هو المصلحة  
العامة أو المشروعة، ومن ثم فإن هذا  
القرار يخالف ما استقر عليه الأمر  
والغاية من القرار الإداري.

ومن ثم يكون هذا القرار باطلا متعينا  
الإلغاء .....

وقد تم تحضير الدعوى من هيئة  
مفوضي المحكمة على النحو المبين في  
الأوراق.

ومن حيث أن المدعى قد أصيب أثناء العمل بجلطة بعينه اليميني وفقد البصر بعينه اليسري وفقاً للثابت بالتقارير الطبية.

وحيث أن الطاعن قد تلقى علاجاً مجانياً بعدة مستشفيات باعتباره موظفاً بالجامعة العربية وممثلاً لها بالصين بالاستعانة إلى علاجه بالمملكة العربية السعودية على حساب حكومتها، قامت الجامعة العربية بإرساله إلى بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية لعلاجها. ولكن كانت الإصابة عضالاً ولا علاج لها وانتهى الأمر إلى إصابته بفقدان البصر بعينه.

وحيث أن الطاعن قد استمر في عمله بعد ذلك ولم يعجزه أو يقعه المرض الذي ألم به عن العمل. ولم تتقدم الإدارة بالجامعة بإحالة إلى المعاش بسبب عجزه وعدم قدرته على العمل، بل استمر يمارس عمله حتى أحيل إلى المعاش بسبب بلوغه سن التقاعد.

ولما كان ذلك فإن سبب إنهاء خدمته بالجامعة كان لبلوغه السن ولم يكن بعجز طبي اعتراه أثناء تأدية الوظيفة وكان عليه إذ كان ما أصابه يعجزه أو يقعه عن العمل جزئياً أو كلياً أن يتقدم بطلب للأمانة العامة

للنظر فيما إذا كانت حالته تشكل عجزاً طبياً جزئياً أو كلياً من أداء العمل بصدور قرار بذلك من الجهة المختصة باعتباره كذلك. ومن ثم يترتب على هذا القرار حقوقه الضمانية المدعى بها، ذلك أن نص المادة الرابعة من نظام الضمان الاجتماعي لموظفي جامعة الدول العربية:

أ - يستحق الموظف أو المستفيد منه بحسب الأحوال عند انتهاء خدمته بالوفاء أو العجز عن العمل تعويضاً يحتسب على النحو الآتي:

- في حالة الوفاة أو العجز بسبب العمل راتب 36 شهراً.

- في حالة الوفاة بغير سبب العمل راتب 24 شهراً.

ب- يستحق الموظف الذي يصاب بسبب العمل - دون أن يترتب على إصابته عجز من العمل تعويضاً يقدر قيمته وفقاً لجدول تتضمنه اللائحة الداخلية للصندوق تتحدد فيه نوع الإصابة ومقدار التعويض في كل حالة بشرط ألا يزيد التعويض في أي حالة على راتب ستة أشهر.

سببية بين هذا الخطأ والضرر بل إن المدعى لم يثبت ان أحقيته وفقاً لللائحة بان المرض الذي أصيب به كان بسبب العمل مباشرة ونتاجاً عنه وجاءت أقواله مرسله دون أن يقيم الدليل عليها ومن ثم تكون دعواه عارية عن الدليل حرية بالرفض.

### فلهذه الأسباب

-

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً،  
في الموضوع برفضه وأمرت بمصادرة  
الكفالة.

صدر هذا الحكم وتلي علناً بجلسة  
2008/11/24 من الهيئة المبينة بصدوره.

سكرتير المحكمة      رئيس المحكمة

ومن ثم فإنه يجب أن يكون مقرراً أولاً  
حسب النظام الاجتماعي لموظفي الجامعة  
واللائحة الداخلية لهذا النظام الأمراض  
والإصابات التي تعتبر بسبب العمل وهل  
يترتب عليها عجز من عدمه. إذا لابد أن  
يكون نوع الإصابة والمرض محددة باللائحة  
ومقدار التعويض اللازم لهذه الإصابة او  
المرض ويجب أن تكون هذه الإصابة بسبب  
العمل...

ولما كانت التقارير الطبية المرفقة  
والمودعة بملف الدعوى سواء تلك التي  
أودعها المدعى أو تقرير أطباء الجامعة  
العربية لم تؤكد ولم تجزم بل لم تقل إن إصابة  
المدعى كانت بسبب العمل وهو شرط  
لاستحقاق التعويض المطالب به وفقاً للبيد  
(ب) من المادة الرابعة من نظام الضمان  
الإجتماعي لموظفي الجامعة المذكورة سلفاً  
ولما كان ذلك وكان المدعى لم يثبت دعواه  
بأن الجامعة المدعى عليها قد ارتكبت خطأ  
وأن هذا الخطأ قد سبب له ضرراً وأن علاقة