

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)

إعداد

مراد شاهر عبد الله أبو عرة

إشراف

د. أمجد حسان

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص في كلية القانون جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2013م

حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)

إعداد

مراد شاهر عبد الله أبو عرة

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2013/7/3م، وأجيزت.

التوقيع

.....
.....

.....
.....

أعضاء لجنة المناقشة

1. د. أمجد حسان / مشرفاً ورئيساً

2. د. محمد خلف / ممتحناً خارجياً

3. د. أكرم داود / ممتحناً داخلياً

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

منه أحب أن يراني دائماً هكذا.... أبي العزيز أطال الله في عمره.

منه تعبت وسهرت مراراً..... أمي الحبيبة

أعطها الله العمر وأمدّها بالقوة

إلى من عانت معي في إعدادي لهذا العمل مع تقديري لها ذلك.

زوجتي الغالية

إلى إخوتي وأخواتي جميعاً حفظهم الله

إلى جميع عمال فلسطين.... أتابعهم الله مع عملهم لأنهم المجاهدون

الشكر والتقدير

الشكر أولاً لله تعالى الذي منحني القدرة على القيام بهذا العمل، ومنه لا يشكر الناس لا يشكر الله، فأشكر الدكتور أمجد حسام الذي قبل الإشراف على هذه الرسالة والذي لم ييخذ علي يوماً بالوقت والتفرغ والنصيحة والإرشاد كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين قبلوا مناقشة هذه الرسالة.

وأتوجه بالشكر والتقدير أيضاً زملائي وزميلاتي في دائرة تسجيل أراضي جنين لدعمهم لي وأخص بالذكر السيد سمير السوقي أبو ضياء مدير الدائرة لدعمه اللبيل والمتواصل وطراحاته لظروف اعدادي الرسالة أثناء أيام العمل بالرغم من الضغط المتواصل في العمل.

فلكم جميعاً مني الشكر والعرفان

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة علمية أو بحث علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالب:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	الملخص
1	المقدمة
9	الفصل الأول: عناصر الربط بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي
11	المبحث الأول: طبيعة قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ونطاقهما القانوني
11	المطلب الأول: طبيعة قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي
14	المطلب الثاني: مجالات تطبيق قانون العمل وقانون الضمان والاستثناءات الواردة عليه
14	الفرع الأول: مجالات تطبيق قانون العمل وقانون الضمان
17	الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على تطبيق قانون العمل وقانون الضمان
23	المبحث الثاني: التنظيم القانوني لاشتراكات مؤسسة الضمان وعلاقتها بالأجر
23	المطلب الأول: مفهوم الأجر في قانون العمل وما يقابله في قانون الضمان وصوره
28	المطلب الثاني: تحديد نسبة مشاركة صاحب العمل باشتراكات مؤسسة الضمان
31	المطلب الثالث: ضمانات استيفاء أجر العامل وتحصيل اشتراكات مؤسسة الضمان الاجتماعي
37	الفصل الثاني: الخدمات العمالية التي ينظمها قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي
39	المبحث الأول: إصابات العمل
39	المطلب الأول: التنظيم القانوني لإصابات العمل
39	الفرع الأول: تعريف إصابة العمل
41	الفرع الثاني: حالات استحقاق التعويض عن إصابة العمل
48	الفرع الثالث: أوجه الحماية القانونية التي ضمنها قانون العمل وقانون الضمان للعامل المصاب

الصفحة	الموضوع
53	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على إصابة العمل
54	الفرع الأول: الالتزامات العامة على صاحب العمل
57	الفرع الثاني: الالتزام بالتعويض
67	المطلب الثالث: حالات سقوط الحق بالتعويض للعامل
71	المبحث الثاني: الأمراض المهنية
76	المبحث الثالث: إجازة الأمومة
76	المطلب الأول: استحقاق الإجازة
76	الفرع الأول: اقتراب موعد الوضع
77	الفرع الثاني: اشتراط موعد الوضع
78	الفرع الثالث: اشتراط قانون الضمان مدة معينة للولادات
79	الفرع الرابع: مدة إجازة الأمومة
79	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على إجازة الأمومة
82	الفصل الثالث: الحق في مكافأة نهاية الخدمة وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء
84	المبحث الأول: حق العامل بمكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل
84	المطلب الأول: تعريف مكافأة نهاية الخدمة وأهميتها
85	المطلب الثاني: مقدار مكافأة نهاية الخدمة
89	المبحث الثاني: تأمين الشيخوخة حسب قانون الضمان الاجتماعي
90	المطلب الأول: شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة
94	المطلب الثاني: آلية احتساب راتب الشيخوخة في قانون الضمان الاجتماعي
98	المبحث الثالث: تأمين الوفاة الطبيعية
101	المبحث الرابع: تأمين العجز الطبيعي الدائم
101	المطلب الأول: شروط العجز الطبيعي
104	المطلب الثاني: أنواع العجز الطبيعي مقدار راتب كلا منهما
104	الفرع الأول: العجز الكلي الطبيعي
106	الفرع الثاني: العجز الجزئي الطبيعي
109	الخاتمة
111	قائمة المصادر والمراجع
b	Abstract

حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)

إعداد

مراد شاهر عبد الله أبو عرة

إشراف

د. أمجد حسان

الملخص

تتلخص هذه الدراسة في البحث في مجموعة من الحقوق العمالية التي جاء بها كلا من قانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني.

جاءت الدراسة في ثلاثة فصول تناول الباحث في الفصل الأول منها العلاقة ما بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وبسبب عدم وجود قانون ضمان اجتماعي فلسطيني، فإن الباحث تناول هذه الحقوق في قانون الضمان الاجتماعي الأردني وذلك لتكون دراسة استشرافية مستقبلية عند وضع قانون ضمان اجتماعي فلسطيني، وتعتبر هذه العلاقة بين القانونين علاقة تكاملية حيث يكمل كل من القانونين بعضهما البعض وتعرض الباحث في هذا الفصل إلى وجه الشبه والاختلاف بين القانونين من حيث طبيعة كل منهما والمركز القانوني لهما من بين القوانين حيث أنهما من ضمن القوانين الاجتماعية القائمة بذاتها ويمكن الحكم عليه بحسب الجهة التي تنظر منها إليه.

وكذلك بينت الدراسة المجال أو النطاق الذي يدور حوله كلا من القانونين والفئات التي يطبق عليها والمستثناة من التطبيق حيث أوردت تلك القوانين هذه الفئات بشكل خاص وحصري وبينت الدراسة في هذا الفصل أيضاً العلاقة التكمالية بين الأجر بحسب قانون العمل والاشتراكات التي تدفع للمؤسسة حيث تبين أنها تدور وجوداً و عرفاً معها وكذلك القاعدة التي يتم فيها دفع تلك الاشتراكات وهي سنوية الاشتراك.

أما الفصل الثاني من الدراسة فقد تناول الحديث عن موضوع إصابة العمل حيث بين الباحث مفهومها وأهميتها والمجالات التي اعتبرها القانون إصابة عمل وذلك كله في قانون

العمل الفلسطيني وقانون الضمان الاجتماعي الاردني حيث بين الباحث كذلك مقدار التعويض عن كل حالة من حالات إصابة العمل وذلك بما يتفق مع نصوص قانون العمل والضمان الاجتماعي والالتزامات التي فرضها كلا من القانونين على صاحب العمل أو المؤسسة تجاه العامل المصاب وبين الباحث أيضاً في هذا الفصل الأمراض المهنية والتي اعتبرها القانون إصابة عمل، والتي يشترك فيها علاقة سببية بين المرض والعمل بالإضافة إلى عامل الزمن.

وفي المبحث الأخير من هذا الفصل تعرض الباحث إلى حق هام من حقوق المرأة العاملة في قانون العمل وهو حق الأمومة حيث يكون لها حق في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر حددها القانون من حيث مدتها وشروطها وأنواعها.

أما في الفصل الأخير من الدراسة فقد تناول الباحث موضوع مكافأة نهاية الخدمة وهو حق يكتسبه العامل عند انتهاء عمله لدى صاحب العمل وقد حدد قانون العمل الفلسطيني مقدار هذه المكافأة وأحكامها، وكذلك اشتمل هذا الفصل على التعرف على تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الذي جاء به قانون الضمان الاجتماعي الأردني من حيث بيان أحكامها وشروط كلا منها والنصوص القانونية التي عالجتها وذلك بالاستناد على بعض أحكام محاكم التمييز الأردنية وقراراتها في هذا الموضوع.

المقدمة

مرت المجتمعات البشرية القديمة بمراحل تاريخية انعدم فيها وجود قانون العمل بالمفهوم الحديث ومفهوم العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعامل حيث كانت هذه العلاقة تقوم على عدة مفاهيم مسلم بها مثل الرق والذي يعني امتلاك السيد شخص ما وهو ما نطلق عليه (العبد) وتكون ملكيته ملكية خاصة ويترتب على هذا العبد القيام بواجبات الزراعة والحراثة وغيرها من الأعمال الشاقة مقابل أن يقوم السيد بحمايته وإطعامه فقط، وإذا أراد أن يبيعه فإنه له ذلك بحيث تنتقل ملكيته إلى سيد آخر. لذلك كانت العلاقة القائمة بينهما أي بين السيد والعبد لا يسودها أي تنظيم قانوني ولا يترتب عليها أية حقوق قانونية للعبد، بالرغم من أن الرومان عرفوا نوع من العقود كانوا يطلقوا عليه عقد إجارة الخدمات ولكن هذا العقد لم يكن يشبه إلى حد ما عقد العمل بل هو عقد إجارة الأشياء أي على اعتبار أن العمل هو سلعة قابلة للتداول والتعاقد.⁽¹⁾

وفي المراحل التاريخية الأخرى التي لحقت بمرحلة الرق وخاصة في العصور الوسطى ظهرت عدة أنظمة منها نظام الاقنان حيث انفصل بموجبه العبد عن سيده ولكنه ارتبط بالأرض فهو هنا أشبه بالعقار بالتخصيص حسب القوانين المدنية الحديثة.⁽²⁾

وبعد ذلك ومع عدم وجود نظام قانوني تقوم عليه علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل أصبحت الحاجة ملحة لوجود مثل ذلك النظام ليحدد الحقوق والواجبات على كلا الطرفين.

وبسبب التطور الصناعي واتساع العلاقات العمالية- والتجارية ظهر ما يسمى بنظام الطوائف الحرفية حيث وضع لكل مهنة قيود وشروط معينة من أجل تنظيم العلاقة بين القائمين على ممارسته إلا أن هذا النظام فشل في حماية العمال ومصالحهم وذلك لأن هدفه كان فقط

(1) د. الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل. الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة النشر 2011 عمان، ص22.

(2) يقصد بنظام الاقنان "انفصال العبد عن سيده وارتباطه بالأرض حيث لا يستطيع الاخير التصرف في العبد تصرف المالك في ملكه كالبيع او الاجارة الامع الارض". أنظر المرجع السابق، ص23.

احتكار المهنة وأصحاب الحرف مما شكل ذلك دافعاً لدى العمال في تكوين وإيجاد روابط تجمعهم من أجل المطالبة بحقوقهم وتحسين أحوالهم.⁽¹⁾

وبعد قيام الثورة الفرنسية والتي خاب أمل العمال بها حيث لم تعطي اهتماماً بعلاقات العمل والعمال وتنظيم العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل بل كان همها الوحيد هو تخليص الصناعة من أية قيود مفروضة عليها بسبب وجود نظام الطوائف وأدى ذلك إلى عدم تدخل الدولة بالحياة الاقتصادية مما نشأ عنه حرية العمل القائمة على الاقتصاد الحر ومبدأ سلطة الإرادة.⁽²⁾

إلا أن نظام الحرية في العمل أدى إلى آثار سلبية على العمال وحقوقهم حيث لجأ أصحاب العمل إلى استغلال حاجة العمال للعمل لتأمين قوتهم اليومي حيث بدأوا بتشغيل العمال تحت شروطهم واملاعتهم بموجب عقود هي أشبه بعقود الإذعان⁽³⁾، مما خلف ذلك حالة من عدم التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل بالإضافة إلى عدم استحقاق العامل أجراً حقيقياً ما يعادل عمله وبالتالي تدني مستوى المعيشة وساد الفقر، وبعد قيام الثورة الصناعية والتقدم الصناعي الذي رافقها ووجود المشاريع الانتاجية وظهور الآلة أدى إلى توعية العمال شيئاً فشيئاً حيث بدأوا باستخدام سلاح الاضراب لمواجهة تعسف أصحاب العمل وأصحاب المشاريع الانتاجية، بالإضافة الى تكوين النقابات العمالية، وما ساعدهم على ذلك هي الظروف السياسية التي سادت أوروبا خلال تلك الفترة فأزداد ضغط العمال مطالبين بحقوقهم العمالية.⁽⁴⁾ وكذلك

(1) د. ابو شنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

(2) الداوودي، مرجع سابق، ص 24، وكذلك د. سيد رمضان، محمود، الوسيط، في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004 ص 27.

(3) والتي تعرف على أنها "تسليم احد اطراف العقد وهو الطرف الضعيف بالشروط التي يضعها الطرف الاخر وهو المدعن دون مناقشة فيها ودون ان يكون لإرادة الطرف الضعيف اية حرية للاختيار".

راجع الموقع الالكتروني، /www. google. com/ شبكة قانوني الأردن / عقد إذعان / بتاريخ 2013/4/24 الساعة الرابعة مساءً

(4) سيد رمضان، محمد، مرجع سابق، ص 28. وانظر كذلك د. احمد، محمد شريف، مصادر الالتزام في القانون المدني، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص 261. د. أبو شنب، مرجع سابق. ص 30

أخذ بعض الاقتصاديين الغربيين ينادون بضرورة تدخل الدولة من أجل تنظيم العلاقة الانتاجية بين العامل وصاحب العمل⁽¹⁾ الأمر الذي أدى إلى إصدار قوانين العمل لحماية الطبقة العاملة.

وإلى جانب قانون العمل فإن هناك قانون آخر وجد لرعاية مصالح العمال والحفاظ على حقوقهم التي يكتسبونها نتيجة عملهم المأجور لدى صاحب العمل وهو قانون الضمان الاجتماعي وهذا القانون يركز بالإضافة إلى حماية حقوق العامل أثناء عمله وبعد إنهاء عمله لدى صاحب العمل على الضمان من مخاطر عدة حيث أن الانسان وخاصة العامل معرض لكثير من المخاطر الحياتية اليومية التي تواجهه اثناء عمله التي تؤثر سلباً عليه وعلى عمله، والتي غالباً ما يكون سببها الآلاف من معدات الصناعية حيث تشكل خطراً على سلامة العامل وحياته، لذلك لا بد من وجود قانون الى جانب قانون العمل لمواجهة تلك المخاطر التي يتعرض لها العامل.⁽²⁾

ويوفر قانون الضمان الأمان لجميع افراد المجتمع وكذلك يشمل معظم الاخطار. وكانت بدايه ظهور قانون الضمان الاجتماعي في ألمانيا إبان حكم بسمارك وبعدها في بريطانيا بعد الحرب العالمية الاولى عند تقديم مشروع "بيفريدج" الى مجلس العموم الذي كان له دور كبير في ترسيخ فكرة الضمان الاجتماعي⁽³⁾، وكذلك النظام الاسلامي كان له دوره أيضاً بسبب كمالية هذا النظام وشموله ومثاليته فقد طبق نظام الضمان الاجتماعي في زمن خلافة عمر بن الخطاب

(1) الداوودي، مرجع سابق، ص25

(2) كان الإنسان قديماً يعتمد في مواجهته لمخاطر الحياة على وسائل منها الوسائل الفردية مثل التوفير والذي يضمن الاحتفاظ بجزء من المال لمواجهة ما قد يعترض الانسان اثناء حياته وهناك وسائل جماعية مثل الجمعيات التعاونية أو الصندوق المشترك. وكذلك وسيلة التأمين حيث تتولى جهة معينة مقابل مبلغ من المال اما ان يكون محدد او على شكل اقساط دورية يؤديها المؤمن له للمؤمن لمواجهة أي خطر يعترض الانسان المؤمن ويتم تحديد ذلك الخطر بالاتفاق.

(3) يقصد بمشروع بيفريدج - بيرفريدج اللورد (1879-1963) وليم هنري بيفريدج اقتصادي بريطاني وسياسي لبرالي اشتهر من خلال عمله رئيساً للجنة التي انجزت تقرير التأمين، التأمين الاجتماعي والخدمات الموجودة ويعرف هذا التقرير الذي أقر عام (1942) بإسم تقرير بيرفريدج لاحتوائه على كثير من أرائه حول التشريع الاجتماعي والهدف منه هو مشروع شامل للتأمين الاجتماعي لكل المواطنين بغض النظر عن دخله أو وضعه وقد أجازته البرلمان البريطاني في الفترة من 1944 إلى 1948، راجع الموقع الالكتروني من www.google.com / مشروع بيفريدج/ تاريخ الزيارة 2013/4/25 الساعة الخامسة مساءً.

الذي قام بتأسيس أول ادارة حكومية للضمان وأطلق عليه اسم (الديوان) من أجل احصاء السكان وتوزيع المعونة والرواتب عليهم.⁽¹⁾

أهمية الموضوع

تتبع أهمية هذه الدراسة من عدة أمور أهمها: أنها تهتم بالفئة الغالبة والتي تحتل مساحة كبيرة في المجتمع وهي العمال، وكذلك من حيث تركيزها على الحقوق التي يستحقها العامل من خلال القوانين التي أقرت بحماية الطبقة العاملة، وأهم هذه الحقوق هي التعويضات التي يحصل عليها العامل في حال تعرضه لما يعيقه عن عمله مما يعني الاهتمام بالعامل ومن يعيلهم حتى يعيش حياة كريمة في مجتمعه، بالإضافة إلى تركيز الدراسة على أوجه الحماية التي فرضها ونص عليها قانون الضمان الاجتماعي الأردني في مواجهة صاحب العمل، حيث وجد مصدر آخر للعامل يستطيع الحصول من خلاله على حقوقه وتعويضاته وتبرز أهمية تناول الباحث لهذا الموضوع من خلال اعتبار هذه الدراسة دراسة استشرافية لعدم وجود قانون ضمان اجتماعي فلسطيني من أجل التركيز على جوانب الضعف والنقص في قانون العمل بما في ذلك حماية للعامل وتجنب هذا النقص في قانون الضمان الاجتماعي الجديد.

إشكالية البحث ومبرراته

تتلخص إشكالية الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1. هل مسؤولية صاحب العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي كونها الجهة التي ترعى تطبيق قانون الضمان الاجتماعي مسؤولية تضامنية أم تكاملية في مواجهة العامل أم لا؟ وإذا ما رجع العامل على احدهما هل يمنعه ذلك من الرجوع على الطرف الآخر في الحصول على حقوقه؟

(1) عبيدات. عوني محمود، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الاولى، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، سنة

2. كيف عالجت التشريعات العمالية حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي؟

3. معرفة مجالات تطبيق كل من القانونين من حيث الفئات المستثنية والفئات المطبق عليها؟

أهداف الدراسة

1. التعرف على أحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني كونه القانون الذي ينظم ويهتم بحقوق العمال إلى جانب القانون الأم (قانون العمل).

2. الموازنة بين أحكام قانون الضمان الاجتماعي وأحكام قانون العمل من خلال الميزات والضمانات التي يوفرها كلاً منهم للعامل.

3. إيجاد مرجع علمي يوضح ويبين الحقوق التي يوفرها كلا القانونين للعامل مما يعطي الأخير فرصة أخرى أو طريقاً آخر لتحصيل حقوقه المقررة له بموجب القوانين السابق ذكرها.

أدبيات الدراسة

1. الدراسات السابقة

هناك العديد من الكتب القانونية والمراجع العلمية التي تحدثت عن قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ومن أهمها كتاب للمؤلف (عوني محمود عبيدات) وهو بعنوان (شرح قانون الضمان الاجتماعي) المنشور في عمان: دار وائل للنشر لسنة 1998م حيث تناول المؤلف في هذا المرجع شرح لأحكام قانون الضمان الاجتماعي من خلال التعريف والنطاق والتأمينات التي يغطيها، وتحدث أيضاً عن النظام القانوني للجهة التي تطبق قانون الضمان وهي مؤسسة الضمان الاجتماعي وستبين هذه الدراسة أهم التعديلات على قانون الضمان الاجتماعي.

وكتاب الأستاذ المحامي محمد عبد الله الظاهر بعنوان (مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي) المنشور في الأردن، المكتبة الوطنية سنة 1993م حيث تناول فيه

موضوع مكافأة نهاية الخدمة وقصر الدراسة فقط على ذلك مقارنةً فيما يتعلق بهذا الموضوع بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي مبيناً ما استعاض عنه الأخير بمكافأة نهاية الخدمة وفيما يتعلق بالقانون الفلسطيني سيتم الحديث عن مكافأة نهاية الخدمة.

وكتاب القاضي حسين عبد اللطيف حمدان بعنوان (أحكام الضمان الاجتماعي) المنشور في لبنان الدار الجامعية سنة 1990م تناول فيه الأحكام العامة لقانون الضمان الاجتماعي وتطوره وأهميته وموقف النظام الإسلامي من قانون الضمان.

وكتاب المحامي محمد عبد الله الظاهر بعنوان (إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي) المنشور في الأردن، المكتبة الوطنية سنة 1994م، حيث تناول فيه مسألة إصابات العمل وما يتعرض له العامل أثناء عمله لدى رب العمل من حوادث وأمراض، مميّزاً بذلك بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

وهناك كتاب للأستاذ المحامي أحمد النصره والذي تناول شرحاً لأحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

إلا أنه ومع وجود هذه المؤلفات وغيرها فإن الباحث يرى أن هناك نقص في كثير من الأمور والقضايا والمسائل التي لم تعالجها على أكمل وجه مما يساعد العامل على الحصول على حقوقه وضمناته القانونية التي توفرها تلك القوانين.

2. مصطلحات الدراسة

سيبين الباحث هنا بعض من المصطلحات التي يرى أنها ضرورية لسير الدراسة وموضوع البحث ومنها مصطلح الضمان الاجتماعي والذي يعني "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية التي من شأنها - إذا ما حلت بهم - أن تمنعهم كلياً أو جزئياً من ممارسة نشاطهم المهني والحصول على مورد رزقهم أو أن تزيد في أعبائهم

العائلية وتخفض من مستواهم المعيشي وذلك بالوسائل التي تحددها وعلى نحو يضمن لهؤلاء الأفراد حداً أدنى من المعيشة اللائقة.⁽¹⁾

وكذلك سيبين مصطلح مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن وهي الجهة أو السلطة التي تقوم على تنفيذ قانون الضمان الاجتماعي وتتمتع بامتيازات السلطة العامة، مما يعني أن قانون الضمان الاجتماعي يحكم العلاقات بين المؤمن عليهم والخاضعين لأحكامهم وبين السلطة العامة القائمة على تنفيذه.⁽²⁾

منهجية الدراسة

من بين مناهج البحث العلمي المتعددة سيتبع الباحث المنهج الوصفي المقارن وذلك ما بين الضمان الاجتماعي الأردني رقم (7) لسنة 2010م، وقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 بالإضافة إلى التطرق إلى قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني الملغى رقم 3 لسنة 2003.

الخطة المقترحة

سأقسم هذا البحث إلى ثلاثة فصول دراسية وسأبين في الفصل الأول منه عناصر الربط بين قانون العمل وقانون الضمان، ومن أهمها نطاق التطبيق من حيث الفئات التي تستفيد منها والفئات المستثنية من تلك القوانين.

أما في الفصل الثاني من الدراسة فإن الباحث سوف يتناول الحديث عن الخدمات العمالية التي يوفرها قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي من حيث إصابات العمل وأمراض المهنة وكذلك الإجازات وتأمين الأمومة كونها من الحقوق الهامة للعامل وبيان مقدار ما يستحقه العامل من بدلات وتعويضات عن تلك الخدمات وذلك بالمقارنة بين ما جاء في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

(1) حمدان، حسين عبد اللطيف: أحكام الضمان الاجتماعي، بيروت، الدار الجامعية، ط2، 1990، ص24.

(2) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص14.

أما في الفصل الثالث والأخير سآبين فيه موضوع مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها العامل عند انتهاء عمله، حتى يستطيع تسوية أمورهِ وكفاية معيشة نفسه وعباله من بعده، وسأعرض إلى مفهوم الشيخوخة والعجز في قانون الضمان الاجتماعي مستعرضاً بذلك موقف القانونين من هذه المسألة.

الفصل الاول

عناصر الربط بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

الفصل الاول

عناصر الربط بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

نظرا لوجود روابط عدة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فإن هناك نقاط اختلاف ونقاط اتفاق بين القانونين من عدة نواحي لذلك سيتم الحديث عن تلك الروابط لمعرفة مدى العلاقة التكاملية بين القانونين وحفاظهما على حقوق العامل، لذلك خصص هذا الفصل لبيان العناصر الرابطة بينهما وذلك من خلال الحديث عن طبيعة قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي لبيان مركزهما القانوني بين القوانين ومجال تطبيقهما والتعرف على نطاق تلك القوانين محل المقارنة من حيث الفئات التي يطبق عليها والمستثناة منها وإظهار العلاقة التكاملية بين القانونين من خلال الربط بين الأجر والاشتراكات التي تدفع لمؤسسات الضمان.

المبحث الأول

طبيعة قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ونطاقهما القانوني

عند الحديث عن قانون العمل أو قانون الضمان لا بد من التعرف على الطبيعة القانونية لهذه القوانين من حيث تقسيمها بين القوانين الأخرى لمعرفة طبيعة أطراف العلاقة القانونية التي تنظمها تلك القوانين ومعرفة المجال أو النطاق الذي تدور حوله تلك القوانين محل المقارنة.

المطلب الأول: طبيعة قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

يقسم القانون إلى قسمين قانون عام وقانون خاص ويرجع المعيار في تحديد طبيعة القانون هل هو عام أم خاص إلى دور الدولة وتدخلها في العلاقات القانونية أي معيار الأطراف بحيث إذا كانت العلاقة قائمة بين الدولة بصفقتها صاحبة سلطة وسيادة فإنه يعتبر ضمن القانون العام أما إذا كانت العلاقة فردية بين الأشخاص فيما بينهم فإنه يعتبر ضمن القانون الخاص.⁽¹⁾

والسؤال الذي يدور هنا حول موقع قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي أيضاً من هذا التقسيم؟؟

بالنسبة لقانون العمل فإن عقد العمل أحد العقود التي ينظمها القانون المدني مثلما جاء في مجلة الأحكام العدلية وبالرجوع إلى القانون المدني الأردني أيضاً في فصل العقود نلاحظ وجود عقد العمل ضمن العقود التي ينظمها هذا القانون⁽²⁾، ومع ذلك فإن هناك قواعد قانونية آمرة وجدت لتنظيم علاقات العمل بين الأفراد مما جعل قانون العمل يحتل مكاناً هاماً في القانون

(1) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 14. تعتبر تسمية قانون العمل هي الأكثر وضوحاً والأكثر ملائمة لطبيعة العلاقات القانونية التي ينظمها هذا القانون بين العامل ورب العمل حيث وجدت عدة تسميات مختلفة لهذا القانون فأطلق عليه اسم تشريع العمل ولكن هذه تسمية قد لا تصلح حيث أنه يمكن أن يتبادر إلى الذهن بأن العمل مصدره الوحيد هو التشريع وهو على خلاف ذلك وأطلق عليه أيضاً التشريع الصناعي ولكن هذه التسمية انتقدت أيضاً على اعتبار أن قانون العمل يقتصر فقط على الاعمال الصناعية وهو على عكس ذلك حيث يشمل أعمال زراعية وتجارية وهو لا يتحكم أيضاً بجميع الاعمال الصناعية، راجع أبو شنب، مرجع سابق، ص 14.

(2) أبو شنب، مرجع سابق، ص 14.

العام⁽¹⁾، حيث نصت الفقرة ب من المادة السادسة من قانون العمل الفلسطيني على بطلان أية شرط يكون مخالف أو ينتقص من حق العامل التي أعطاه إياها هذا القانون⁽²⁾ بالإضافة إلى تدخل الدولة في تقرير عقوبات على مخالفة أحكام قانون العمل وتحديد الحد الأدنى من الأجور وساعات العمل اليومية.

ويعتبر بطلان الشرط المخالف هو الجزاء المدني على مخالفة أحكام قانون العمل الآمرة ولرعاية قانون العمل لمصلحة العامل وحفظاً منه على حقوقه نلاحظ بأنه لم يعتبر العقد الذي يحتوي على شرط باطل بأنه ملغي أو باطل بأكمله وإنما اعتبر أن الشرط لوحده هو الذي يبطل ويبقى العقد صحيحاً وبإمكان الأطراف تعديل النص المخالف⁽³⁾ ومن أوجه تأثير قانون العمل بالقانون العام أيضاً تشابه بعض أحكام قانون العمل مع ما جاء في أحكام الوظيفة العمومية من حيث الحسم من الأجر أو الراتب حيث حدد قانون العمل النسبة المسموح الحجز فيها من الأجر كما ورد ذلك بالنسبة للحجز على راتب الموظف العمومي.

وتعتبر الحقوق الواردة في قانون العمل هي الحد الأدنى من الحقوق الذي أوردته قواعد قانون العمل وهي من النظام العام التي لا يجوز مخالفتها إلا إذا كان ذلك يرتب حقوقاً أفضل للعامل⁽⁴⁾.

واعتبر جانب من الفقه بأن قانون العمل هو قانون خاص مستثنين بذلك على اطراف العلاقة العقدية حيث أن عقد العمل يكون بين أشخاص وأفراد عاديين أو بين أشخاص (أفراد) والدولة ولكن ليس بوصفها صاحبة سلطة وسيادة على عكس القانون العام⁽⁵⁾.

(1) الداوودي، غالب، مرجع سابق 25.

(2) راجع نص المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المنشور في العدد 39 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2001/11/25.

(3) سيد رمضان، مرجع سابق، ص 45.

(4) راجع نص المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وانظر كذلك قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى الحقوقية رقم 2009/407 حيث جاء فيه " إذا كان العامل مضطراً للقبول بالخصم من راتبه حفاظاً على عمله فإن قبوله هذا لا يمنع من المطالبة بالمبالغ التي تم خصمها".

(5) الداوودي، مرجع سابق، ص 29.

ويرى الجانب الآخر من الفقه بأن قانون العمل هو مختلط بين عام وخاص حيث إن بعض قواعده تدخل في إطار القانون العام وبعضها يدخل في إطار القانون الخاص⁽¹⁾، حيث يعتبر من قواعد القانون العام قواعد التجريم ونظام التفتيش ومنازعات العمل الجماعية، وهناك ما يعتبر من ضمن قواعد القانون الخاص مثل تنظيم عقد العمل الفردي.

ويرى جانب من الفقه بأن مركز قانون العمل من بين القوانين هو فرع مستقل عن فروع القانون العام والخاص ويندرج تحت اسم القانون الاجتماعي وما يدل على ذلك هو الصفة الأمره لقواعده وكذلك من حيث وجوب تفسير قواعده لما يحقق مصلحة العامل لأن قواعده تهدف إلى حماية حقوقه⁽²⁾.

وفيما يتعلق بالقانون الآخر محل الدراسة وهو قانون الضمان الاجتماعي من حيث مركزه بين القوانين وتصنيفه بينها فإنه بالرجوع إلى طبيعة قانون الضمان الاجتماعي فإننا نلاحظ أنه يحكم العلاقات بين المؤمن عليهم الخاضعين لأحكامه وبين المؤسسة العامة وهي الجهة التي تقوم بتنفيذ هذا القانون والتي تتمثل في مؤسسة الضمان الاجتماعي⁽³⁾.

ومن حيث الصلاحيات التي منحت للمؤسسة العامة هي صلاحيات وامتيازات منحت للسلطة العامة باعتبار ان المؤسسة هي سلطة عامة وتتمتع هذه المؤسسة بالشخصية الاعتبارية ولها الاستقلال المالي والإداري⁽⁴⁾ وغير ذلك من الصلاحيات التي تمنح للسلطة العامة بالإضافة إلى تمتع موظفيه بصفة الضابطه العدلية وكذلك فإن الديون المستحقة للمؤسسة يكون لها حق الامتياز على جميع أموال المدين.

(1) الفار، عبد القادر، المدخل في العلوم القانونية، ص 49.

(2) أبو شنب، مرجع سابق، ص 23-24.

(3) ورد تعريف المؤسسة في المادة(2) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010 (مادة التعاريف) حيث يقصد بالمؤسسة (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي)، وكذلك في المادة (1) من قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2003.

(4) راجع نص المادة 8 من قانون الضمان الاجتماعي رقم (7) لسنة 2010، والمادة (4) من قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2003.

ونلاحظ من خلال ما سبق أن قانون الضمان الاجتماعي هو قانون عام من خلال أطراف التامين بين (المؤمن له والمؤسسة) والصلاحيات العامة الممنوحة للمؤسسة وموظفيها وكذلك من خلال الصفة الإلزامية لقوانين الضمان إلا أن هناك من يرى أن ما سبق لا يكفي لاعتبار قانون الضمان قانون عام حيث أن التمييز بين القانون العام والخاص يتوقف على جوهر العلاقة هنا بين المؤمن والمؤسسة وبغض النظر عن مصدر هذه العلاقة حيث أن هناك كثير من علاقات القانون الخاص تتوافر فيها الصفات الإلزامية ولا تعتبر ضمن علاقات القانون العام، حيث أن المؤمن عندما يطالب بحقوق كان قانون الضمان قد قرر لها فإن يطالب بحقوق ناشئة عن قانون العمل بصفة عامة⁽¹⁾.

ويرى الباحث أن قانون الضمان شأنه شأن قانون العمل وذلك ممكن الحكم عليه بحسب الوجهة أو الجهة التي ننظر منها إليه من حيث الأشخاص أو من حيث أطراف العلاقة التعاقدية أو القوة في العلاقة بين الطرفين وغيرها من الأوجه لذلك فإن قانون الضمان شأنه شأن قانون العمل حيث يعتبر قانوناً قائماً بذاته وفرع من فروع القانون الاجتماعي.

المطلب الثاني: مجالات تطبيق قانون العمل وقانون الضمان والاستثناءات الواردة عليه

الفرع الأول: مجالات تطبيق قانون العمل وقانون الضمان

لدراسة قانون العمل وقانون الضمان وفهم محتواهما لا بد من التعرض إلى مجالهما القانوني لتحديد مواضعهما وحالات انطباقهما، وذلك من حيث العمال وأصحاب العمل والفئات التي شملها هذا القانون والفئات التي استنتهاها من تطبيق أحكامه عليها فبالنسبة لقانون العمل فإن مجاله القانوني يدور حول العمال وأصحاب العمل وقد عرف قانون العمل الفلسطيني العامل على أنه "كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أداءه للعمل تحت امرته وإشرافه"⁽²⁾. ونلاحظ أن التعريف يشمل جميع الأشخاص حيث يطبق على الذكر أو الأنثى مصطلح العامل دون النظر إلى جنسه.

(1) عبيدات، مرجع سابق، ص 14+ ص 15.

(2) المادة 2 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

وعرف صاحب العمل على "أنه كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر"⁽¹⁾

لذلك يشمل قانون العمل العامل وصاحب العمل وهما أطراف عقد العمل الصحيح وإلى جانب ذلك فإن هناك ما يسمى بعلاقة العمل التي يجب أن تربط بين العامل وصاحب العمل حيث عرف قانون العمل الفلسطيني العمل على أنه "كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء أكان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً"⁽²⁾ لذلك يتبين لنا أن قانون العمل يدور مجاله حول العمال وأصحاب العمل الذين تربطهم علاقة عمل منتظمة وقائمة على عناصر وهي الأجر والذي يعرف على أنه ما يتقاضاه العامل لقاء عمله سواء كان عينياً أو نقدياً أو أي استحقاقات أخرى يتفق الطرفان عليها أو ينص عليها القانون.⁽³⁾

وكذلك عنصر التبعية وهي التبعية القانونية أي أن يعمل العامل تحت إدارة وإشراف رب العمل ورقابته وأن ياتمر بأمره في إدارة العمل وتسيير أموره ولا يقصد بها هنا التبعية الاقتصادية والتي تعني استئثار رب العمل بخدمات القائم بالعمل بحيث يصبح عمله لديه هو مورده الوحيد للرزق"⁽⁴⁾. وفيما يتعلق بمجال تطبيق قانون الضمان على الأشخاص فقد اشتمل على بعض الأشخاص المطبق عليهم قانون العمل وهم:

1. العمال الخاضعين لقانون العمل وبالرجوع إلى مفهوم العامل فإن قانون الضمان قد اشترط نفس شروط قانون العمل التي يجب أن تتوافر في العامل لتطبيق قانون العمل عليه وهي التبعية والأجر.

⁽¹⁾ المادة 2 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁽²⁾ المادة (2) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁽³⁾ المادة (2) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 في تعريفها للأجر حيث نصت على أن هو المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله ولا يدخل في ذلك العلاوات والبدالات أي كان نوعها".

⁽⁴⁾ أبو شنب، مرجع سابق، ص 85.

وكذلك اشترط شرطاً آخر وهو السن حيث يشترط لخضوع العامل لقانون الضمان أن لا يقل عمره عن ستة عشر عاماً وذلك واضح في قانون الضمان الاجتماعي⁽¹⁾، ونستنتج أن كل من يزيد عمره على ستة عشر عاماً ويكون ممن يطبق عليه هذا القانون أي أنه داخل ضمن الفئات المشمولة بأحكامه حسب نص المادة الرابعة منه فإنه يكون خاضع لهذا القانون.

وبمقارنة ذلك مع قانون العمل الفلسطيني نلاحظ أنه جعل السن القانوني للدخول في حماية قانون العمل هو ثمانية عشر سنة استنتاجاً من تعريف الأخير للحدث في المادة الأولى منه، وبالرغم من أن قانون العمل جعل السن القانوني هو ثمانية عشر سنة وبالمقابل نلاحظ أن قانون الضمان جعله ستة عشر عاماً فذلك دليل على أن قانون الضمان كان أوسع نطاقاً من قانون العمل في هذه المسألة إلا أن ما يميز الأخير أنه جعل هناك باباً خاصاً وهو السادس منه نظم بموجبه عمالة الأحداث⁽²⁾.

وبالإضافة إلى شرط السن والأجر فقد اشترط قانون الضمان الاجتماعي شرط آخر⁽³⁾ وهو انتظام العلاقة والذي يقصد به أن تكون علاقة العامل بصاحب العمل علاقة منتظمة لمدة معينة، وتكون علاقة العمل منتظمة وذلك حسب الطريقة التي يعمل بها العامل فهي تختلف إذا كان العمل مياومة حيث تعتبر العلاقة منتظمة إذا عمل 16 يوم عمل فأكثر في الشهر الواحد إذا كان يعمل بالساعة أو القطعة أو النقلة أو من في حكمهم فإن العلاقة تكون منتظمة إذا عمل 16 يوم فأكثر في الشهر الواحد وبغض النظر عن عدد الساعات أو القطع أو عدد النقلات وإذا كان العامل يتقاضى أجراً شهرياً فإن العلاقة تكون منتظمة بالنسبة لهم بغض النظر عن عدد أيام عمله في الشهر الواحد وباستثناء الشهر الأول فيطبق عليه فقرة (أ) وهي الحالة التي تكون الطريقة التي يعمل بها العامل بالمياومة⁽⁴⁾.

(1) راجع نص المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (7) لسنة 2010 والتي نصت على ما يلي "يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل اعمارهم عن 16 سنة".

(2) عرف قانون العمل الحدث على أنه "كل من يبلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشر" نص المادة الأولى في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

(3) المادة (4) الفقرة (ب) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني، رقم (7)، سنة 2010م.

(4) نص المادة (9) من التعليمات التنفيذية لقانون الضمان المنشورة في العدد رقم 5076 بتاريخ 2011/1/16 استناداً إلى أحكام الفقرة ط من المادة (11) والفقرة (ب) من المادة 107 من قانون الضمان الاجتماعي رقم (7) لسنة 2010.

وبمفهوم المخالفة استنتجت هذه المادة العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل علاقة غير منتظمة من تطبيق أحكام قانون الضمان عليهم⁽¹⁾، ويمكن أن يرجع ذلك إلى صعوبة اثبات العمل والعلاقة بين الطرفين.

2. الموظفون العامون: ويقصد بهم الذين لا يتبعون لنظام التقاعد أو قانون الخدمة المدنية أو قانون التقاعد العسكري وهم أفراد الأجهزة الأمنية، حيث يخضع هؤلاء لقانون الضمان ويحصلوا على حقوقهم القانونية من خلال قانون الضمان الاجتماعي فهو يسري وينطبق عليهم.

3. الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشآتهم حيث يخضع هؤلاء لقانون الضمان الاجتماعي وما ينظم عملهم والأحكام القانونية الخاصة بهم هو التعليمات التنفيذية الصادرة بما في ذلك تنظيم ساعات العمل والإجازات والراحة والتفتيش والأجور.⁽²⁾

4. الأردنيون الذين يعملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والسياسية التي تعمل في المملكة حيث نلاحظ أن قانون الضمان شمل أيضاً من هو أردني ويعمل لدى البعثات الأجنبية الموجودة في المملكة أي أن المعيار هو شخصي وهو أن يكون الموظف الأردني ومكاني أي وجود هذه البعثات في الأردن وبإجراء المقارنة بين القانونين فيما يتعلق بمجال تطبيقهما نلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني قصر سريان أحكامه على العمال وأصحاب العمل فقط على عكس قانون الضمان الاجتماعي الذي نص أيضاً على فئات وأشخاص آخرين يسري عليهم القانون مما يعني أنه كان أوسع وأشمل في هذا المجال من قانون العمل.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على تطبيق قانون العمل وقانون الضمان

إذا كان الأصل أن قانون العمل يسري على كل عمل تتوفر فيه شروط الخضوع لأحكام قانون العمل إلا أن المشرع استثنى من تطبيق أحكامه بعض الأعمال والتي نصت عليها المادة

⁽¹⁾ انظر نص المادة (4) من الفقرة 3 من قانون الضمان الاجتماعي رقم (7) لسنة 2010.

⁽²⁾ انظر نص المادة (4) الفقرة (أ) البند الثاني من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (7) لسنة 2010.

3 من قانون العمل الفلسطيني "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:

أ. موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم.

ب. أفراد عائلة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

ج. خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يُصدر الوزير نظام خاص بهم."

أولاً: موظفي الحكومة والهيئات المحلية

يقصد بالموظف الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها⁽¹⁾، وبالنسبة لموظفي قوى الأمن الفلسطيني فإن هناك أنظمة وقوانين خاصة بهم يتبعون لها مما يعني أنهم من الفئات المستثناة أيضاً من تطبيق أحكام قانون العمل.⁽²⁾

أما بالنسبة لموظف الهيئات المحلية وهم موظفي المجالس البلدية والقروية فإنه بصدر نظام الهيئات المحلية في عام 2009 الذي حسم فيه الموقف لمن يعمل في الهيئة المحلية فأخضعه لنظام الهيئات المحلية لذا فهو لا يعتبر عامل، أما فيما يتعلق بمن يعين في الهيئة المحلية مقابل أجر يومي فإنه يعتبر عامل ويخضع لقانون العمل.⁽³⁾

⁽¹⁾ المادة (1) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، رقم (4) لسنة 1998 المنشور في العدد الرابع والعشرين من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 1998/7/1.

⁽²⁾ النصر، مرجع سابق، ص 50.

⁽³⁾ راجع نظام موظفي الهيئات المحلية رقم (7) لسنة 2009 الصادر بتاريخ 2009/3/30 عن مجلس الوزراء الفلسطيني. وأنظر كذلك قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى رقم 2009/285 والتي جاء فيه القاعدة العامة في اعتبار الشخص موظف لدى البلدية (المجلس البلدي) أن تعهد إليه وظيفة دائمة أو أن يتم استخدامه في خدمة داخله في ملاك المجلس البلدي وينطبق عليه في هذه الحالة نظام موظفي البلديات سنة 1955 والاستثناء من ذلك هو العامل الذي يتقاضى أجوراً يومية عن أيام العمل فقط وذلك وفقاً للمادة (3) من قانون العمل بدلالة المادة (2) من نظام موظفي البلديات سنة 1955، وينطبق عليه في هذه الحالة قانون العمل.

وقد استثنى قانون العمل هذه الفئة وذلك لأن الموظف يخضع للسلطة العامة من خلال قانون الخدمة المدنية، فهو الذي ينظم عمله من حيث الحقوق والواجبات وما يميز بين العامل والموظف هو طبيعة العلاقة التي تربط بين الطرفين حيث إن هناك علاقة تنظيمية يحكمها القانون الإداري هي التي تربط بين الموظف والدولة، أما العامل فإن العلاقة التي تربطه بصاحب العمل ترجع لأحكام القانون الخاص وهو قانون العمل.⁽¹⁾

بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بهذا الاستثناء فقد نص على ذلك حيث استثنى الموظفون العاملون التابعين لنظام التقاعد بموجب أحكام قوانين التقاعد أي التابعين لنظام الخدمة المدنية وقد استثناءهم القانون وذلك لخضوعهم لأحكام قانون الخدمة المدنية والذي نظم عمل هؤلاء بنظام التقاعد وحدد لهم رواتب تقاعدية ومكافأة نهاية الخدمة وغيرها من التعويضات وذلك مقابل ما يدفعه هؤلاء الموظفون من اشتراكات تقاعدية.

ثانياً: أفراد عائلة صاحب العمل من الدرجة الأولى

وقد استثنى قانون العمل الفلسطيني هذه الفئة من تطبيق أحكامه وذلك حتى الدرجة الأولى حيث جاء ذلك على سبيل الحصر ومعنى ذلك أن الاستثناء لا يشمل جميع أفراد الأسرة وإنما ممن هم من الدرجة الأولى فقط⁽²⁾، وترجع حكمة المشرع في ذلك إلى وجود العلاقة العائلية بين الأطراف مما قد يؤثر على حقوق العامل في مواجهته لرب العمل ومراعاة لروابط القرابة والروابط الأسرية التي تعلق على المعاملات المالية والأجور والشكليات الناتجة عن عقد العمل، وقد أضاف المشرع الأردني على هذا الاستثناء شرطاً حتى يستثنى من تطبيق أحكام قانون العمل وهو أن يعمل العامل "أحد أفراد الأسرة بدون أجر لدى صاحب العمل"، ويرى الباحث أن هذا الشرط ليس بمحلل وذلك لأنه يتوافر صفة القرابة بين العامل وصاحب العمل يكون سبباً لاستثناء هذه العلاقة من تطبيق أحكام قانون العمل حتى ولو كان يعمل بأجر، وذلك

(1) د. كرم، عبد الواحد، قانون العمل في القانون الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، 1998، ص. وكذلك الحكم الصادر عن محكمة النقض الفلسطينية/ غزة في الدعوى الحقوقية رقم 197 / 2003 والقرار رقم 102/2007 الصادر عن محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله.

(2) راجع نص المادة 3 من قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000.

لأنه وحسب نص القانون الأردني وهم أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون بدون أجر، فإن عدم دفع الأجر يخرج العلاقة أصلاً عن كونها علاقة عمل وبغض النظر عن صلة القرابة.⁽¹⁾

وبالنسبة لأفراد أسرة صاحب العمل نلاحظ ان قانون الضمان الاجتماعي لم يستثنِ هذه الفئة من التطبيق ولم يأت على ذكرها صراحة على عكس قانون العمل الذي استثنىها بموجب نص القانون ويمكن الاستفادة هنا من أحكام محكمة التمييز التي اعتبرت أن العامل الذي يعمل لدى صاحب عمل وبينهم درجة قرابة أولى فإنه لا يخضع لقانون الضمان الاجتماعي⁽²⁾. ويرى الباحث موقف قانون العمل كان افضل من قانون الضمان الاجتماعي في هذه المسألة حيث نص صراحة على هذا الاستثناء أولاً وثانياً أن ما جاء به قانون العمل كان منطقياً أكثر من قانون الضمان وذلك مراعاة لعلاقة القرابة بين صاحب العمل والعامل والحفاظ على هذه العلاقة خالية من الخلافات والمشاكل.

ثالثاً: خدم المنازل ومن في حكمهم

ويقصد به كل من يكون عمله متصلاً بشخص المخدم بحيث يمكنه الإطلاع على أسرارهِ وشؤونهِ الخاصة وأن لا يكون قصد المخدم من ورائهِ تحقيق ربح⁽³⁾. ويكون العمل الذي تقوم به هذه الفئة عملاً جسمانياً وليس ذهنياً لذلك لا تشمل هذه الفئة المدرس الخاص كون عمله عملاً ذهنياً بحتاً وكذلك لا تشمل العمال الذين يعملون في المطاعم والفنادق والنوادي والعلّة من ذلك ان صاحب العمل يحقق الربح من وراء عملهم، لذلك يمكن القول أن معيار تحديد تلك الفئة هي القيام بعمل الخدمة المنزلية⁽⁴⁾ وفيما يتعلق بالقانون الذي تخضع له هذه الفئة المستثناة من قانون العمل فإنها تخضع للقواعد العامة في القانون المدني.

(1) د. كيرة، حسن، أصول قانون العمل، ج 1، عقد العمل، الاسكندرية، د د، 1969، ص 37.

(2) انظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2003/105) الذي جاء فيه يعتبر أفراد أسرة صاحب العمل العاملين لديه ويعيشون في كنفه ويتوالى إعالتهم فعلاً حتى الدرجة الثانية خارجين عن أحكام قانون الضمان الاجتماعي عملاً بالمادة (5/ج/2) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1979 وعليه فلا يعتبر الحادث الذي تعرض له ابن صاحب العمل الذي يعمل على سيارة والده المعدة لبيع المرطبات اصابة عمل.

(3) د. كرم، عبد الواحد، مرجع سابق، ص 21.

(4) أبو شنب، مرجع سابق، ص 107.

وفيما يتعلق بفئة خدم المنازل ومن في حكمهم بالنسبة سريان القانون عليهم وذلك بصدور قرار من مجلس الوزراء بشأنهم وبتنسيب من مجلس مؤسسة الضمان.⁽¹⁾

وبمقارنة ذلك في ما يتعلق بهذه الفئة بقانون العمل فإننا نلاحظ أن الأخير نص صراحة على استثنائها من أحكامه في المادة ثلاث منه مما يعني أن قانون الضمان ترك الباب مفتوحاً أمام دخول هذه الفئة إلى أحكامه وشموله لها وذلك بقرار من مجلس الوزراء.

وقد أضاف قانون الضمان الاجتماعي فئة أخرى وهم العمال الذين تكون علاقتهم بأصحاب العمل غير منتظمة ويحدد المجلس⁽²⁾ القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار العلاقة منتظمة والعلة في ذلك عدم الاستقرار في العمل وبالتالي صعوبة الحكم عليه. وقد حددت ذلك التعليمات التنفيذية لقانون الضمان والتي سبق أن بينهاها.

أما بالنسبة لقانون العمل الفلسطيني فإنه لم يأتِ على ذكر هذه الحالة من الفئات المستثناة من تطبيق أحكامه مما يعني أن قانون الضمان كان الأوسع والأشمل في ذلك.

وفيما يتعلق بعمال الزراعة فإن قانون الضمان الاجتماعي اعتبر تلك الفئة من الفئات المعقدة عليها التطبيق وذلك بقرار من مجلس الوزراء.

أما بالنسبة لقانون العمل الفلسطيني فإنه لم ينص على تلك الفئة من ضمن الفئات المستثناة من تطبيق أحكامه بموجب نصوص قانون العمل إلا أن هناك قرار صادر عن مجلس الوزراء الفلسطيني حيث حدد بموجبه التنظيم القانوني لعمال الزراعة من حيث ساعات العمل اليومية بما لا يتجاوز 12 ساعة وحددت الإجازات السنوية بيوم واحد عن كل شهر والإجازة

(1) أنظر: نص المادة (4) الفقرة ج منها من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

(2) يقصد بالمجلس هنا مجلس إدارة المؤسسة. من خلال نص المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (7) لسنة 2010.

المرضية وهي ثلاث أيام فقط أما فيما يتعلق بباقي حقوق العامل بموجب الباب الخامس من قانون العمل فإن هؤلاء العمال مستثنى منها ولا تطبق عليهم.⁽¹⁾

أما بالنسبة لقانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني رقم (3) لسنة 2003 الملغى فإننا نلاحظ أن المشرع الفلسطيني لم ينص صراحة على الفئات المستثناة من تطبيق أحكامه عليها وإنما اقتصر فقط على ذكر الفئات المشمولة بأحكامه وبمفهوم المخالفة فإنه يكون كل من لم يقع ضمن هذه الفئات فإنه مستثنى من تطبيق القانون عليه.

⁽¹⁾ المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 48 لسنة 2004، الخاص بلائحة العمل الزراعي الموسمي المنشور في العدد 52 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2005/1/18، ص 142. ونلاحظ أن قانون العمل الأردني رقم (8) سنة 1996 وتعديلاته اللاحقة قد استثنت من قانون العمل عمال الزراعة والعلّة في ذلك ترجع إلى صعوبة إثبات عملهم وعدم انتظام العلاقة بين العامل وصاحب العمل وعدم استمرارها. أنظر في ذلك نص المادة (3) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1998 المنشور في العدد 4113 من الجريدة الرسمية المعدل في القانون رقم 51 لسنة 2002 المنشور في الصفحة 4085 من الجريدة الرسمية في العدد 4561.

المبحث الثاني

الانتظيم القانوني لاشتراكات مؤسسة الضمان وعلاقتها بالأجر

تدور الاشتراكات التي تدفع من قبل صاحب العمل لمؤسسة الضمان الاجتماعي وجوداً وهدماً مع الأجر وذلك لما لهذا العنصر الذي تقوم عليه العلاقة القانونية بين صاحب العمل والعامل أهمية كبيرة في تحديد الاشتراكات التي تدفع لمؤسسة الضمان لهذا سيخصص هذا المبحث لدراسة عنصر الأجر وعلاقته بهذه الاشتراكات.

المطلب الأول: مفهوم الأجر في قانون العمل وما يقابله في قانون الضمان وصوره

عرف قانون العمل الفلسطيني الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات. وقد عرف المشرع الفلسطيني الأجر الأساسي بأنه المقابل النقدي أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله ولم يدخل بذلك العلاوات والبدلات.⁽¹⁾

ونلاحظ أن التعريف الذي جاء به المشرع الفلسطيني لا يدل بالمعنى الصحيح والكافي للأجر حيث أن هناك حالات معينة يستحق فيه العامل الأجر بالرغم من عدم القيام بالعمل مثال على ذلك الحصول على الأجر في أيام الإجازات المدفوعة وكذلك في حالة إغلاق المنشأة بقرار إداري فإن العامل يبقى مستحقاً للأجر بالرغم من ذلك كما جاء في قانون العمل الفلسطيني.⁽²⁾

ويعتبر الأجر ركناً هاماً وأساسياً لقيام علاقة العمل حيث قيام العامل بعمل لحساب شخص آخر وبدون أجر أي على سبيل التبرع فلا يمكن الحديث عن سريان قانون العمل على تلك العلاقة ويطبق عندئذ القواعد العامة فيما يتعلق بالتبرعات.

(1) وانظر كذلك نص المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 2010/7، أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص 80، وكذلك د. رمضان، محمود سيد، مرجع سابق، ص 135.

(2) تنص المادة 38 على 1 بقانون العمل الفلسطيني (لا ينتهي عقد العمل في حال صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو إيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت، وانظر كذلك: النصرة، مرجع سابق، ص 128).

ويكون العمل مأجوراً إذا كانت هناك رابطة سببية متبادلة بين الطرفين حيث يكون سبب الالتزام الملقى على عاتق صاحب العمل هو العمل الذي يقوم به العامل ويقدمه له وسبب التزام العامل بالعمل هذا هو حصوله على الأجر من صاحب العمل⁽¹⁾.

والأجر عنصر ضروري في عقد العمل يجب الإتفاق عليه بين الطرفين وفي حال خلا العقد من هذا الإتفاق فإن ذلك لا يؤدي إلى ابطال العقد وإنما يمكن الرجوع إلى قانون العمل حيث نص على الحد الأدنى من الأجر⁽²⁾ ويمكن اللجوء إلى القواعد العامة في القانون المدني لتحديد الأجر في حالة خلو العقد وعدم تحديده في القانون لأن القانون المدني يعتبر القانون العام بالنسبة لفروع القانون الخاص⁽³⁾.

وهناك صور عدة يمكن أن يتخذها الأجر الذي يعطي للعامل من قبل صاحب العمل فهو أما أن يتقاضى أجره بالاتفاق على أن يكون نسبه مئوية من الربح أي من أرباح المؤسسة أو المنشأة وفي هذه الحالة لا يجوز أن تقل تلك النسبة عن الحد الأدنى من الأجر وإذا كانت تلك النسبة أقل فإنه يجب على صاحب العمل أن يكمل ذلك النقص⁽⁴⁾.

وأما أن يتخذ صورة العمولة أو الكمسيون والذي يقصد به استحقاق العامل لنسبة مئوية من قيمة المواد التي سوقها مما يشجع العامل على زيادة التسويق. وقد يتخذ الأجر أو جزءاً منه

(1) د. أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص 81.

(2) انظر نص المادة 87 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وأنظر كذلك تعليمات وزير العمل الفلسطيني رقم (1) لسنة 2012 بشأن محددات وعناصر الحد الأدنى للأجر المنشور في العدد 99 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2013/2/27، ص 819. وأنظر كذلك قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم 2009/419 حيث جاء فيه "عملاً بالمادة 87 من قانون العمل لسنة 2000 تقوم اللجنة بالأجر المشكلة وفق المادة 86 من ذات القانون في تحديد الحد الأدنى للأجر على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء وطالما لم يصدر مجلس الوزراء قراراً بذلك الخصوص فإن الأجر المسمى في العقد يكون هو واجب الوفاء وأن البيان الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء لا يعد بينة قانونية تحديد الحد الأدنى للأجر ويكون الاعتماد عليه في غير محله".

(3) المادة 810 الفقرة 2 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 76 إذا لم يكن الأجر مقدر في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة وكذلك ما جاء في المادة (563) من مجلة الأحكام العدلية والتي نصت على ما يلي: لو خدم أحد آخر بناءً على طلبه من دون مقابلة على أجره فله أجر المثل إن كان ممن يخدم بالأجر وإلا فلا.

(4) النصرة، أحمد، مرجع سابق، ص 131.

صورة البدلات وهي التي تعطي العامل من نفقات لقاء ما يبذله من عمل أو لقاء مخاطر يتعرض لها أثناء عمله⁽¹⁾.

وكذلك من صور الأجر أو ما يعتبر جزءاً منه المنحة والتي يقصد بها "مبلغ من المال يعطيه صاحب العمل لعماله في أوقات معينة من السنة مثال على ذلك راتب الشهر الثالث عشر وكذلك ما يسمى بالإكراميات التي تعطىها بعض المؤسسات لعمالها وموظفيها بمناسبة معينة مثل الأعياد⁽²⁾. والمكافأة هي ما يدفع للعامل من مبالغ وذلك تقديراً لحسن عمله وتميزه فيه، وكذلك العلاوة وهي مبلغ من النقود يعطيه رب العمل للعامل زيادة له على أجره وذلك لتحقيق التوازن بين الأسعار والأجر الذي يتقاضاه العامل⁽³⁾.

وتعتبر العلاوة جزءاً من الأجر إذا نص العقد عليها أو استقر التعامل بها داخل المنشأة أو نص عليها النظام الداخلي للمنشأة، وحتى يستحق العامل الأجر عن عمله فإنه أولاً يجب أن يكون عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل عقداً صحيحاً وغير باطل أو قابل للإبطال فإنه لا يجوز للعامل المطالبة هنا بالأجر وان كان له المطالب بالتعويض ولكن لا يطلق على ذلك التعويض صفة الأجر. وكذلك هناك أمراً آخر يجب توافره لاستحقاق الأجر وهو قيام العامل بأداء العمل الذي اتفق مع صاحب العمل عليه⁽⁴⁾. وذلك استناداً إلى علاقة السببية المتبادلة التي تطرقنا إليه سابقاً. حيث أن هذا العمل هو سبب التزام صاحب العمل بالأجر. فيجب على العامل أن يؤدي ما عليه ليستطيع المطالبة بما له.

وقد عرف قانون الضمان الاجتماعي الأجر على أنه المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه المؤمن له لقاء عمله وفقاً للأسس والضوابط التي تحددها التعليمات التنفيذية⁽⁵⁾، وبالرجوع إلى قانون العمل الأردني نلاحظ أنه نص صراحةً على استثناء بدلات العمل الإضافي

(1) انظر نص المادة (824) من القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 وكذلك د. الداودي، مرجع سابق، ص 147.

(2) ابو شنب، احمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص 207، وانظر كذلك المادة 811 من القانون السابق.

(3) د. رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص 163.

(4) المرجع السابق، ص 140.

(5) المادة (1) من التعليمات التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (7) لسنة 2010.

من الأجر وعدم اعتبارها جزءاً منه. والعلة في ذلك أن العمل الإضافي لا يتصف بصفة الديمومة والانتظام والثبات والاستقرار حيث أن العمل الإضافي هو عبارة عن أجر طارئ مقابل زيادة طارئة في ساعات العمل من أجل مواجهة ظروف طارئة على العمل وساعاته، لذلك لا يعتبره كلا من قانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الأردني عملاً دائماً مستمراً، وإنما هو طارئ فلا يجوز بحسب القانونين أن يطبق عليه تعريف العمل، وعليه يكون التساؤل هنا عن الحالة التي يكون فيها صاحب العمل بحاجة دائمة إلى عمل إضافي لمواجهة ظروف عمله ومشروعه في هذه الحالة يجب اعتباره جزءاً من الأجر وذلك استناداً إلى توفر صفة الانتظام والديمومة والثبات مما يجعل استثناءه هنا غير مبرر ولا داعي له.⁽¹⁾

وبإمعان النظر في تعريف الأجر في قانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الاجتماعي نلاحظ أنها لم تذكر فيما يتعلق ببدلات العمل الإضافي في اعتبارها جزءاً من الأجر أم لا مما يعني أنها مستثناة من إطلاق صفة الأجر عليها وإنما اقتصر قانون العمل الفلسطيني على بيان الحكم القانوني لساعات العمل الإضافية حيث يجوز الاتفاق عليها ولكن يجب ألا يتجاوز الإثني عشر ساعة أسبوعياً ويستحق العامل عنها أجر ساعة ونصف.⁽²⁾ وبالنسبة للمكافأة السنوية التي يدفعها صاحب العمل للعامل وباستمرار فإنها تعتبر من عناصر الأجر الذي يخضع للاشتراك الشهري.⁽³⁾

وكما ذكرنا سابقاً أن العامل يستحق الأجر مقابل العمل الذي يقوم به إلا أن هناك حالات معينة لا يتوفر فيها عنصر العمل بالرغم من ذلك فإن العامل يستحق الأجر وذلك في الحالات التالية:

(1) عبيدات، عوني محمد، مرجع سابق، ص 20.

(2) انظر نص المادة (71) الفقرة الأولى والثانية من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000. وأنظر كذلك القرار

رقم 2007/18 الصادر عن محكمة النقض الفلسطينية في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2007/18

(3) قرار محكمة العدل الأردنية رقم 2002/438 والذي جاء فيه (حيث أن الثابت من سندات الصرف المالية الصادرة

عن الشركة التي يعمل بها المستدعي بأن مجلس إدارة هذه الشركة التي كان يمنح للمستدعي مكافأة سنوية وباستمرار وبعد قرار ميزانيتها فبالتالي يتعين اضافة هذه المكافأة السنوية إلى الأجر الشهري لاحتساب الأجر الخاضع للضمان).

أ. تعليق العمل أو التوقف مؤقتاً عنه وهذا يتضح في نص المادة (38) الفقرة الأولى منه حيث نصت على ما يلي (لا ينتهي عقد العمل في حال صدور قرار اداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو إيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت).

وهذا يعني أن العامل يبقى مستحقاً للأجر بالرغم من عدم العمل وتوقفه عنه المدة التي حددتها المادة وهي شهرين من تاريخ الإغلاق أو التوقف وفي حال الاستمرار فإن العقد ينتهي حكماً ويرجع العامل في هذه الحالة على صاحب العمل بحسب نوع العقد إذا كان محدد أو غير محدد فإنه في الحالة الأولى يبقى صاحب العمل ملتزماً بالأجر حتى نهاية العقد في الحالة الثانية مع جوازية الإنهاء يبقى حق العامل في التعويضات⁽¹⁾ حيث يكون سبب التوقف والإغلاق هنا راجع إلى ارادة وخطأ صاحب العمل.

ب. الإجازة المرضية: حيث يبقى العامل مستحقاً للأجر بالرغم من وجوده في إجازة مرضية⁽²⁾ لأسبوعين بأجر كامل وأسبوعين بنصف الأجر فإنه في هذه الحالة يبقى العامل يتقاضى الأجر بالرغم من عدم قيامه بالعمل طيلة فترة الإجازة.

ج. وجود العامل في مكان العمل وإبداء استعداد له فإنه يستحق الأجر حتى ولو لم يقم بالعمل وذلك وجود عائق راجع إلى المنشأة أو صاحب العمل.⁽³⁾

وبما أن الاشتراكات التي يلتزم صاحب العمل بدفعها لمؤسسة الضمان الاجتماعي تتأثر بالأجر فإنه في تلك الحالات وبالرغم من عدم توفر عنصر العمل والأسباب لا ترجع إلى العامل وتوفر عنصر الأجر فإن صاحب العمل أو المنشأة ملزمة بدفع الاشتراكات لمؤسسة الضمان الاجتماعي.

⁽¹⁾ النصر، أحمد، مرجع سابق، ص231. وانظر كذلك العتوم، منصور ابراهيم، شرح قانون العمل الأردني، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 1992، ص116.

⁽²⁾ المادة (79) من قانون العمل الفلسطيني.

⁽³⁾ راجع نص المادة 81 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وأنظر قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى الحقوقية 419 / 2009 الذي جاء فيه يستحق العامل أجرته متى وضع نفسه تحت خدمة صاحب العمل وكان مستعداً للقيام بالعمل وإن لم يؤده لأسباب تتعلق بالمنشأة.

ويرى الباحث ان في ذلك يمكن أن يكون إلحاق الضرر لصاحب العمل حيث يبقى ملتزماً بدفع الاشتراكات للمؤسسة بالرغم من عدم العمل بالإضافة إلى دفعه لأجر العامل فكان بالأولى في هذه الحالة أن يكون هناك اكتفاء بدفع الاجر دون أن يكون ملتزماً بدفع الاشتراكات للمؤسسة.

المطلب الثاني: تحديد نسبة مشاركة صاحب العمل باشتراكات مؤسسة الضمان

ألزم قانون الضمان الاجتماعي صاحب العمل بأن يدفع مقابل التأمين على العامل لحساب مؤسسة الضمان الاجتماعي اشتراكاً سنوياً وذلك حتى يستفيد العامل من الحماية القانونية التي يوفرها قانون الضمان للعامل المؤمن عليه. وقد وضع قانون الضمان قاعدة عامة⁽¹⁾ وآلية معينة لهذا الالتزام على قاعدة أطلق عليها قاعدة سنوية الاشتراك وذلك لأن هذه الاشتراكات تستحق سنوياً حيث أن صاحب العمل يكون ملتزماً بأداء تلك الاستحقاقات لمؤسسة الضمان الاجتماعي خلال سنة ميلادية واحدة. وعند تحديد حساب الاشتراكات التي يجب دفعها للمؤسسة فإنه يجب الأخذ بعين الاعتبار الأساس في دفع تلك الاشتراكات حيث يتم حساب النسبة لتلك الإشتراكات بما لا يتجاوز الخمسة أضعاف متوسط الأجور⁽²⁾ ولكن بشرط ألا يتجاوز ذلك مبلغ (5000) دينار وقد استثنى قانون الضمان الاجتماعي فئات معينة بحيث لا ينطبق عليهم ما جاء فيه وهم:

أ. المؤمن عليهم المشمولين للتأمين قبل تاريخ سريان مفعول القانون المعدل رقم (26) لسنة 2009 النافذ بتاريخ 2009/10/15.

ب. المؤمن عليهم الذي يتجاوز أجره خمسة آلاف دينار بتاريخ 2009/1/1 ويتم احتساب اشتراكه على هذا الأساس.

(1) نص قانون الضمان على قاعدة سنوية الاشتراك في المادة 20 الفقرة ج من قانون رقم 7 سنة 2010.
(2) متوسط الأجور: عرفته المادة (90) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني في الفقرة (أ) من بند (2) منها على أنه معدل الأجور الخاضعة لأحكام هذا القانون بسنة سابقة وفقاً لسجلات وقيود المؤسسة لغايات ربط الرواتب بالتضخم.

ويكون الأساس في تحديد تلك الاشتراكات هو الأجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل في شهر كانون الثاني من كل سنة.⁽¹⁾ ويرى البعض أن الاشتراك الذي يدفع للمؤسسة من قبل صاحب العمل هو مبلغ ثابت يتم تحديده دون أن يكون مربوطاً بالأجر⁽²⁾. أي أن هذا الرأي لا يربط بين الاشتراكات التي تدفع للمؤسسة وبين أجر العامل حيث أنه يتم الإتفاق مع المؤسسة على مبلغ ثابت يتم دفعه عن المؤمن له دون ربط ذلك بالأجر الذي يتقاضاه العامل.

وتبدأ مسؤولية صاحب العمل في دفع تلك الاشتراكات من التاريخ الذي يلتحق فيه المؤمن له بالعمل لديه حتى ترك العامل لهذا العمل ويكون التزامه شهرياً أي يدفع تلك الاشتراكات كل شهر بشهره وكسور الشهور تعتبر شهوراً كاملة⁽³⁾.

ويمكن أن يثور التساؤل التالي وهو الحالة التي يطرأ فيها زيادة أو نقصان على أجر العامل خلال السنة فهل يؤثر ذلك على الاشتراكات لمؤسسة الضمان: بالرجوع إلى نصوص قانون الضمان الاجتماعي نلاحظ أن القانون وضع قاعدة سنوية للاشتراك حيث تؤدي الاشتراكات حسب الأجر الذي يتقاضاه العامل في شهر كانون الثاني وذلك معناه بأنه إذا حصلت زيادة على أجر العامل من قبل صاحب العمل فيما بعد التاريخ المذكور وهو 2009/1/1 فإن تلك الزيادة لا تؤثر على نسبة الاشتراك كاملة إلا إذا كانت تلك الزيادة بأثر رجعي كما لو أن صاحب العمل قرر زيادة لأجور العمال في شهر نيسان من السنة وقراره كان بأثر رجعي أي أن الزيادة من شهر كانون الثاني من نفس السنة فإنه في هذه الحالة يمكن أن تؤثر الزيادة على الاشتراكات طبقاً لقاعدة سنوية الاشتراكات هذه تعتبر من الاستثناءات على سنوية الاشتراك وهو القاعدة التي وصفها قانون الضمان للاستحقاقات التي تستحقها المؤسسة.⁽⁴⁾

(1) انظر نص المادة 17 الفقرة 5 من قانون الضمان.

(2) القاضي حمدان، حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي/ أحكامه وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، بدون طبعة، سنة النشر 2003م، ص182.

(3) الفقرة (ج) من المادة 20 من قانون الضمان وكذلك انظر د. رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص531. وانظر كذلك، الباشا، محمد فاروق، التأمينات الاجتماعية، بدون طبعة، بدون دار نشر، 1988، جدة، السعودية.

(4) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 82.

وهناك حالة أخرى يمكن الحديث عنها وهي التي ينتهي عمل المؤمن له لدى صاحب العمل ولنفرض مثلاً في شهر نيسان ويتم إعادته إلى العمل في نفس السنة ولنفرض في شهر تشرين الأول وكان أجره الجديد يزيد عن الأجر الأول؟

في هذه الحالة يعتبر شهر تشرين الأول هو الأساس في تحديد الاشتراكات التي تدفع لمؤسسة الضمان الاجتماعي وبالزيادة التي ترتبت على الأجر ولكن ذلك ليس امعماً للفقرة 5 من المادة (17) ولكنه استثناء على قاعدة سنوية الاشتراك بسبب تحسن صفة المؤمن له وتحسن وضعه في العمل والعلّة في عدم الاستناد إلى الفقرة (ب) هو أن هذا العامل كان قد عمل مسبقاً لدى صاحب العمل ولا يعمل لأول مره لدى صاحب العمل.

ويمكن أن تثار مسألة أخرى وهي حالة اشتراك المؤمن له لدى أكثر من صاحب عمل وهي ما يقصد بها اجازة التفريغ العلمي مثال على ذلك: أن تمنح جامعة معينة لأحد أعضائها التدريسية اجازة للتفرغ العلمي ويكون خلال تلك الاجازة يعمل لدى جامعة أخرى مشمولة بأحكام الضمان الاجتماعي مع استمرار تقاضيه لأجره من الجامعة التي منحتة الاجازة؟؟

القاعدة القانونية لا يجوز ازدواجية الاشتراك⁽¹⁾ معنى ذلك أنه ينحصر تطبيق قانون الضمان بعلاقة عمل واحدة تربط بين العامل وصاحب عمل واحد، وبالتالي فإنه لا يجوز أن يشترك المؤمن له لدى أكثر من صاحب عمل، وحسب اجتهاد مؤسسة الضمان الاجتماعي في هذه الحالة فإن عضو هيئة التدريس هذا يبقى مشمولاً وتابعا للجامعة التي منحتة الاجازة العلمية ولكن ذلك قد يصطدم في الحالة التي يكون فيها الجامعة التي يعمل فيها غير خاضعة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي ويتعرض ذلك العضو لإصابة عمل معينة فإنه لا يستفيد من الحماية القانونية التي يعطيها قانون الضمان الاجتماعي لإصابات العمل.⁽²⁾

لذلك ويوافق الباحث الرأي في أنه يجب اعتبار الجامعة التي يعمل هذا العضو هي صاحبة العمل وذلك لتوافر عنصر العمل إلى جانب الأجر حيث أن إصابات العمل من أكثر ما يمكن يتعرض له العامل أثناء عمله.

(¹) يقصد بازدواجية الاشتراك أن يكون هناك ازدواج في الاقتطاع من الأجر.

(²) راجع ذلك، محمد عبيدات، عوني، مرجع سابق، ص 100-102.

المطلب الثالث: ضمانات استيفاء أجر العامل وتحصيل اشتراكات مؤسسة الضمان الاجتماعي

رتب قانون العمل حماية قانونية لأجر العامل وذلك لضمان حصول الأخير على أجره كاملاً فمن أوجه تلك الحماية:

أولاً: اعتبار قانون العمل أجر العامل من الديون الممتازة نلاحظ أنها قد جعلت أجر العامل ديناً ممتازاً⁽¹⁾. وذلك بدون حقوقه الأخرى معناه أنه في حالة ثبوت أجور العامل ومستحقاته فإنها تقدم على غيرها من الديون كالضرائب والرسوم وغيرها⁽²⁾، ومن خلال النص نلاحظ أنها جاءت على سبيل الحصر لا المثال فلا يكون لصاحب العمل سلطة تقديرية في الحسم.

ثانياً: منح قانون العمل الفلسطيني إجراء أي حسم من أجر العامل إلا في حالات معينة حيث حددت تلك المادة الاقتطاع المسموح إجراءه وذلك في حالات السلف والغرامات وأن لا يتجاوز 15% من الأجر والغرامات المفروضة على العامل.⁽³⁾

ثالثاً: أعطى قانون العمل للعامل الحق في حبس الأشياء التي تعود ملكيتها لصاحب العمل وذلك إعمالاً للقواعد العامة التي تجيز للدائن حبس أشياء المدين وهذا يستفاد من المادة (482) من مجلة الأحكام العدلية والتي نصت على يصح للأجير الذي لعمله أثر الخياط والصباغ أن يحبس المستأجر فيه باستيفاء الأجرة ان لم يشترط نسيئتها.

رابعاً: قيد قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل في حالة فرض غرامات أو اتخاذ إجراءات تأديبية بحق العامل باعتبارات معينة منها مثلاً لا يجوز ان يتم فرض غرامة مالية على العامل أو على أجره لمدة تزيد عن ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو أن يتم إيقافه عن العمل بدون أجر كذلك لمدة تزيد عن ثلاثة أيام⁽⁴⁾.

(1) نص المادة 51 الفقرة (أ) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 96 وتعديلاته رقم (60) لسنة 2005.
(2) د. أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص220... يفقد العمل حقه في الامتياز إذا كانت الأجور والمستحققات له لا تستند على أساس قانوني أي أن العمل الذي قام به العامل باطل غير مشروع.
(3) راجع في ذلك نص المادة (83) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
(4) نص المادة (84) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 وكذلك أنظر النصره احمد مرجع سابق ص137.

خامساً: تحديد موعد استحقاق الأجر حيث يجب على صاحب العمل الالتزام بهذا الموعد وهو (5) أيام من تاريخ الاستحقاق وذلك يرجع في تحديده إلى الطريقة التي يتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل على دفع الأجر وذلك لأنه يمكن أن يتم الاتفاق على أن يكون العمل شهرياً فيكون دفع الأجر بعد شهر واحد من العمل أو أسبوعياً أو يومياً أو بالقطعة أو الطريحة وهي الطرق التي تحدثنا عنها سابقاً.

وكما أن قانون العمل أوجد ضمانات قانونية لحصول العامل على الأجر فإن قانون الضمان الاجتماعي أوجد أيضاً مثل هذه الضمانات لمصلحة المؤسسة:

أولاً: يجب على صاحب العمل تقديم دفاتره وسجلاته التي يحفظ فيها البيانات الخاصة والمفصلة لأسماء العاملين لديه وكذلك الأجور التي يستحقونها لضمان استثناء الاشتراكات عن العمال وأجورهم الحقيقية وقد نص قانون الضمان على ذلك حيث جاء فيه:

"على المنشأة أن يقدم للمؤسسة بيانات مفصلة تضمن أسماء العاملين والمتدربين لديها وأجورهم وذلك على النماذج التي يقررها المجلس وأن تكون هذه البيانات مطابقة لدفاترها وسجلاتها التي يحتفظ بها وفقاً لأحكام التشريعات النافذة والتي تحسب الاشتراكات على أساسها".⁽¹⁾ والضمانة القانونية هنا هي حصول المؤسسة على الاشتراك الحقيقي عن الأجر الصحيح والحقيقي للعامل وهذا يعتبر ضماناً للمؤسسة بالإضافة إلى ضرورة صاحب العمل أو المنشأة بتلك السجلات والقيود الخاصة بالعمال لديهم ومخالفة ذلك يؤدي إلى مسؤولية صاحب العمل ولا يتحمل العامل ذلك التقصير.⁽²⁾

وهذا الالتزام يقابل الالتزام الذي نص عليه قانون العمل في المادة الثانية عشرة منه حيث ضرورة احتفاظ وتزويد صاحب العمل وزارة العمل بعدد العمال وأجورهم وغير ذلك من التفاصيل الأخرى في بداية الشهر الأول من كل سنة⁽³⁾.

(1) نص المادة 21 من قانون الضمان رقم 7 لسنة 2010، الفقرة الأولى.

(2) انظر قرار محكمة العدل العليا رقم (13) لسنة 2003 حيث جاء فيه أن صاحب العمل ملزم بحفظ القيود والسجلات للعاملين لديه وتوريد الاقتطاعات من مرتباتهم إلى المؤسسة وفي حال عدم وجود هذه السجلات أو عدم مطابقتها فإن صاحب العمل هو المؤاخذ عن هذا التقصير أما العامل فإن المشرع لم يقرر معاقبته على تقصير صاحب العمل.

(3) راجع نص المادة 12 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

وكما أن قانون الضمان الاجتماعي ألزم صاحب العمل أو المنشأة بضرورة تقديم دفاتر ومعلوماته الحقيقية عن عدد العمال وأجورهم التي يتقاضونها فإنه أعطى مؤسسة الضمان الاجتماعي السلطة التقديرية في حساب الاشتراكات وذلك بناءً على تقديرهم بحجم العمل وعدد العاملين في المنشأة في الحالة التي تكون فيها المعلومات غير مطابقة للواقع ويكون صاحب العمل ملزماً بما تقدره المؤسسة (1)

ثانياً: ألزمت مؤسسة الضمان الاجتماعي صاحب العمل بأن يؤدي الاشتراكات المفروضة عليه خلال خمسة عشر يوماً من الشهر التالي للاستحقاق فهذا معناه أنه وحسب قاعدة سنوية الاشتراك فإن الاشتراكات تحسب على أساس آخر شهر كانون الثاني من كل سنة ويكون موعد الاستحقاق هو خلال الخمسة عشر يوماً من شهر شباط وهي آخر مدة قانونية لدفع الاشتراكات (2).

ورتب قانون الضمان الاجتماعي في نفس المادة الفقرة د منها فائدة تأخيرية في حالة التأخر في دفع تلك الاشتراكات عن موعدها وهي بمقدار 0.5% شهرياً بحيث تعتبر تلك الفائدة قليلة بعض الشيء مراعاة من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لأصحاب العمل (3).

وبالنظر إلى قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني فقد أوجب على صاحب العمل أداء تلك الإشتقاقات خلال 15 يوماً (4).

(1) بينت ذلك الفقرة ج من المادة 21 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني، رقم 7 لسنة 2010. وأنظر كذلك قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2003/71 حيث جاء فيه أن المستدعي أحد الشركاء في الشركة المؤلفة منه ومن آخرين (صاحب العمل) كما أنه هو رئيس هيئة مديري الشركة المفوضة بإدارة هذه الشركة والتوقيع عنها وهو خاضع للضمان الاجتماعي وحيث تبين أن المستدعي ضدها لجنة الأجر عدم مطابقة البيانات التي قدمتها الشركة صاحبة العمل للواقع بالنسبة لأجر المستدعي فيكون قيام لجنة الأجر باحتساب الاشتراكات وفقاً لما ارتأته يتفق مع الواقع والقانون. وأنظر أيضاً قرار رقم 2002/266 محكمة العدل العليا الأردنية.

(2) المادة (22) الفقرة (أ) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (7) لسنة 2010م.

(3) راجع المادة 22 من قانون الضمان الاجتماعي. وكذلك انظر د. الباشا، محمد فاروق، مرجع سابق، ص 296.

(4) ورد ذلك في المادة 16 من قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني رقم 23 لسنة 2003.

ثالثاً: فرض قانون الضمان الاجتماعي مبالغاً احتياطية أخرى وذلك في الحالة التي لا يدفع فيها صاحب العمل الاشتراكات عن كل العاملين لديه أو تخلفه عن دفع اشتراكات عن بعض هؤلاء العاملين وكذلك إذا لم يقدم للمؤسسة المعلومات الحقيقية في الكشوفات التي تعتمد على حساب الاشتراكات حيث كما ذكر سابقاً يكون للمؤسسة السلطة التقديرية في ما تراه مناسباً من أجل التحري عن الأجور الحقيقية وعدد العمال لدى صاحب العمل كما جاء في المادة 21 حيث تقدر المؤسسة الاشتراكات الواجب دفعها من قبل صاحب العمل ويكون الأخير ملزماً لتلك المبالغ الإضافية، وكذلك بالنسبة للصورة الأولى وهي عدم قيام صاحب العمل باقتطاع الاشتراكات عن كل أو بعض عماله⁽¹⁾.

في تلك الحالتين السابق ذكرها فإن قانون الضمان في المادة 22 الفقرة (د) منه أوجب على صاحب العمل دفع مبلغ إضافي قدره 30% من قيمة الاشتراكات التي لم يؤديها دون أن تكون المؤسسة ملزمة بتقديم إخطار أو إنذار سابق لصاحب العمل⁽²⁾، وتتبع حكمة المشرع في ذلك أن هذه المبالغ تعتبر من قبل العقوبة على صاحب العمل الذي تخلف عن اقتطاع الاشتراك⁽³⁾.

وبالإضافة إلى تلك المبالغ التي فرضها قانون الضمان الاجتماعي فإن صاحب العمل يبقى ملتزماً بدفع فوائد التأخير التي جاء بها القانون في المادة 19 منه.

رابعاً: أوجبت مؤسسة الضمان الاجتماعي على صاحب العمل في حالة إنهاء خدمة أحد المؤمن عليهم أن يقوم بتزويد المؤسسة بأي مؤمن عليه انتهت خدمته لديه وقد اعطاه القانون مدة معينة وهو ثلاثون يوماً من تاريخ انتهاء الخدمة ورتب على عدم قيام صاحب العمل بهذا الالتزام غرامة تأخيره قدرها 10% من مقدار الاشتراك الشهري عن كل شهر وكان صاحب العمل

(1) هناك فرق بين اقتطاع الاشتراكات وبين عدم الاشتراك حيث أنه بمجرد تقديم صاحب العمل الوثائق والبيانات اللازمة للمؤسسة عن عماله فإنه يكون مشتركاً لدى المؤسسة حتى ولو لم يقوم بأداء تلك الاشتراكات، أما اقتطاع الاشتراكات فإنه تحصيل المؤسسة للاشتراكات المستحقة فعلياً.

(2) راجع نص المادة 20 من قانون الضمان الاجتماعي.

(3) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 108.

متأخراً فيه عن إعلان المؤسسة بذلك، وهذه الغرامة تكون عن كل عامل تنتهي خدمته. حيث أن هذا المبلغ يتعدد بتعدد الذين انتهت خدماتهم⁽¹⁾.

ويلاحظ الباحث أن مقدار الغرامة التي فرضها القانون تكون عن المدة الواقعة بين تاريخ انتهاء الخدمة وتاريخ تزويد المؤسسة بالإخطار فنلاحظ أن هذه المدة شملت أيضاً الثلاثون يوماً التي أعطاها المشرع لصاحب العمل الواردة في بداية الفقرة (هـ) من نفس المادة وهي المدة التي يجب على صاحب العمل خلالها ابلاغ المؤسسة بانتهاء خدمة أحد العمال مع العلم وبمفهوم نص المادة أن هذه المدة وهي الثلاثون يوماً هي مهلة لصاحب العمل لتقديم البيانات للمؤسسة لذلك يرى الباحث أن هذه المادة يشوبها شيء من القصور وبحاجة إلى مزيد من التوضيح.

وقد قررت المادة (22) الفقرة (و) من قانون الضمان الاجتماعي امكانية لجوء مؤسسة الضمان الاجتماعي إلى اعضاء صاحب العمل من اداء تلك المبالغ الاضافية أو الغرامات وذلك في حالة وجود ظروف قاهرة منعت صاحب العمل من أداء الاشتراكات لمؤسسة الضمان، وقد حددت هذه المادة الغرامات والمبالغ الاضافية الواردة فقط في المادة (22) الفقرتين (هـ و د) من القانون. وهي الغرامة المقدرة ب 30% عن التخلف عن الاقتطاع وكذلك عن تقديم معلومات وبيانات غير حقيقية عن العمال والتخلف عن ابلاغ المؤسسة بانتهاء خدمة أحد العمال. وهذا معناه انه لا يمكن اعضاء صاحب العمل ما جاء في نص المادة (22) الفقرة (ج) وهي الفوائد التأخيرية عن دفع الاشتراكات. حيث يمكن أن يشكل ذلك ضمناً أخرى للعامل في الزام صاحب العمل بدفع تلك الاشتراكات.

خامساً: أوجب قانون الضمان الاجتماعي على صاحب العمل إذا أوكل أو عهد بتنفيذ العمل إلى مقاول آخر بإبلاغ المؤسسة بذلك قبل تاريخ بدء العمل بأسبوع ولضمان استيفاء المؤسسة للاشتراكات الشهرية فإنه جعل صاحب العمل والمقاول والمقاولين من الباطل مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بما يترتب على صاحب العمل حيث تستطيع المؤسسة مطالبة صاحب

(1) جاء ذلك في المادة (22) الفقرة هـ من قانون الضمان.

العمل مباشرة أو المفاوض. وفي ذلك ضمان لاستيفاء المؤسسة حقوقهم للمحافظة على حقوق
العامل المؤمن لديها.⁽¹⁾

⁽¹⁾ راجع في ذلك نص المادة (23) من قانون الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني

الخدمات العمالية التي ينظمها قانون العمل
وقانون الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني

الخدمات العمالية التي ينظمها قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

ينظم قانون العمل إلى جانب قانون الضمان الاجتماعي كثيراً من الأحكام والنصوص القانونية التي تفيد وتخدم العامل أثناء حياته العملية مما يساعده على ضمان حقوقه واستحقاقاته وقد اشتمل قانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني على حقوق تعتبر من أهم الحقوق التي تهم العامل ومنها التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية والحق في الإجازات أثناء الأمومة للمرأة العاملة ومكافأة نهاية الخدمة كما جاءت في قانون العمل الفلسطيني وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المقابلة لحق مكافأة نهاية الخدمة والذي جاء به قانون الضمان الاجتماعي الأردني، لذلك سيخصص الباحث هذا الفصل للحديث عن تلك الحقوق العمالية حيث يفرد لكل حق منها مبحثاً خاصاً به يتناول بموجبه أهم الأحكام القانونية والتنظيم القانوني لكل منها وما ترتبه القوانين المقارنة من تعويضات ومبالغ مالية وحقوق أخرى للعامل.

المبحث الأول

اصابات العمل

يعتبر موضوع إصابة العمل من اكثر المواضيع التي تشكل خطورة على العمال أثناء قيامهم بالعمل وخاصة بعد الاعتماد الكبير على الآلة في الإنتاج والتقدم الصناعي الذي واكبه الحصول على أحدث الآلات والماكينات الصناعية، لذلك كان لا بد من وجود نصوص قانونية تضع ضوابط وقواعد قانونية لهذا الموضوع وذلك لتحقيق فكرة الأمن الاجتماعي وأمن العامل وطمأنينته، وحتى يحصل العامل على تعويضه القانوني في حالة تعرضه لمثل تلك الإصابات.

وقد نص قانوننا العمل والضمان الاجتماعي الأردني على إصابة العمل في أحكامهما ووضعت النصوص والمواد القانونية التي تعالج تلك المسألة وتنظمها.

المطلب الأول: التنظيم القانوني لإصابات العمل

عند الحديث عن إصابات العمل لا بد من التعرف على مفهوم إصابة العمل في كلاً من قانون العمل وقانون الضمان لتحديد المعنى الحقيقي لإصابات العمل وكذلك لمعرفة النطاق الذي يدور حوله هذا المفهوم. لذلك سيخصص الباحث هذا المبحث للحديث عن مفهوم الإصابة حسب قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي، وفي المطلب الثاني سيعرض الباحث التزامات صاحب العمل تجاه العامل المصاب، وفي المطلب الثالث حالات سقوط الحق بالتعويض للعامل.

الفرع الأول: تعريف اصابة العمل

عرف قانون العمل الفلسطيني إصابة العمل بأنها: "الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام" (1)

(1) انظر نص المادة (2) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

من خلال التعريف السابق لإصابة العمل نلاحظ أنه يجب أن يكون هناك علاقة سببية ورابط بين الإصابة التي تحدث للعامل وبين عمله أي يجب أن تكون الإصابة بسبب العمل أو أثناء تأديته له أي أن الإصابة يجب أن تكون نتيجة قيام العامل بتنفيذ التزاماته الملقاة على عاتقه بموجب عقد العمل لصالح صاحب العمل⁽¹⁾ وهذا ما سارت عليه معظم التشريعات العربية حيث في تعريفها لإصابة العمل لم تبحث في ماهية الإصابة وعناصرها وإنما اكتفت فقط بذكر الشروط الواجب توافرها حتى تعتبر إصابة العامل إصابة عمل بالمعنى القانوني. وعرف قانون الضمان الاجتماعي الأردني في باب التعريفات إصابة العمل بأنها "الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بنص القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس⁽²⁾ إضافتها لهذا الجدول بناءً على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناجمة عن حادث وقع للمؤمن له في أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب والإياب إلى مكان العمل ومنه.⁽³⁾

ونلاحظ من خلال التعريف الوارد في قانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الأردني أن هناك تشابه بينهما من حيث الخطأ بين حادثه العمل وإصابة العمل بالرغم من وجود فرق كبير بينهما فإصابة العمل وهي النتيجة على الحادث حيث يترتب عليه كسر أو خلع أو غيرها من الأضرار التي تلحق بالعامل بحيث يكون مقدار تعويضاته مختلفة بحسب إصابته، أما الحادث فهو الواقعة نفسها التي يتعرض لها العامل كالسقوط من مكان مرتفع في مكان عمله.⁽⁴⁾

(1) الظاهر، محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان، بدون دار نشر، بدون طبعة، سنة النشر 1994: عمان، ص 13.

(2) يقصد بالمجلس هنا مجلس مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي.

(3) تعريف إصابة العمل حسب نص المادة 2 من قانون الضمان الاجتماعي لرقم 7 السنة 2010 باب التعريفات. وأنظر أيضاً قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2002/276 والذي جاء فيه تكليف صاحب العمل (شركة الجرارات والمعدات الأردنية) المستدعي للذهاب إلى المدينة الصناعية في سحاب لمتابعة أمور التخليص للزبون (شركة تيكو) وأثناء صعود المستدعي درج دائرة الجمارك زلت قدماء فسقط عن الدرج وأصيب بكسر في عظم الرسغ الأيمن مع تمزق في رباطته فنقل إلى المشفى من أجل إسعافه ومعالجته واحتصل على عدة تقارير طبية أرسلت إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي فنكون إصابة المستدعي إصابة عمل)

(4) النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 157.

ويختلف ما جاء فيه قانون الضمان لتعريف إصابة العمل بأنه كان أوسع وأشمل مما جاء في قانون العمل الفلسطيني وخاصة فيما يتعلق بأمراض المهنة⁽¹⁾ حيث حدد قانون الضمان الاجتماعي الأردني الأمراض التي تعتبر أمراضاً مهنية من خلال الجداول المرفقة وكذلك ما يقرره المجلس ويعتبره مرضاً مهنيّاً.

الفرع الثاني: حالات استحقاق التعويض عن إصابة العمل

من خلال التعاريف التي جاءت في كل من قانون العمل وقانون الضمان نلاحظ ان هناك حالات معينة إذا توافر أي منها فإنه يمكن اعتبار ذلك الحادث إصابة عمل بالمعنى القانوني حيث يستحق العامل التعويض الذي قرره القوانين محل الدراسة وهذه الحالات هي:

البند الأول: وقوع الإصابة أثناء العمل

يقصد بهذه الحالة وللوهلة الأولى أن تكون الإصابة التي وقعت للعامل وتعرض لها وقعت أثناء قيامه بالعمل أي في وقت عمله ومكان العمل والزمان المحدد للقيام بذلك العمل⁽²⁾ إلا أنه يمكن تفسير هذه الحالة إلى أبعد من ذلك حيث يعتبر الحادث التي يصيب العامل إصابة عمل أثناء قيامه بالعمل حتى ولو لم يكن خلال الساعات المحددة للعمل وكذلك حتى لو كان العامل في غير المكان المخصص للعمل طالما أن الأخير يقوم بالعمل لمصلحة صاحب العمل.⁽³⁾

وبالتالي فإن تعرض العامل لإصابة عمل أثناء قيامه بالعمل لمصلحة صاحب العمل بغض النظر عن زمان ومكان حدوث تلك الإصابة فإن ذلك يعطيه الحق في المطالبة بالتعويض عن تلك الإصابة.

(1) في حال وجود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني فإن ذلك سيؤدي إلى تعطيل احكام قانون العمل فيما يتعلق بإصابات العمل وتطبيق قواعد قانون الضمان إذا كانت المنشأة مشمولة بأحكامه كما هو الحال في الأردن كما جاء في القرار رقم 2007/1841 الصادر عن الهيئة العامة لمحكمة التمييز والذي أكد على ألوية تطبيق قانون الضمان على إصابات العمل في الحالة التي تكون فيها المنشأة مشمولة بأحكامه.

(2) يقصد بالزمان هنا في عقود العمل = الساعات المحددة للعمل.

(3) انظر الأودن، سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، الفتح للنشر، الطبعة الأولى، بدون سنة نشر، الإسكندرية مصر، ص 26 + ص 27.

وكما أن قانون العمل الفلسطيني لم يحدد مفهوم الحادث وإنما بين في تعريفه لإصابة العمل الحوادث التي تقع أثناء العمل أو بسببه أو أثناء الذهاب إليه أو العودة منه فإن الفقه والقضاء الفرنسي والمصري يعرفه على أنه الفعل المفاجئ الذي يحدث مساساً بجسم الإنسان⁽¹⁾ وذلك معناه أن هناك شروط في ذلك الحادث حتى يسبب إصابة عمل وهذه الشروط نصت عليها التعليمات التنفيذية⁽²⁾ لمؤسسة الضمان الاجتماعي وهي:

أولاً: أن يكون الحادث غير متوقع الحدوث⁽³⁾ ومعنى ذلك توافر عنصر المفاجأة أي أن يكون وقوع الحدث بشكل مباغت وفي فترة قصيرة وكذلك لا يمكن إيقافه أو منع وقوعه. وغير ناتج عن حالة مرضية. وبالنسبة لعنصر المفاجأة فإنه فقهاً تتعلق عنصر المفاجأة بالفعل الضار أو المنشئ للضرر إلا أنه في التطبيق العملي والاجتهاد والذي تأخذ به مؤسسة الضمان أن أثار الإصابة إذا ظهرت فجأة فإن ذلك يمكن اعتباره إصابة عمل وذلك على أساس أنه ظهرت في مكان ووقت العمل أي يتوافر علاقة التبعية القانونية مع صاحب العمل. وهذا معناه أنها تأخذ بمبدأ المفاجأة فيما يتعلق بالضرر وليس بالفعل الضار⁽⁴⁾.

ثانياً: أن يلحق بالمصاب ضررٌ جسمانيٌّ: "ومعنى ذلك أن تنشأ عن الإصابة أو الحادث التي يتعرض لها العامل ضرراً بديناً في جسده كالحروق أو الكسور أو الجروح أو غيرها من الأضرار الجسدية الأخرى دون أي اعتبار لطبيعة هذا الضرر أو نوعه أو جسامته وسواء كان مخفياً أو ظاهراً خطيراً أو بسيطاً. أما إذا تعرض العامل لحادثة معينة دون أن ينتج عنها ضرراً فإن ذلك لا يعتبر إصابة عمل. أما بالنسبة للضرر المعنوي فإنه يمكن أن تتجلى صورته في الحالة التي يترتب على الإصابة الوفاة حيث يسبب ذلك ضرراً معنوياً للأسرة التي يعيلها هذا

(1) النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 157.

(2) التعليمات المنشورة في الجريدة الرسمية العدد رقم 5076 بتاريخ 2011/1/16 استناداً لأحكام الفقرة ط من المادة 11 والفقرة ب من المادة 107 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 7 لسنة 2010.

(3) ابن الرشيد، يحيى، دليل الحقوق والمزايا في قانون الضمان الاجتماعي، دار النظم للنشر، سنة 2002، د ط، عمان، ص31.

(4) عبيدات عوني محمود، مرجع سابق، ص122 - ص123.

العامل وخاصة إذا لم يكن هناك معيل آخر وبالرغم من ذلك فإن القضاء الأردني لم يتعرض لذلك.⁽¹⁾

أما في ما يتعلق بتلف الأطراف الصناعية فإن قانون العمل الفلسطيني لم يعتبر أن إتلاف الأطراف الصناعية للعامل المصاب نتيجة الإصابة هي إصابة عمل مع وجوب التعويض عنها أما قانون الضمان فإنه وبالرجوع إلى المادة 26 من الفقرة ج من قانون الضمان الاجتماعي الأردني نلاحظ أن من ضمن أوجه العناية الطبية التي تلتزم مؤسسة الضمان الاجتماعي بتوفيرها للعامل المصاب هي الخدمات بما فيه الاطراف الصناعية ومعنى ذلك أن المؤسسة ملزمة باستبدال الأطراف الصناعية في حالة عدم صلاحيتها وهذا يقودنا للقول أنه في حالة تعرض العامل الذي يستخدم طرفاً صناعياً لإصابة أو حادثة أدت بالضرر على ذلك الطرف فإن مؤسسة الضمان تتحمل نفقات إعادة تركيب ذلك الطرف للعامل المصاب.⁽²⁾

ثالثاً: وجود مؤثر أو قوة خارجية أدت إلى وقوع الحادث: ويقصد بذلك وجود الآلات والأدوات التي يستخدمها العامل في عمله حتى يكون لها الأثر الكبير في إحداث الإصابة وهو ما يُقصد به العامل المادي الخارجي⁽³⁾ وذلك يميز حادثة العمل عن المرض المهني والمرض العادي حيث يمكن أن تتدخل عوامل داخلية بجسم العامل في حدوث الإصابة مثال: جلطة للشرايين أو الجلطة القلبية إلا أنه يمكن اعتبار الإرهاق في العمل هو ما سبب تلك الأمور ففي هذه الحالة يجب عدم اعتبار تلك الحوادث إصابة عمل⁽⁴⁾ وهناك أيضاً العامل المعنوي حيث أن القوة الخارجية لا تصيب جسم الانسان مباشرة بل تكون هي السبب الذي يؤدي إلى الإصابة.⁽⁵⁾ ويتم تحديد ذلك بناءً على التقرير الطبي الصادر عن اللجنة الطبية مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف العمل.

(1) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 117. وأنظر كذلك، بن رشيد، يحيى، مرجع سابق، ص 31.

(2) انظر نص المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 / 2010.

(3) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 119.

(4) النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 159.

(5) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 120.

ويمكن إثارة مسألة أخرى وهي وقوع إصابة العمل أثناء فترة الراحة وذلك بالحالات التي يكون فيها العمل مستغرقاً لوقت طويل يستدعي وجود أوقات لراحة العامل فإن في هذه الحالة هناك أكثر من رأي:

يرى أصحاب الرأي الأول يجب أن نفرق بين ما إذا كان العامل أثناء فترة الراحة داخل مكان العمل ففي هذه الحالة تعتبر إصابة عمل وبين إذا كان خارج مكان العمل فهذه لا تخضع لإصابة العمل وذلك لأن العامل لا يكون تحت سيطرة وإشراف رب العمل، أما الرأي الآخر فيرى أنه لا يجوز إجراء مثل تلك التفريقة في وجود العامل تحت سيطرة وإشراف رب العمل في مكان العمل أو خارجه وأضاف هذا الجانب إمكانية إضافة شرط لخروج العامل من مكان العمل وهو حصوله على تصريح أو إذن الخروج.⁽¹⁾

وكما نعلم بأن فترة الاستراحة هي حق من حقوق العامل ومقررة له بموجب القانون وهذا واضح من نص المادة 70 من قانون العمل الفلسطيني والهدف منها هو المحافظة على الحالة الصحية للعامل لذلك فإن الباحث يرى أن وجود العامل في فترة الراحة في مكان العمل أو حتى خارجه للترفيه عن نفسه من ضغط العمل وتعرضه لحادثة معينة فإنه يجب اعتبارها إصابة عمل أما إذا قام العامل في أعمال خاصة أخرى في تلك الفترة وتعرض للإصابة فإنه لا يجوز اعتبار تلك إصابة عمل.

وبالنسبة لقانون الضمان فإن الأمر مشابه حيث أن تلك الفترة هي تعتبر جزء من العمل و ينطبق عليها الحالة التي يصاب فيها العامل بإصابة عمل أثناء قيامه به.⁽²⁾

البند الثاني: الإصابة التي تقع بسبب العمل

يقصد بهذه الحالة أن تكون هناك علاقة سببية بين الإصابة التي تعرض لها العامل أثناء قيامه بالعمل وبين العمل الذي يقوم به، وبمعنى آخر أن تكون طبيعة العمل المكلف العامل القيام به هي التي هيأت الظروف لوقوع الإصابة.⁽³⁾

(1) الأودن، سمير عبد السميع، مرجع سابق، ص 27 + ص 28.

(2) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 125-126.

(3) انظر المحامي الظاهر، محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 14.

ولا يشترط أن تكون علاقة السببية قوية ووثيقة بل يكفي أن يكون العمل أحد الأسباب التي أدت إلى الحادث. (1)

أما بالنسبة للحادث الذي يقع بمناسبة العمل فإن المادة الأولى من قانون العمل نصت على الحالات التي يعتبر فيها الحادث إصابة عمل وذلك على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال وبالتالي فإن العامل إذا أصيب بحادثة بمناسبة عمله فإن ذلك لا يمكن اعتباره إصابة عمل وهذا يتفق مع ما جاء في قانون الضمان الاجتماعي الأردني. (2)

البند الثالث: الإصابة التي يتعرض لها العامل في طريقه للعمل

ويقصد بهذه الحالة إصابة العامل أثناء ذهابه وإيابه من وإلى العمل أي الحادثة التي يتعرض لها العامل في الحالة التي يكون فيها ذاهباً إلى عمله أو عائداً منه وهي ما تسمى بـ (حادث الطريق).

ونلاحظ أن قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي الأردني أحاطا العامل بحماية قانونية أوسع وأشمل بإضافة هذه الحالة إلى حالات إصابة العمل حيث أن المخاطر التي تنتج عن العمل لا تقتصر فقط على ما يتعرض له العامل أثناء العمل وإنما يمكن أن يتعرض لحوادث معينة حتى في أثناء ذهابه لعمله أو عودته منه، ويشترط حتى تعتبر تلك الإصابة إصابة عمل بالمفهوم القانوني أن يكون العامل قد اتخذ في ذهابه وإيابه الطريق الطبيعي المألوف للذهاب للعمل دون أن يتخلل ذلك توقف أو انحراف عن ذلك الطريق فلو سلك العامل طريقاً آخر غير الطريق الطبيعي المألوف للذهاب لموقع العمل وتعرض لحادثة معينة نتجت عنها إصابة جسدية معينة لذلك العامل فلا يمكن المطالبة بالتعويض عن تلك الإصابة من صاحب العمل ويعتبر الطريق الطبيعي إذا كان هو الطريق المألوف الذي يسلكه الإنسان العادي لو وضع في نفس

(1) انظر النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 165.

(2) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 8 في القضية رقم 91/189 بتاريخ 13/11/1991.

الظروف. وفي هذه الحالة فإن العامل إذا تعرض لتلك الإصابة فإنه يستحق تعويض عن إصابة عمل بغض النظر عن سبب تلك الإصابة.⁽¹⁾

بالنسبة لقانون العمل الفلسطيني لم ينص صراحة على سلوك العامل للطريق الطبيعي المألوف وعدم تخلل ذلك انحراف أو توقف ولكن يمكن الأخذ بقصد المشرع الذي اعتبر حالات الذهاب والإياب إلى العمل ومن العمل من ضمن حالات إصابة العمل أما بالنسبة لقانون الضمان فإنه نص في تعريفه لإصابة العمل على ذلك صراحة في عبارة.... بالشكل المعتاد أي الطريق الطبيعي المألوف دون انحراف أو توقف.

وقد أخذ المشرع الأردني في تحديده بحادثة الطريق بمعياريين، معيار زمني ومعيار مكاني، أما الزماني فيعني أن يكون هناك تناسب زمني بين الوقت الذي وقع فيه الحادث وبين وقت العمل سواء بداية العمل أو نهايته هذا يعني أن يكون وقت وقوع الحادث قريب من بداية ساعات العمل أو بعد نهايتها بقليل ويعتبر هذا المعيار قرينة قانونية بسيطة يمكن إثبات عكسها.⁽²⁾

مثال على ذلك: إذا كانت المؤسسة التي يعمل فيها العامل تبعد عن مكان سكنه 5 كم وكان دوام هذا العامل يبدأ الساعة الثامنة وتعرض لحادث وقع معه في الطريق في الساعة السادسة صباحاً فإن ذلك لا يعتبر إصابة عمل لتخلف العنصر الزمني⁽³⁾ والحادث الذي يتعرض له العامل بعد استقراره في مكان معين فإن ذلك لا يعتبر إصابة عمل.

أما المعيار الآخر وهو المكاني ويقصد به النقطة التي ينطلق منها العامل إلى عمله أو التي يقصدها بعد انتهاء عمله لم يحدد المشرع النقطة التي يجب ان تنطلق منها العامل الى عمله حيث انها مختلفة وترك الأمر إلى الاجتهاد وكذلك الأمر فإنه لم يحدد الجهة والنقطة التي يجب ان يقصدها بعد انتهاء العمل ويرى الفقه ان نقطة الانطلاق بعد انتهاء العمل تكون المنزل او

(1) الظاهر، محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 15.

(2) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 136.

(3) المرجع السابق، ص 136، وأنظر لذلك: د. الناصري، سليمان بدري، مرجع سابق، ص 316.

يمكن القياس عليه لاعتبار الحادثة التي يتعرض لها العامل في طريقة اصابة عمل ام لا وان لم يكن المشرع في قانون الضمان لم تحدد نقطة العودة فإنه لم يقصد بالتأكيد توفير الحماية للعامل وهو عائد من مكان عمله أياً كانت وجهته⁽¹⁾.

ويعتبر الطريق الطبيعي اعتيادي إذا كان ما يجب على الانسان العادي أن يسلكه إذا وضع في نفس الظروف وغالبا ما يكون الأسهل والأسرع بين مكان العمل وبين محل العمل وإقامة العامل⁽²⁾، وكما ذكرنا فإنه لا يجوز ان يعترِ الطريق الطبيعي أي توقف أو تخلف أو انحراف عنه، كأن يلجأ العامل أثناء عودته من عمله إلى إحدى المقاهي أو أن يزور صديقا له مثلاً فإن تعرض لحادثة بعد ذلك لا تعتبر إصابة عمل ويبقى الدور الأول والأبرز في هذه المسألة للقضاء لتحديد وجود إصابة عمل أو لا.

وفي تقدير لمؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن في أن قيام العامل أثناء عودته من عمله في الطريق بالتوقف لقضاء حاجة من ضروريات الحياة وتعرضه لحادثه أدت إلى إصابته فان ذلك يعتبر إصابة عمل مثال على ذلك توقفه لشراء الخبز مثلاً أو الشراء الدواء⁽³⁾.

ويمكن أن يتعرض العامل لحادثة معينة اثناء وجوده في مركبة مأجورة وذلك إما أثناء عودته من عمله أو ذهابه إليه فإن ذلك العامل يمكن أن يطالب مؤسسة الضمان صاحب العمل عن تلك الإصابة على اعتبارها إصابة عمل مع ضرورة التقيد بالمعيار الزمني للإصابة بالإضافة إلى إمكانية الرجوع بالمسؤولية المدنية على صاحب المركبة وذلك حسب قانون التأمين.

(¹) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2007/492 هيئة خماسية بتاريخ 2008/1/21 حيث جاء فيه وحيث أن الثابت من أوراق الدعوى والبيينة المقدمة فيها ومنها أقوال الشهود أن المستدعي وبعد أن أنهى عمله عاد إلى سكنه وأثناء وجوده في سكنه ذهب للحمام للاغتسال فسقط على الأرض وتم نقله إلى المستشفى فإن ما حدث له ليس أثناء قيامه بعمله أو خلال ذهابه إليه أو عودته منه لذا فإن الإصابة والحالة هذه لا تعتبر إصابة عمل.

(²) ابو ارشيد، يحيي، مرجع سابق، ص 31 + ص 32.

(³) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 148.

وثار خلاف فقهي حول الأساس القانوني لإصابة العمل التي تحدث بسبب العمل نفسه حيث برز لذلك نظريتان اثنتان وهما:

1. نظرية المخاطر المهنية والتي تقوم على مبدأ الغنم بالغرم وذلك على اعتبار الفائدة المهنية التي يجنيها صاحب العمل من وراء عمل العامل المصاب ويؤخذ على هذه النظرية ان مؤسسة لضمان الاجتماعي تكون مسئولة مسؤولية كاملة عن الحادث الذي يصيب العامل حتى ولو لم يكن الأخير تحت رقابة وتبعية صاحب العمل.⁽¹⁾

2. نظرية التبعية القانونية وتقوم هذه النظرية على الرابطة والعلاقة القانونية التي تربط بين العامل وصاحب العمل من حيث ادارة الأخير للعمل وخضوع العامل لرقابته وتوجيهه وتنفيذه لتعليماته فيما يتعلق بالعمل وسيره مما يجعله مسؤولاً عن الحادث الذي يتعرض له العامل أثناء ذلك⁽²⁾.

ونظراً لاختلاف حالة اصابات العمل والحوادث المسببة لها التي يتعرض لها العامل أثناء عمله أو بسببه فإنه يمكن أن تنطبق النظرية الأولى وهي المخاطر المهنية على الحادثة وتعتبر هي الأساس في اعتبارها اصابة عمل ويمكن أن نأخذ بنظرية التبعية القانونية كأساس لذلك فهذا يرجع إلى الحادثة التي سببت الاصابة.

الفرع الثالث: أوجه الحماية القانونية التي ضمنها قانون العمل وقانون الضمان للعامل المصاب

استناداً إلى تنظيم القوانين المقارنة لإصابة العمل وحفاظها على حقوق العامل المصاب وضرورة اعطاء الأخير حقوقه الكاملة غير المنقوصة فإنه يمكن استخلاص أوجه الحماية التي جاءت بها تلك القوانين للعامل المصاب وهي كالآتي:

البند الأول: الحجز على مبلغ التعويض: لم يُجَزِ قانون العمل الفلسطيني إجراء رهن على التعويض الذي يستحقه العامل حيث لا يجوز رهن مبلغ التعويض المستحق للعامل أو أن يتم

(¹) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 131+133.

(²) المرجع السابق، ص 134.

الحجز عليه وقد استثنى المشرع هنا دين النفقة حيث يمكن الحجز على التعويض لسداد دين نفقة بشرط ألا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض. وكذلك فإنه لا يجوز أيضاً إحالة مبلغ التعويض إلى شخص آخر غير العامل إلا لورثته المستحقين لهذا المبلغ في الحالة التي ينتج عن الإصابة الوفاة⁽¹⁾.

ومن حيث رهن مبلغ التعويض أو حجزه فإنه وحسب قانون الضمان الاجتماعي لا يجوز إجراء الحجز أو الرهن على التعويض المستحق للمؤمن له بشكل عام والناجئة عن إصابة العمل بشكل خاص إلا لدين النفقة كما ورد في قانون العمل أو لدين المؤسسة وقد حدد قانون الضمان النسبة المسموح بالحجز عليها وهي ربع المبالغ⁽²⁾.

وبمقارنة ذلك مع ما ورد في قانون العمل فإنه وكما ذكرنا فقد منح الأخير الحق في الحجز أو الرهن على التعويض في الحالات المسموح بها ولكن جعل النسبة المسموح بالحجز عليها هي الثلث وما دون، أما في قانون الضمان فإنه يسمح بالحجز أو الرهن على نسبة الربع فقط وتلك النسبة أقل مما سمح بها قانون العمل مما يعني أنه الأفضل للعامل في هذا الجانب.

البند الثاني: جعل قانون العمل بإمكان العامل المصاب المطالبة بالتعويض عن إصابته بالرغم من توافر أياً من الحالات التي تسقط حقه في المطالبة به وذلك في الحالة التي ينشأ عن الإصابة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر.⁽³⁾

ويعتبر ذلك أيضاً حماية وفرها القانون للعامل المصاب ولم يفقده حقه في التعويض حتى مع توافر خطأ أو تقصير أو إهمال من طرفه وذلك في حالات معينة حيث قدر المشرع ان تلك الحالات صعبة جداً على العامل أو ورثته فقرر له التعويض بالرغم من توافر الخطأ من جانب العامل.

(1) راجع نص المادة 129 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

(2) راجع المادة 41 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 7 لسنة 2010 وكذلك عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 434.

(3) أنظر نص المادة 123 من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

وبالنسبة لقانون الضمان فإن مثله مثل قانون العمل أعطى العامل المصاب حق الحصول على التعويض الناتج عن إصابة العمل، وذلك حتى بتوافر أية حالة من الحالات التي تسقط حقه في تلك التعويضات وهي إذا ثبت تعمده في احداث الإصابة أو كان يتعاطى الخمر والمسكرات أو لم تتقيد بالتعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة العامة والصحة المهنية في الحالة التي نتج عن الإصابة الوفاة أو العجز الجزئي بنسبة 30% فأكثر أو العجز الكلي.⁽¹⁾

فلاحظ هنا تشابه كلا القانونين في هذه المسألة حيث وفرا حماية قانونين للعامل المصاب حيث تتوافر خطأ وسلوك غير صحيح من جانبه. من خلال منحهما العامل المصاب الحق في الحصول على تعويضاته وحقوقه القانونية المقررة له عن إصابة العمل.

البند الثالث: الحالة التي يكون فيها لخطأ صاحب العمل دور في إحداث الإصابة حيث أعطى قانون العمل الأردني العامل المصاب حق المطالبة بأية تعويضات أخرى غير المستحقة بموجب قانون العمل وذلك إذا كانت الإصابة التي لحقت بالعامل ناشئة عن خطأ صاحب العمل حيث يمكن المطالبة به على أساس المسؤولية المدنية التي تقوم على الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما⁽²⁾.

وبالنسبة لقانون العمل الفلسطيني فإنه لم ينص على الحالة التي يكون لصاحب العمل خطأ في إحداث الإصابة بالرغم من ضرورتها للعامل المصاب حيث يضمن حصوله على التعويض من صاحب العمل.

وبذلك إذا توافر الخطأ من جانب صاحب العمل مما أدى إلى وقوع إصابة العمل وإلحاق الضرر بالعامل وكان هذا الضرر بسبب ذلك الخطأ الواقع من صاحب العمل فإن العامل

(1) راجع نص المادة (31) من قانون الضمان، الفقرة (ج).

(2) الجبوري، محمد ياسين مرجع سابق، ص 510. أنظر كذلك قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2008/2167 حقوق بتاريخ 2008/11/30 حيث جاء فيه أن مطالبة المدعي بتعويضات غير واردة في قانون العمل في ما يتعلق بإصابات العمل إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل على أساس أحكام القانون المدني الأردني المادة 256 تتفق مع أحكام قانون العمل.

المصاب يستطيع ان يطالب صاحب العمل بالتعويض عن هذا الفعل بالإضافة إلى التعويض عن إصابة العمل حسب قانون العمل وان يجمع بين التعويضين⁽¹⁾.

وبالنسبة لقانون العمل الفلسطيني فقد أعطى العامل حق المطالبة بالتعويض إذا أدت الإصابة إلى مسؤولية طرف ثالث غير صاحب العمل⁽²⁾ وفي قانون الضمان فإن المؤسسة في حالة وقوع الإصابة بفعل الغير فإن من حق المؤسسة الرجوع عليه بالمطالبة بما دفعته من تكاليف العناية الطبية ويعتبر ذلك من أوجه الحماية أيضاً التي قررها قانون العمل للعامل المصاب مما فتح أمامه باباً آخر يمكن ان يرجع بموجبه على صاحب العمل ويطلبه بالتعويض عند أية أضرار لحقت به بسبب خطأه بالإضافة إلى ما يستحقه ذلك العامل من تعويض عن إصابته بسبب وجود طرف ثالث في الإصابة.

وقد أجاز قانون الضمان الاجتماعي مسألة الجمع بين التعويض عن إصابة العمل والتعويض عن الضرر الذي يتسبب به خطأ صاحب العمل وذلك بموجب دعوى المسؤولية المدنية أي القواعد العامة في التعويض وهذا محل اتفاق بين القانونيين مما يصب في مصلحة العامل ولكن لا يجوز في أية حال أن يزيد مقدار التعويض الذي يستحقه العامل عن الإصابة وعن خطأ صاحب العمل على مقدار الضرر وذلك لأن الهدف من التعويض هو جبر الضرر.⁽³⁾

(1) تنص المادة 89 من قانون العمل الأردني على ما يلي : مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر لا يحق للمصاب أو المستحقين عنه مطالبة صاحب العمل بأية تعويضات غير وارده في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل، وكذلك أنظر، أبو شنب، احمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص 257.

(2) أنظر نص المادة 118 الفقرة الثانية منها من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

(3) راجع المادة (127) من قانون العمل الفلسطيني والمادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم (7) لسنة 2010. وأنظر أيضاً قرار محكمة التمييز الأردنية حقوق رقم 2008/3194 هيئة عامة بتاريخ 2009/1/28 حيث جاء فيه وإذا كانت المميزة ليست مسؤولة عن ضمان اصابة العمل العادية اشترك مورث وقريب المميز ضددهم حالة حياته في الضمان الاجتماعي فهي مسؤولة وفقاً لأحكام المواد (256 و 257 و 267) من القانون المدني طالما أن إصابة العمل واللاحقة به ناشئة عن خطأ جسيم لصاحب العمل بالمعنى المقصود في المادة 37 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

ولا تتعارض المطالبة بالتعويض على أساس القانون المدني مع أحكام قانون الضمان

الاجتماعي⁽¹⁾

وهناك مسألة أخرى وهي الحالة التي يصاب فيها العامل بإصابة عمل وهو يؤدي عمله في مكان يتبع لشخص غير صاحب العمل فإنه هنا تبقى مسؤولية صاحب العمل قائمة عن تلك الإصابة ولا يرتب ذلك مسؤولية الشخص الآخر وقد قضت في ذلك محكمة النقض الفلسطينية حيث جاء "أن إصابة عامل أثناء عمله عند الزبون الذي يتلقى خدمة من الشركة التي يعمل لديها العامل لا يرتب تعويض في ذمة ذلك الزبون طالما أن العامل يتلقى أجره من الشركة التي يعمل لديها وتحت إشرافها وإن كان قد أصيب داخل البنك أثناء عمله في نقل الصناديق التي كلفته بها الشركة التي يعمل لديها".⁽²⁾

البند الرابع: التأمين على العمال: حيث أوجب قانون العمل الفلسطيني على صاحب العمل أن يقوم بالتأمين على عماله ضد إصابة العمل وذلك لدى إحدى جهات التأمين المرخصة في فلسطين ويعتبر ذلك من أهم الالتزامات الأولية على صاحب العمل وهو أول ما يسأل عنه صاحب العمل عند وقوع الإصابة.⁽³⁾

ويحقق ذلك فائدة كبيرة للعامل حيث يضمن الحصول على مبلغ التعويض بالرغم من عدم الكفاية المالية التي قد تصيب صاحب العمل وذلك لأن عقد التأمين ينشئ حقوقاً لصالح العامل المصاب في مواجهة شركة التأمين حيث يحق للعامل مخاصمة الشركة في حدود مسؤوليتها بموجب عقد التأمين والمبلغ الزائد فإنه يمكن الرجوع فيه على صاحب العمل⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2371 / 1998 هيئة خماسية مفصلة بتاريخ 1999/2/17 حيث نصت على المبدأ الأتي أن مطالبة المميز ضده بالضمان استناداً إلى القانون المدني لا تتعارض مع أحكام قانون الضمان الاجتماعي طالما أن الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم حسب المادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي.

⁽²⁾ محكمة النقض الفلسطينية، الضفة الغربية، نقض مدني رقم 2008/175 بتاريخ 2008/2/15.

⁽³⁾ تنص المادة 116 من قانون العمل الفلسطيني على ما يلي: " يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين".

⁽⁴⁾ النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 177.

ويذكر في عقد التأمين أسماء العمال العاملين لدى صاحب العمل وكذلك مبلغ التأمين الوارد في العقد، وهناك بعض الشركات ما زالت تعتمد على ذكر عدد العمال ودون ذكر الأسماء. (1)

وقد وضع قانون العمل الفلسطيني في المادة 136 منه عقوبة مالية وهي الغرامة على صاحب العمل في حال تخلفه عن التأمين على عماله مقداره 300 دينار كحد أدنى و 500 دينار كحد أعلى. (2)

وبالنسبة لقانون الضمان فإنه أوجب على صاحب العمل أو المنشأة التأمين على عماله وذلك حسب نص المادة 6 من الفقرة الأولى حيث جعلت التأمين الزامي وذلك للأشخاص والفئات المشمولة بالقانون فهذا يعتبر من أوجه الحماية التي قررها القانون العام، ويعتبر ذلك التزام على صاحب العمل وحده حيث لا يستطيع أن يحمل المؤمن له أية نسبة من نفقات التأمين إلا إذا كان هناك نص خاص في قانون الضمان ولم يحدد الأخير في تلك المادة مدى شمولية هذا التأمين والجوانب التي يغطيها.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على إصابة العمل

رتب قانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني التزامات على صاحب العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي وذلك عند تعرض العامل لإصابة عمل أو مرض مهني كونه الطرف الضعيف في هذه العلاقة وفرضت كذلك تلك القوانين جزاءات في حالة تخلفه أو تقصيره في القيام بتلك الواجبات.

وفي هذا المطلب سيبين الباحث هذه الالتزامات الملقاة على عاتق صاحب العمل حيث تقسم إلى قسمين التزامات عامة سيخصص لها الفرع الأول والالتزام في التعويض في الفرع الثاني حسب ما ورد في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

(1) راجع المادة رقم (46) من قانون التأمين الفلسطيني رقم (2005/20) المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2005/10/5م.

(2) انظر المادة 136 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

الفرع الأول: الالتزامات العامة على صاحب العمل

أوجب قانون العمل على صاحب العمل عدة التزامات في حال وقوع إصابة العمل وهذه الالتزامات التزامات فورية عند الإصابة مباشرة وهي:

أولاً: يجب على صاحب العمل نقل العامل المصاب إلى المستشفى أو أي مركز طبي من أجل تلقي الإسعافات الأولية والعلاج والتخفيف عنه، وبالنسبة لقانون الضمان فقد أوجب أيضاً هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل ولكنه بين مبدئياً وجوب نقل ذلك المصاب إلى المركز الطبي الذي تعتمده المؤسسة.

ثانياً: ضرورة قيام صاحب العمل بإبلاغ وزارة العمل والجهات المختصة بالإصابة خلال مدة 48 ساعة من وقوع الحادث وقد حمل قانون العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى إلى صاحب العمل ويكون ملتزماً بها⁽¹⁾. وقد ألزم قانون الضمان الاجتماعي صاحب العمل فيما يتعلق بهذا الالتزام إبلاغ المؤسسة بالإصابة وخطية وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة.⁽²⁾

ثالثاً: ألزم قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل بضرورة إبلاغ الشرطة وذلك في الحالات التي تؤدي الإصابة إلى وفاة العامل أو إذا أدت إلى إلحاق ضرراً جسدياً به ولا يستطيع من بعدها الاستمرار في العمل، أما قانون الضمان الاجتماعي فقد أوجب على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ الشرطة أيضاً وذلك خلال 24 ساعة من وقوع الإصابة في الحوادث التالية⁽³⁾:

أ. الحوادث الجنائية.

ب. حوادث السير والطرق.

(1) راجع نص المادة 117 الفقرة أ من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. د. أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص 255 وكذلك راجع نص المادة 27 من الفقرة أ من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

(2) راجع نص المادة 27 الفقرة ب من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2000.

(3) ما جاء في التعليمات التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعي في المادة (6) منه.

ت. الحوادث العامة كالانفجارات.

ث. الحادثة التي تؤدي إلى الوفاة.

ونلاحظ هنا أن قانون الضمان فيما يتعلق بهذا الالتزام كان أوسع وأشمل في تلك الحالات من قانون العمل.⁽¹⁾

ورتب قانون الضمان الاجتماعي عقوبة على صاحب العمل في حالة عدم إبلاغ المؤسسة بالإصابة حيث يُلزم صاحب العمل بدفع نسبة 15% من تكاليف العناية الطبية التي رتبها قانون الضمان، بالإضافة إلى كامل البدل اليومي للعامل المصاب وذلك وفق أحكام المادة 29 منه، وبوجود ذلك النص فإن القانون يُلزم صاحب العمل بالإبلاغ عن الإصابة حتى يتجنب هذه الغرامة أو العقوبة مما يشكل حماية لحقوق العامل المصاب.

رابعاً: الالتزام بدفع جميع النفقات الطبية ونفقات العلاج

يكون صاحب العمل ملزماً في حال وقوع إصابة العمل بان يدفع ما يلزم هذا العامل المصاب من نفقات علاجية وصيدلية وكذلك إقامته في المستشفى بالإضافة إلى ما يحتاجه العامل من خدمات تأهيلية كحاجته لجلسات العلاج الطبيعي والأطراف الصناعية إذا كان من الضروري ذلك للعامل المصاب وإذا كان العامل المصاب بحاجة إلى العلاج الخارجي أي خارج البلاد فإن صاحب العمل يكون ملزماً بنفقات علاجه الخارجية وسفروه وإقامته وذلك حتى يتم شفاؤه او ثبوت العجز الدائم أو الوفاة⁽²⁾.

وبالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فإن مسؤولية دفع النفقات العلاجية تتحملها مؤسسة الضمان الاجتماعي ما دام صاحب العمل قام بالالتزامات الملقاة على عاتقه حسب القانون ولا

(1) راجع نص المادة 27 الفقرة أ من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

(2) الظاهر، محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 34. وانظر كذلك قرار محكمة النقض الفلسطينية في رام الله بالدعوى الحقوقية رقم 2010/23 المفصولة بتاريخ 2010/10/14، حيث نصت على مبدأ قانوني وهو "تكفل صاحب العمل بمعالجة العامل المصاب وجميع الحقوق المترتبة على الإصابة عملاً بالمادة 118 من قانون العمل الفلسطيني"

يتحمل صاحب العمل تلك النفقات إلا بالحالة التي لا يبلغ فيها المؤسسة عن وقوع الإصابة خلال سبعة أيام حيث يتحمل نسبة 15% منها.⁽¹⁾

وتعتمد مؤسسة الضمان فيما يتعلق بنفقات العلاج على أسلوب ارجاع النفقات والذي يعني أن صاحب العمل يقوم بمعالجة المؤمن له المصاب ويدفع نفقات علاجه وعند اتمام العلاج يطالب صاحب العمل مؤسسة الضمان بما دفعه من نفقات أي أن مؤسسة الضمان تقوم بعلاج المصاب بطريقة غير مباشرة عن طريق صاحب العمل.⁽²⁾

وفيما يتعلق بفترة العلاج للعامل المصاب فإنه ليس هناك فترة محدودة ما دام المؤمن له المصاب بحاجة إلى ذلك العلاج فيبقى مستمراً في العلاج حتى يتم شفاؤه أو ثبوت عجزه أو وفاته بتقرير من المرجع الطبي⁽³⁾ وكذلك بالنسبة للمبالغ التي تدفعها المؤسسة فهي تعتمد على الحد الأدنى من أجور العلاج حسب لوائح الأجور الصادرة عن وزارة الصحة أو النقابات المهنية المختصة.⁽⁴⁾

ويمكن أن يتحمل صاحب العمل وحده نفقات العلاج حيث لا يرجع على مؤسسة الضمان الاجتماعي بما دفعه في الحالة التي يتم فيها تخفيض نسبة مشاركة صاحب العمل لدى المؤسسة إلى 1% بدلا من 2% من أجر المؤمن عليه، وذلك بالاتفاق بين صاحب العمل والمؤسسة على تخفيض تلك النسبة مقابل التزامه بدفعه النفقات العلاجية.⁽⁵⁾

ويمكن أن يدور التساؤل التالي وهو في الحالة التي يرفض فيها صاحب العمل القيام بدفع بنفقات العلاج وتكاليفه بالرغم من دفع نسبة 1% من الاشتراكات الشهرية. فهل تلتزم المؤسسة بهذه النفقات أم لا؟ من حيث المبدأ وحسب نص المادة (24) فإن صاحب العمل هو

(1) المادة 27، الفقرة ج من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 7 لسنة 2010.

(2) عبيدات، محمد عوني، مرجع سابق، ص 172.

(3) يقصد بالمرجع الطبي حسب قانون الضمان الاجتماعي اللجنة الطبية أو اللجان الطبية التي يعينها المجلس.

(4) ابو ارشيد، يحيى، مرجع سابق، ص 37، وكذلك عبيدات، محمد عوني، مرجع سابق، ص 174.

(5) ابو ارشيد، يحيى، مرجع سابق، ص 37، وكذلك عبيدات، محمد عوني، مرجع سابق، ص 174. وانظر كذلك نص المادة 24 من قانون الضمان الاجتماعي.

الملتزم بتلك النفقات البدلات وذلك بسبب حصوله على تخفيض في نسبة الاشتراكات التي يدفعها وهي 1% بدلاً عن 2% ولكن في حالة الرفض من قبل صاحب العمل بدفع تلك النفقات وخاصة وإن صاحب العمل قد ينهي خدمات المصاب بعد إصابته فإنه وحسب موقف القضاء الأردني⁽¹⁾ فإن مؤسسة الضمان الاجتماعي ملزمة بالحقوق المقررة للمؤمن له المصاب على اعتبار أن العلاقة بين المؤسسة وبين صاحب العمل وليس بين المؤسسة والعامل المؤمن له فيما يتعلق بتنظيم إصابة العمل⁽²⁾ وإن كانت الاشتراكات تدفع بنسبة من أجر العامل، فالعلاقة مباشرة بين صاحب العمل والمؤسسة.

وبالنسبة لحق المؤسسة فيما دفعته فإنه يمكنها الرجوع إلى صاحب العمل للمطالبة بتلك النفقات والبدلات اليومية التي دفعتها ويمكن للمؤسسة المطالبة بدعوى الإثراء بلا سبب حيث يكون صاحب العمل أثرى على حساب المؤسسة.

وتشمل المعالجة الطبية والعناية الطبية بالمصاب الزام المؤسسة بنفقات نقل المصاب من مكان العمل إلى المكان الذي سيعالج فيه العامل المصاب. وكذلك إذا كان هناك حاجة للعامل المصاب لأياً من الخدمات التأهيلية فإن المؤسسة ملزمة بتوفيرها له وتشمل هذه الخدمات الأطراف الصناعية، السماعيات الطبية، العدسات الطبية التي تزرع في العين وأية خدمات أخرى ويتم توفير هذه الخدمات لمرة واحدة إلا إذا رأت اللجنة الطبية خلاف ذلك.⁽³⁾

الفرع الثاني: الالتزام بالتعويض

يقصد بالتعويض بشكل عام هو جبر الضرر الذي لحق بالمضرور أو التخفيف من وطأة ذلك الضرر على المصاب⁽⁴⁾ والتعويض عن إصابة العمل هو ما يستحقه العامل بسبب تعرضه لحادثة معينة أدت إلى إصابته وإلحاق الضرر به أثناء قيامه بالعمل أو بسببه وأثناء وجوده تحت

(1) قرار المحكمة التمييز الأردنية رقم 83 في القضية رقم 94/1510.

(2) راجع نص الفقرة ب من المادة 24 من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 7 لسنة 2010.

(3) ابو ارشيد، يحيى، مرجع سابق، ص 35، وانظر نص المادة (26) من قانون الضمان الاجتماعي، الفقرة (ب+ ج).

(4) د. الجبوري، ياسين محمد، الوحيد في شرح القانون المدني الأردني. الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع-عمان، ص 617 سنة النشر، 2011.

إشراف ورقابة صاحب العمل أو بسبب المرض المهني، وتقع مسؤولية التعويض والحقوق المالية المقررة للعامل المصاب بحسب قانون العمل الفلسطيني على صاحب العمل على عكس قانون الضمان الاجتماعي فإن مسؤولية التعويض تقع على المؤسسة وهي من أهم الالتزامات المترتبة عليها وليس على صاحب العمل⁽¹⁾، ويختلف مقدار التعويض بحسب العجز الذي تؤدي إليه الإصابة فهو إما أن يكون عجز مؤقت أو دائم، وإما أن تسبب الإصابة الوفاة.

البند الأول: التعويض عن العجز المؤقت

يقصد بالعجز المؤقت إصابة العامل بحادث معين يؤدي إلى منعه مؤقتاً من الاستمرار في العمل لمدة معينة يتم تحديدها من اللجنة الطبية المعتمدة⁽²⁾ فإذا أدت الإصابة إلى عجز مؤقت فإن قانون العمل الفلسطيني قد وضع وبين مقدار التعويض الذي يستحقه العامل في هذه الحالة وهو 75% من الأجر اليومي ويستحق ذلك من اليوم الذي تقع فيه الإصابة حتى مدة أقصاها 180 يوماً ويكون ذلك بناءً على التقرير من المرجع الطبي المعتمد.⁽³⁾

ويمكن أن تكون مدة العجز المؤقت الناتج عن الإصابة أكثر من 180 يوم فإنه حسب قواعد إصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني فإن العامل لا يستحق تعويض أكثر من هذه المدة أما المدة التي تزيد عن 180 يوم فإن صاحب العمل يبقى ملتزماً فيها في ما يتعلق بالعاية

(1) انظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 2007/1171 هيئة خماسية بتاريخ 2007/10/3 حيث أكد هذا القرار على أن قانون الضمان الاجتماعي هو المطبق على المشمولين بأحكامه ويرجع العامل المصاب على المؤسسة في حال شموله وإلا فإنه يرجع على رب العمل، وانظر كذلك القرار 2007/1841 الصادر عن محكمة التمييز الاردنية هيئة عامة.

(2) اللجنة الطبية هي الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة.

(3) راجع نص المادة 119 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وكذلك، د. ابن السعود، رمضان، مرجع سابق، ص 378. ونلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني لم يفرق بين ما إذا تم العلاج المقدم الى العامل بإحدى المستشفيات او المراكز الطبية الخارجية أو إذا كان يتلقى علاجه في إحدى المراكز المعتمدة من قبل صاحب العمل على عكس قانون العمل الأردني الذي يفرق في هذه الحالة بين الأمرين حيث يكون التعويض الذي يستحقه العامل إذا تم العلاج بإحدى المراكز المعتمدة لصاحب العمل بمقدار 65% من الأجر اليومي⁽³⁾ ويمكن أن تكون مبررات تخفيض تلك النسبة أن هذه المراكز يتم اعتمادها لعلاج إصابات العمل ومصروفاتها تدفع من قبل وزارة العمل وبالتالي فإن الوزارة تتحمل جزء من نفقات تلك المراكز.

الطبية والعلاج ونفقاته⁽¹⁾، أي أنه يُلزم بدفع ما يحتاجه من نفقات علاجية حتى تستقر حالته الصحية ولا يُلزم بالتعويض والبدلات اليومية.

وبالنسبة للأساس في حساب الأجر الذي يستحق عنه التعويض فإنه يُحسب على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر للعامل.⁽²⁾

وفي الحالة التي يتقاضى فيها العامل أجره بالقطعة فإن قانون العمل الفلسطيني لم يتطرق إليها على عكس قانون العمل الأردني الذي بين الحكم في هذه الحالة حيث أن التعويض يحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله.⁽³⁾

ولنأخذ مثلاً على حالة العجز المؤقت: إذا أصيب عامل أثناء عمله في مصنع معين بإصابة عمل نتج عنها عجز مؤقت وكان يتقاضى أجره 100 شيكل يومياً فإن مقدار التعويض الذي يستحقه العامل إذا علمنا أن هذا العامل استغرق 30 يوماً حتى شفي من إصابته بناءً على تقرير اللجنة الطبية فإن التعويض المستحق يكون كالتالي:

$$75\% \text{ من الأجر اليومي} \times \text{مدة العلاج} = (100 \times 75) \times 30 =$$

حيث يستحق العامل هنا 75 شيكل وهو 75% من الأجر اليومي مضروبة في مدة العلاج = $30 \times 75 = 2250$ شيكل. وذلك مقدار لتعويض للعامل المصاب. وفي حالة كون العامل يتلقى العلاج في إحدى المراكز المعتمدة من صاحب العمل حسب القانون الأردني فإن الحل يكون كالتالي:

$$65\% \times 100 \times 30 = 30 \times 65 = 1930 \text{ شيكل (مقدار التعويض في هذه الحالة)}$$

⁽¹⁾ ما جاء في المادة (118) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م.

⁽²⁾ نص على ذلك قانون العمل الفلسطيني في المادة (130) حيث جاء فيها "يُحسب التعويض المستحق وفقاً لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر لآخر 3 أشهر".

⁽³⁾ نص المادة 91 من قانون العمل الأردني رقم 8/1996 وتعديلاته رقم 51/2002.

وبالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي الأردني فإن مؤسسة الضمان ملزمة بأداء البدلات اليومية للعامل المصاب عن الايام التي يتعطل فيها عن عمله بسبب الإصابة. حيث حددت تلك البدلات ب 75% من الأجر اليومي الذي يتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات، والتي تم الحديث سابقاً عن القواعد المنظمة للأجر وللإشتراكات المستحقة على صاحب العمل والأجر الذي يتخذ أساساً لذلك.⁽¹⁾

وكما ذكرنا سابقاً فإن العلاج الطبي للعامل المصاب وكذلك البدلات اليومية فإنها تستمر حتى يتم شفاء ذلك العامل أو يثبت عجزه أو وفاته. وذلك يعني ان مؤسسة الضمان تبقى ملتزمة بأداء تلك البدلات اليومية حتى يثبت العجز أو الوفاة أو شفاء المصاب.⁽²⁾

وقد حمل قانون الضمان الاجتماعي صاحب العمل أجر الثلاثة أيام الأولى من تاريخ وقوع الإصابة وذلك حسب نص الفقرة ج من المادة (29) حيث نصت على ما يلي: تتحمل المنشأة أجر الثلاث أيام الأولى من تاريخ وقوع الإصابة".

البند الثاني: التعويض عن العجز الدائم

كما ذكرنا سابقاً فإن الإصابة قد تسبب عجزاً مؤقتاً تمنع العامل مؤقتاً من القيام والاستمرار في العمل والتي بين قانون العمل كيفية حساب التعويض الناتجة عنها وكذلك الأمر فإن الإصابة يمكن أن تسبب عجزاً دائماً وهذا العجز يمكن أن يكون كلي أو جزئي ولم يعرف قانون العمل الفلسطيني العجز الكلي وذلك على خلاف ما جاء في قانون العمل الأردني⁽³⁾ وتقوم اللجنة الطبية بتطبيق نظام التأمين الوطني من أجل تحديد درجة العجز⁽⁴⁾ وقد بين قانون العمل

(1) انظر الفقرة (أ) من المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي. ساوى المشرع في قانون الضمان الاجتماعي في مقدار التعويض الذي يستحقه العامل المصاب إذا كان يتلقى العلاج في منزله أو خارج المستشفى أو المركز الطبي وفيما إذا كان يتلقى ذلك العلاج داخل المستشفى أو المركز الطبي المعتمد من المؤسسة، وهذا يتشابه مع ما جاء في قانون العمل الفلسطيني على عكس ما جاء في قانون العمل الأردني.

(2) الفقرة (ب) من المادة (29) من قانون الضمان.

(3) قانون العمل الأردني المؤقت رقم 1960/21 والذي كان معمولاً به بالصفة الغربية قبل صدور قانون العمل رقم 7 لسنة 2000.

(4) راجع النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 174.

مقدار التعويض المستحق في كل حالة من تلك الحالات حيث أنه إذا كان العجز دائم وكلي فإن قانون العمل أوجب في هذه الحالة تعويض مقداره أجر ثلاثة آلاف وخمسمائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي حتى يبلغ العامل المصاب سن الستين وذلك أيهما أكثر⁽¹⁾ ويكون ذلك بالاستناد إلى التقرير الطبي الصادر من المرجع الطبي المختص.⁽²⁾

مثال على ذلك: إصابة عمل أدت إلى إحداث عجز دائم كلي لدى العامل المصاب علماً بأن هذا العامل يتقاضى مبلغ عشرة دنانير يومياً وعمره 45 سنة فإن التعويض المستحق لهذا العامل.

الحل: 3500 يوم × 10 دينار = 35000 وهو المبلغ المستحق للعامل للتعويض عن إصابة العمل الناتج عنها عجزاً دائماً كلياً أو الأخذ بالطريقة الثانية وهي الحساب على 80% من الأجر حتى يصل عمر المصاب إلى 60 سنة حيث يكون الحل كالتالي:

يتقاضى العامل بالشهر الواحد 300 دينار - 80% من المبلغ يساوي 240 دينار

$$2880 = 12 \times 240$$

$$43200 = 15 \times 2880 \text{ (المدة المتبقية حتى يصل إلى 60 سنة)}$$

وبمقارنة المبلغين مع بعضهما البعض نلاحظ أن المبلغ الأخير الناتج عن الطريقة الثانية أعلى من الأول حيث يستحق العامل في هذه الحالة هذا المبلغ.

وبالرجوع إلى قانون العمل الأردني نلاحظ أنه وضع سقفاً أعلى لمبلغ التعويض في هذه الحالة وهو خمسة آلاف دينار أردني حيث لا يجوز أن يزيد مبلغ التعويض على ذلك ويرى الباحث أن ذلك قد يلحق الضرر أحياناً بالعامل المصاب في الحالة التي يزيد مبلغ التعويض عن

(¹) نص المادة 130 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 سنة 2000 وأرجع كذلك إلى المادة الأولى من نفس القانون في تعريفها للأجر.

(²) المرجع الطبي: هو الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من وزير العمل، المادة (2) من قانون العمل، رقم 51 لسنة 2001.

خمسة آلاف دينار مما يجعل ما جاء في قانون العمل الفلسطيني أفضل في هذا الشأن، أما بالنسبة للتعويض المستحق للعامل إذا نتج عن الإصابة الوفاة فقد ساوى المشرع الفلسطيني بين العجز الكلي الدائم وبين الوفاة حيث يحسب التعويض للوفاة بنفس الطريقة التي يحسب فيها العجز الدائم.⁽¹⁾

وبالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فقد عرف العجز الكلي الدائم⁽²⁾ كل عجز ينجم عن إصابة عمل يفقد المؤمن له بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة لا تقل عن 75%.

حيث وبموجب قانون الضمان الاجتماعي إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي دائم فإن العامل المصاب المؤمن له لدى المؤسسة يستحق راتباً مقداره 75% من الأجر الذي يتخذ أساساً للاشتراكات وقت الإصابة.⁽³⁾

فلو أن عاملاً أصيب بإصابة عمل نتج عنها عجز كلي وكان أجره شهري بمقدار 500 دينار فإن راتب الاعتلال كما سماه قانون الضمان الذي يستحقه العامل هو:

$$375 = 500 \times \frac{75}{100}$$

وقد أضاف المشرع في قانون الضمان ما نسبته 25% من المبلغ الذي يستحقه العامل بسبب العجز الكلي إذا كان بحاجة إلى غيره وقت المثول أمام المرجع الطبي من أجل مباشرة حياته اليومية وذلك بتقدير وشهادة طبية⁽⁴⁾. فلو توفرت الحالة في العامل المصاب في المادة السابقة فإن راتب الاعتلال الذي يستحقه العامل يكون:

⁽¹⁾ قانون العمل الأردني الملغي كان يعطي المستحقين في حالة الوفاة الناتجة عن الإصابة تعويض مادي أجر الف يوم عمل على أن لا يزيد مقدار التعويض عن (550) دينار ولا يقل عن 400 دينار. وفي حالة العجز الكلي فإنه يأخذ أجر 1200 يوم على أن لا يزيد عن 700 دينار ولا يقل عن 500 دينار وقد جاء ذلك في المادة (58) الفقرة (5) من قانون العمل الملغي.

⁽²⁾ المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 الفقرة (9) منها.

⁽³⁾ بينت ذلك المادة (30) الفقرة (ب) من قانون الضمان الاجتماعي.

⁽⁴⁾ الفقرة (أ) من المادة (30) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001.

الأدنى ل لأجور الذي نص عليه قانون العمل وبالتالي لا يجوز أن تزيد تلك التعويضات عن الحد الأدنى للأجر. (1)

ويمكن أن تتوفر هذه الحالة ولكن ليس وقت وقوع الإصابة أو وقت المثول أمام المرجع الطبي لأول مرة وإنما بعد مدة معينة من وقوع تلك الإصابة حيث يصبح العامل المصاب غير قادر على القيام بأمر حياته اليومية، فإنه في هذه الحالة وبالرجوع إلى نص المادة (28) من قانون الضمان الفقرة (ب) منها فإنها تعطي المرجع الطبي قرار إعادة الفحص الطبي للعامل المصاب إذا حصلت له أية انتكاسة خلال ستة شهور من استقرار حالته، ولكن لا يستحق في هذه الحالة العامل المصاب نسبة التعويض المقررة حسب ما جاء في المادة 30 منه، وإنما يمكن للجنة الطبية أن تقرر إعادة الفحص ومتابعة العلاج له وما يترتب على ذلك من استحقاق للبدل اليومي.

وبالنسبة لقانون العمل الفلسطيني وفيما يتعلق بتلك المسألة فإنه لم ينص عليها مما يعني أنه ساوى بين الأمرين من خلال ذلك يرى الباحث أن وجود هذا النص أفضل للعامل المصاب وذلك مراعاة للوضع الصحي السيئ للعامل بعد الإصابة وحاجته إلى من يعينه فالأولى بالمشرع الفلسطيني أن ينص صراحة على ذلك ويعطي العامل المصاب حق إعادة النظر في إصابته إذا حصلت له أية انتكاسات أو مضاعفات خلال فترة معينة كما جاء في قانون الضمان الاجتماعي.

وبالنسبة للأجر المعتمد الذي يدفع على أساسه التعويض عن العجز الكلي فإنه الأجر الذي يتقاضاه العامل وقت وقوع الإصابة والذي يتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات الشهرية للمؤسسة حتى في الحالة التي يثبت فيها العجز التالية لوقوع الإصابة. (2)

(1) نص على ذلك قانون الضمان الاجتماعي الأردني في المادة (30) الفقرة (ب) منه.

(2) عبيدات، عوني محمد، مرجع سابق، ص 204.

أما فيما يتعلق بالعجز الدائم الجزئي فقد نص قانون العمل الفلسطيني على ما يلي "إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويض نقدي وعادل يعادل نسبة ذلك العجز إلى العجز الكلي الدائم".⁽¹⁾

ويقصد بالعجز الجزئي "العجز الذي ينقص من قدرة العامل المصاب على القيام بممارسة مهنته كما كانت عليه قبل وقوع الإصابة"⁽²⁾ وتبقى صفة الديمومة متوفرة كما هو الحال فيا لعجز الكلي الدائم ولكن ما يميزه عن العجز الكلي هو نسبة ذلك العجز ومقدار التعويض المستحق للعجز الجزئي يكون بحسب نسبة هذا العجز إلى التعويض الذي قرره قانون العمل للعجز الكلي ويتضح ذلك من خلال المثال التالي:

مثال: لو تعرض عامل لإصابة عمل أدت لعجز جزئي دائم بنسبة 50% وكان عمره عند الإصابة 50 عام وأجره اليومي 20 دينار والأجر الأساسي 15 دينار فإن ما يستحقه هذا العامل من تعويض كالتالي:

$$43200 = (12 \times 30 \times 10) \times 15 \times 80\% \text{ أو على الطريقة الثاني } 35000 = 50\% \times 3500 \times 20$$

نسبة ذلك العجز إلى العجز الكلي حسب الطريقة الثانية ويساوي $50\% \times 43200 = 21600$ وبالتالي فإن التعويض المقرر للعامل المصاب حسب الطريقة الأولى يكون أكبر.

وتجدر الإشارة إلى أنه وحسب نص المادة 120 الفقرة الثالثة منها فإنه لا يجوز أن يتجاوز مقدار التعويض عن العجز الجزئي عن ما هو مقرر من عجز كلي.

أما فيما يتعلق بقانون الضمان الاجتماعي فإن العامل يعتبر مصاب بعجز جزئي إذا أصبح العامل المصاب غير قادر على العمل بصفة دائمة بنسبة تقل عن 75%.

ويتم تحديد هذه النسبة من قبل اللجنة الطبية المعتمدة حيث أنها هي الفيصل في التمييز بينما إذا نتج عن الإصابة عجزاً كلياً أو عجزاً جزئياً.

(¹) انظر نص المادة 120 الفقرة 2 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

(²) المحامي الظاهر، محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 40.

وبالنسبة للتعويض عن العجز الجزئي بين المادة 30 الفقرة ج من قانون الضمان الاجتماعي نصت عليه حيث بينت هذه المادة كيفية حساب الراتب الذي يتقاضاه العامل المصاب إذا نتج عن الإصابة عجزاً جزئياً نسبته 30% فأكثر حيث يستحق العامل تعويض يقدر بنسبة ذلك العجز من قيمة العجز الكلي.⁽¹⁾

مثال على ذلك: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل نتج عنها عجز جزئي دائم بنسبة 40% وكان أجره الشهري 300 دينار فإن مقدار راتب الاعتلال الذي تلتزم به مؤسسة الضمان هو: $225 = 300 \times 75\%$ دينار هذا المقدار العجز الكلي أما العجز الجزئي فإنه يكون بنسبته إلى التعويض عن العجز الكلي ويساوي $90 = 225 \times 40\%$ دينار وهو راتب الاعتلال الذي يستحقه العامل المصاب دفعة واحدة من مؤسسة الضمان.

أما الحالة الثانية: وهي أن تكون نسبة العجز الجزئي الدائم أقل من 30% فإن العامل المصاب يستحق تعويض يعادل نسبة ذلك العجز من قيمة العجز الكلي الدائم ويكون مضروباً في 36 شهر.

مثال على ذلك:

لو أن نسبة العجز لدى العامل 25% والأجر 500 دينار فإن التعويض المستحق في هذه الحالة هو $375 = 500 \times 75\%$ دينار $93 = 375 \times 25\%$ دينار $3375 = 36 \times 93$ دينار.

البند الثالث: الإصابة التي ينتج عنها الوفاة

قد ينتج عن إصابة العمل وفاة العامل لذلك فإن قانون الضمان لم يغفل عن ذلك وقد نص على تلك الحالة في المادة 30 في الفقرة (أ) حيث حدد نسبة التعويض الذي يستحقه الورثة أو

⁽¹⁾ تنص المادة (30) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010 "إذا نجم عن الإصابة عجزاً جزئياً دائماً لا تقل عن نسبة 30% فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري يحسب على أساس نسبة ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي الإصابي الدائم".

كما يسميهم القانون المستحقون⁽¹⁾ وهي 75% من الأجر الذي اتخذ أساساً لتسوية الاشتراكات وقد حددها المشرع هنا بوقت وقوع الإصابة.

مثال على ذلك: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل نتج عنها وفاته وكان أجره الشهري هو 400 دينار فإن راتب تقاعد الوفاة الإصابية الذي يستحقه ورثة العامل المصاب.

راتب التقاعد هو 75% من الأجر اليومي.

$$300 = 400 \times 75\% \text{ (راتب تقاعد الوفاة الإصابية)}$$

وصاحب الحق في هذا الراتب الناتج عن الإصابة التي أدت إلى الوفاة هم المستحقون وقد بينت المادة 79 من قانون الضمان من هم المستحقون حيث نصت على ما يلي: "يقصد بالمستحقين أفراد عائلة المؤمن له أو صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال المنصوص عليهم فيما يلي ممن تتوفر فيهم الشروط والأوضاع الواردة في هذا القانون:

أ- الأرملة / الأرملة.

ب- الأبناء / البنات.

ج- المعالون من الأخوة / والأخوات.

د- والداه.

ه- الجنين حيث ولادته حياً.

وفيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني فإنه نص أيضاً على الإصابة التي تؤدي إلى الوفاة وبين مقدار التعويض المستحق للورثة والتي ساوى بينها وبين العجز الكلي الدائم، وبمقارنة ذلك مع ما جاء في قانون الضمان نلاحظ أن النسبة التي منحها قانون العمل للورثة أعلى مما جاء

⁽¹⁾ يقصد بالمستحقين: المنفعين من عائلة المؤمن عليه المنصوص عليهم في هذا القانون. راجع نص المادة (2) من قانون الضمان رقم 7 لسنة 2010.

في قانون الضمان التي حددها بـ 75%، ونجد أن قانون العمل في هذه المسألة كان مرناً أكثر حيث جعل نسبة التعويض بين أمرين وهما إما 80% من الأجر أو أجر 3500 يوم عمل، وأيهما أكثر مما يصب ذلك في مصلحة العامل.

المطلب الثالث: حالات سقوط الحق بالتعويض للعامل

وكما أن قانون العمل أوجب وفرض التزامات على صاحب العمل في حالة الإصابة فإنه حدد مسؤولية على العامل فيما يتعلق بإصابة العمل ووضع حالات إذا توافر أياً فيها فإنه يفقد حقه في التعويض عن إصابة العمل وتتمثل مسؤولية العامل فيما يلي:

الفرع الأول: يجب على العامل أن يبذل كل ما في وسعه من أجل تجنب الإصابة ويكون معيار سلوكه سلوك الرجل الحريص دون أن يكون هناك إهمال أو خطأ من طرفه. حيث أنه إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو خطأ أو إهمال من قبل العامل فإنه يفقد حقه في التعويض المقرر له وقد نص على ذلك أيضاً قانون العمل الفلسطيني⁽¹⁾ وقد أوجب قانون الضمان الاجتماعي على المؤسسة القيام بالتحقيق في أن هذه الإصابة ناتجة عن فعل متعمد من قبل العامل⁽²⁾ وفي الحالة التي لا تتمكن فيها مؤسسة الضمان من إثبات التعمد من قبل العامل بإحداث الإصابة فإنها تكون ملزمة بدفع التعويض للعامل المصاب.⁽³⁾

الفرع الثاني: يجب على العامل الابتعاد عن تناول الخمر والمسكرات أو المخدرات اثناء قيامه بالعمل أو حتى قبل حضوره للعمل إذا بقي متأثراً بها في موقع العمل فإنه أيضاً في هذه الحالة يفقد حقه في التعويض⁽⁴⁾ والعلة من ذلك أن تناول هذه المسكرات والخمور تؤدي إلى زهاب العقل مما تجعل العامل غير مدرك بالأعمال التي يقوم بها ويجب أن تتوافر علاقة السببية بين حالة السكر والإصابة حيث بانتفاء هذه العلاقة فإن المؤسسة تكون ملزمة بأداء البدلات اليومية

(1) الفقرة (1) من المادة 31 من قانون الضمان الاجتماعي رقم (7) لسنة 2010. بالإضافة إلى المادة 123 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

(2) الفقرة ب من المادة 31 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

(3) قرار محكمة الاستئناف رقم 92/1044 صادر بتاريخ 1992/12/13.

(4) الفقرة (2) من المادة 31 من قانون الضمان الاجتماعي.

للعامل المصاب، مثال على ذلك وقوف المؤمن له وهو في حالة سكر أمام الآلة التي يعمل عليها وتعرضه للإصابة بفعل انفجار تلك الآلة وليس بسبب حالة السكر، فإن المؤسسة في هذه الحالة تكون ملزمة بدفع البدلات اليومية لهذا العامل وذلك لانقضاء علاقة السببية بين حالة السكر والإصابة.⁽¹⁾

الفرع الثالث: يجب على العامل الالتزام بالتعليمات المقررة فيما يتعلق بإجراءات الوقاية والسلامة وإتباعها بحرص شديد حتى لا يحمل نفسه مسؤولية اصابته نتيجة عدم تقيده بتلك التعليمات⁽²⁾ حيث يكون عدم اتباعه بالشكل الصحيح لتلك التعليمات أو مخالفته لها السبب في وقوع الإصابة أو الأثر الكبير في احداثها وقد جاء النص على تلك الحالة في قانون العمل الأردني على عكس قانون العمل الفلسطيني الذي لم ينص على أنها من الحالات التي تسقط الحق في التعويض أما في قانون الضمان الاجتماعي فقد نص عليها⁽³⁾ حيث اعتبرها من الحالات التي تسقط حق العامل في الحصول على التعويض، ويرى الباحث أن اعتبار تلك الحالة من مسقطات الحق في التعويض يُرتب إلزاماً على العامل بضرورة التقيد بوسائل وتعليمات السلامة المهنية ويجعله من واجباته الأساسية حتى يتجنب وقوع الإصابة مما يزيد من الوعي لدى العمال وخاصة الذين يعملون في المصانع والأعمال التي تعتمد بشكل كبير على الآلة والأدوات الصناعية من أجل معرفة كافة الأمور العامة في طبيعة العمل حتى يمكن العامل من تجنب الإصابة واتخاذ التدابير اللازمة لذلك ويؤيد الباحث أن يتم حرمان العامل من التعويض إذا لم يلتزم بتلك التعليمات حتى يكون لديه جانباً من الوعي والإدراك لعمله وخاصة من يعمل في الآلات والمعدات وكذلك فإن قانون العمل أوجب وفرض التزامات على صاحب العمل ووقف إلى جانب العامل في كثير من المسائل إلا أن ذلك لا يعطي العامل الحق في إهمال تلك التعليمات ووسائل الحماية لتفادي وقوع الإصابة.

(1) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 194.

(2) راجع نص الفقرة (3) من المادة 94 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته رقم 51 لسنة 2002.

(3) انظر نص المادة 31 الفقرة الأولى منها البند الثالث من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 7 لسنة 2010.

وهناك التزام يلقي على عاتق العامل بعد الإصابة وهو التقيد بالعلاج والخضوع له حتى لا يتسبب في حدوث مضاعفات سلبية على إصابته وقد جاء ذلك بموجب قانون العمل الأردني وقد رتب قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي سقوط الحق بالتعويض.⁽¹⁾

وعلى ذلك فإنه بتوافر أي من تلك الحالات وعدم التزام العامل بالواجبات الملقاة على عاتقه سواء قبل حدوث الإصابة والوقاية منها أو الالتزامات الملقاة عليه بعد الإصابة فإنه يفقد حقه بالتعويض إلا أن قانون عمل الفلسطيني قرر استثناءً على تلك القاعدة حيث أعطى العامل المصاب حق الحصول على التعويض حتى بتوفر أيّاً من الحالات السابق ذكرها وذلك إذا كانت نسبة العجز 35% فأكثر بالإضافة إلى حالة الوفاة ويظهر ذلك مدى وقوف قانون العمل إلى جانب العامل في حمايته عند وقوع الإصابة حيث لم يحرمه مطلقاً من التعويض حتى وإن كان هناك حالة من حالات سقوط هذا الحق حيث أبقى المجال والباب مفتوحاً أمام العامل للمطالبة بحقه أو أمام ورثة العامل للمطالبة بحق مورثهم.⁽²⁾

وبالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فقد نص على ذلك الاستثناء وأعطى العامل حق الحصول على التعويض حتى بتوافر أي من حالات سقوط الحق فيه⁽³⁾ مع الاختلاف بينه وبين قانون العمل فيما يتعلق بنسبة العجز حيث جعلها الأخير 35% فأكثر، أما قانون الضمان فإنه قرر بوجود نسبة عجز 30% فأكثر فإن العامل يستحق التعويض بالرغم من توفر حالة من حالات سقوطه.

ويبقى التساؤل عن الحالة التي يسقط فيها حق المؤمن له بالتعويض من مؤسسة الضمان الاجتماعي فهل يمكن له الرجوع على صاحب العمل حسب قانون العمل!! يرى الباحث أنه إذا كان العامل مشمولاً بأحكام قانون الضمان الاجتماعي فإن مؤسسة الضمان هي الكفيلة بالتعويض عن إصابة العمل ويكون قانون الضمان هو الأولي بالتطبيق مقابل التزام صاحب العمل بدفع

(1) د. الناصري، سليمان بدري، مرجع سابق، ص 319. راجع أيضاً نص المادة (94) الفقرة (أ) فيها.

(2) راجع نص المادة 123 الفقرة الثانية منها من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وانظر كذلك قرار محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2001/321.

(3) نص الفقرة ج من المادة 31 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2010.

الاشتراكات للمؤسسة لذلك سقوط حق العامل بالتعويض حسب قانون الضمان لا يُمكنه الرجوع إلى قانون العمل. (1)

(1) انظر في ذلك القرار رقم 2007/1841 الصادر عن الهيئة العامة لمحكمة التمييز المفصولة بتاريخ 2007/12/16 الذي نص على وجوب تطبيق قانون الضمان الاجتماعي على العامل المصاب المشمول بالضمان، وانظر كذلك قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 349 الصادر عن الهيئة العامة بتاريخ 12/16.

المبحث الثاني

الأمراض المهنية

عرف قانون العمل الفلسطيني المرض المهني ضمن تعريف اصابات العمل وذلك على عكس قانون العمل الأردني الذي يمكن الاستفادة من تعريفه للمرض المهني حيث عرف المرض المهني "بأنه الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الإصابة بأي من الإصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2)"⁽¹⁾ وقد نص القانون على الأمراض المهنية وفصلها تفصيلاً دقيقاً ونصت عليها صراحة وعلى سبيل الحصر وذلك حتى لا يكون هناك لبس وخطأ بين المرض المهني وبين المرض العادي وذلك من خلال جداول ألحقت بقانون العمل والضمان الاجتماعي.

ويكون الأساس في اعتبار المرض مرضاً مهنيًا مما يجعله إصابة عمل يستحق العامل عليها التعويض ويكون صاحب العمل ملزماً بتعويضه إذا لم يكن هذا العامل خاضعاً لأحكام الضمان الاجتماعي والمؤسسة في حالة خضوعه لأحكام الضمان⁽²⁾ هو علاقة السببية ما بين المرض وبين طبيعة العمل.

ويؤخذ بعلاقة السببية كأساس في تحديد المرض المهني بالإضافة إلى الجداول التي نصت عليها القوانين وذلك لتحديد المرض المهني وتميزه عن المرض العادي لأنه يصعب وضع تعريف جامع مانع للمرض المهني ويصعب الفصل بينه وبين الأمراض الأخرى لذلك ولإطفاء الحماية القانونية على المرض المهني واعتباره إصابة عمل لا بد من توافر شروط منها:

1. أن يكون المرض المهني من الأمراض المنصوص عليها في الجداول السابقة ذكرها. فإذا أصيب عامل بمرض معين ولم يكن منصوص عليه في تلك الجداول المبينه للأمراض المهنية فإن أصابته لا تعتبر إصابة عمل.

(1) انظر المادة 2 من قانون العمل الأردني رقم 8/ 6 وتعديلاته رقم 51 لسنة 2002.

(2) الداوودي، غالب علي، مرجع سابق ص 168. المحامي الظاهر، محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 15.

2. أن تكون هناك رابطة وعلاقة سببية بين المرض وبين العمل الذي يقوم به العامل، وإذا كان المشرع من حدد المرض المهني على سبيل الحصر ولكنه لم يحدد العمل الذي ينتج عنه المرض ففي هذه الحالة فإن العامل يقع على عاتقه عبئ إثبات أنه يعمل في عمل يستدعي استعماله لمادة أو مركب معين يسبب المرض المهني⁽¹⁾.

3. أن يكون هناك تلازم زمني بين ظهور المرض وقيام علاقة العمل وبالرجوع للمادة 128 من قانون العمل الفلسطيني نلاحظ أنها وضعت مدة معينة من خلالها يجب التقدم بالطلب بإصابة العمل وهي سنتين من تاريخ انتهاء خدمة العامل⁽²⁾.

ومعنى ذلك أن يظهر المرض أثناء قيام علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل أو خلال فترة محددة من حالة انقضائها وقيام العامل بصناعة معينة أو عمل معين نتج عنه إصابته بمرض مهني منصوص عليه في جداول الأمراض المهنية وأن هذا العمل هو مسببه فإن لذلك قرينه قانونية غير قابلة لإثبات العكس على أن هناك علاقة سببية بين المرض والصناعة أو العمل الذي تسبب في حدوثه. وتجدر الإشارة هنا انه لا يشترط حتى تقوم المسؤولية عن المرض المهني أن يكون الشخص الذي أصيب فيه يقوم بعمل أو صناعة معينة بل حتى ان وجوده بمقر العمل يجعله معرضا للإصابة بهذا المرض المهني. مثال على ذلك الشخص الإداري الذي يعمل في إدارة المؤسسة أو المشروع في مكان قريب من تلك الأعمال والصناعات فهو معرض للإصابة بأحد تلك الأمراض لذا فهو يستفيد من الحماية القانونية المقررة للمريض المهني.

وهناك فرق بين إصابة العمل والمرض المهني والمرض الطبيعي حيث أن الأخير ما يصيب الإنسان في جسمه نتيجة التكوين الفسيولوجي للشخص نفسه دون أن يتصل ذلك بالعمل وظروفه أما إصابة العمل فهي كما أوضحناها سابقاً أما الإصابة بأحد الأمراض المهنية أو بسبب حادث دفع العامل أثناء تأدية العمل أو بسببه⁽³⁾.

(1) الأودن، سمير عبد السميع، مرجع سابق، ص 192.

(2) المرجع السابق، ص 195.

(3) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق.

وفي قانون الضمان الاجتماعي أيضاً كقانون العمل فقد نص على الأمراض المهنية في باب إصابات العمل حيث تعتبر المرض المهني بحكم إصابة العمل حسب قانون الضمان الاجتماعي وكذلك فإن قانون الضمان الاجتماعي لم يحدد ولم يعرف المرض المهني بشكل صريح ومانع وذلك كما ذكرنا لصعوبة اثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل لذلك اعتمد قانون الضمان الاجتماعي على الجداول⁽¹⁾ حيث ألحق بهذا القانون جدول يبين فيه الأمراض المهنية ونوعها والأعمال المسببة لها. وهذه الطريقة تجعل عبئ اثبات أن المرض المهني سببه نوع العمل الذي يقوم به العامل أسهل على الأخير وما يكون على العامل سوى أن يثبت أن المرض والمهنة هما واردان في الجدول المبين.⁽²⁾

أما عن شروط الإصابة بالمرض المهني واعتباره إصابة عمل فإن قانون الضمان أورد عدة شروط هي نفسها التي سبق وذكرناها وقد أضاف قانون الضمان شرط المدة حيث جاء في المادة 39 من قانون الضمان الاجتماعي فيها وبيان المدة التي تبقى فيها المؤسسة ملتزمة بأداء التعويض عن الأمراض المهنية وهي سنتين من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه⁽³⁾. ويكون قرار الإصابة صادر عن اللجنة الطبية الخاص بالمؤسسة مع الاحتفاظ بحق المؤمن له الاعتراض على ذلك القرار⁽⁴⁾.

وبالرجوع إلى المادة 128 من قانون العمل الفلسطيني نلاحظ أنها جعلت تلك المدة هي أيضاً سنتين من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن له حيث يبقى صاحب العمل ملتزماً بجميع الحقوق المالية للعامل المصاب بالمرض المهني خلال تلك المدة.

(1) ويطلق على تلك الجداول الجدول المزدوج وذلك حيث يتم تحديد اسم المرض المهني في الشق الأول أما في الشق الآخر يحدد اسم الأعمال والمهن التي تسبب حدوثه مع إمكانية إضافة بعض الأمراض المهنية والأعمال التي تتسبب فيها إلى تلك الجداول وهي ما يطلق عليها بالجدول المفتوح وتكون الصلاحية في ذلك للجنة الطبية المكونه في مؤسسة الضمان الاجتماعي.

(2) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 153. وانظر نص المادة 39 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 7 لسنة 2010 "على أن يثبت بقرار من المرجع الطبي أن تلك المهنة كانت السبب في إصابته بالمرض المهني".

(3) انظر المادة 39 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001.

(4) انظر المرجع السابق، المادة 38.

ولكن من جهة أخرى نلاحظ ان نص المادة 39 من قانون الضمان الاجتماعي أضاف ميزة وهي الحالة التي يظهر فيها مرض المهنة على العامل بعد انتهاء خدمته بفترة معينة حيث جعلت المادة السابق ذكرها مؤسسة الضمان الاجتماعي مسئولة عن تلك الإصابة خلال السنتين من تاريخ انتهاء الخدمة وذلك حتى لا يفقد المؤمن له حقه بمجرد انتهاء خدماته وهنا تظهر التكاملية بين القانونين.⁽¹⁾

وبالنسبة للحقوق القانونية المقررة للعامل من إصابته بالمرض المهني من تعويض وغيرها فإنه يطبق عليها ما يطبق على إصابة العمل بشكل عام لأن المرض المهني يعتبر إصابة عمل وذلك في الحالات التي تؤدي فيها المرض المهني إلى العجز الكلي والعجز الجزئي والوفاة حيث تقدر المبالغ الواجبة دفعها للعامل حسب ما ورد في قانون العمل والضمان الاجتماعي في باب إصابات العمل التي سبق الحديث عنها.

وبالنسبة لمدة تقادم المطالبة بالتعويض عن الأمراض المهنية فإن قانون العمل جعل له مدة تقادم خاصة وهي سنتين من تاريخ انتهاء خدمة العامل فهنا يجب على العامل المصاب بالمرض المهني أن يلتزم بذلك حيث يستطيع تقديم دعوى عن إصابة العمل الناتجة عن المرض المهني خلال سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة أو خلال عمله لدى صاحب العمل⁽²⁾ وبالنسبة لمسألة اكتشاف المرض المهني فقد بين قانون العمل الفلسطيني هذه الحالة حيث إذا اكتشف العامل المرض المهني بعد مدة معينة من ترك العمل وقبل انتهاء السنتين كأن يكتشفه بعد سنة من تاريخ انتهاء العمل فإنه يكون له الحق في المطالبة في التعويض عن المرض المهني خلال سنتين من تاريخ اكتشاف ذلك المرض وهذا معناه أنه يُشترط أن يتم اكتشاف المرض خلال السنتين وذلك استناداً إلى قانون العمل الفلسطيني حيث إن المادة 128 لم توضح المدة التي يجب على العامل تقديم الدعوى خلالها عند اكتشاف المرض المهني.⁽³⁾

(1) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 157.

(2) ما جاء في المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

(3) ما جاء في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني.

ويبقى التساؤل فيما لو اكتشف العامل المرض المهني بعد انقضاء سنتين من تاريخ انتهاء خدمته لدى رب العمل فإنه في هذه الحالة لا يستطيع المطالبة بالتعويض عن المرض المهني بحسب قواعد تعويض اصابة العمل وضمن قانون العمل ويمكن المطالبة بالتعويض بهذه الحالة حسب القواعد العامة مع بقاء التزامه في إثبات خطأ صاحب العمل و توفر الضرر والعلاقة السببية بينهما.⁽¹⁾

أما بالنسبة لمدة تقادم إصابة العمل غير الناشئة عن المرض المهني فإنها تكون وبحسب ما جاء في قانون العمل الفلسطيني⁽²⁾ خلال سنتين من تاريخ وقوع الإصابة وهي من النصوص القانونية التي تحدد مدة التقادم وتتعلق بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها⁽³⁾ ويختلف الأمر في حساب تلك الفترة فذلك الاعتماد على الوضع الصحي للعامل المصاب واستقرار حالته الصحية حيث يبدأ حساب المدة المذكورة من تاريخ استقرار حالته وغالبا ما تكون من تاريخ التقرير الطبي النهائي لأن العامل المصاب قد يستغرق وقتاً معيناً في العلاج قبل الاستقرار الصحي والحكمة في ذلك تكون مراعاة للعامل المصاب حيث يكون في الفترة الأولى من الإصابة غير قادر على تحديد مصروفاته العلاجية ونفقاته الناتجة عن الإصابة قبل استقرارها وكذلك فإن اللجنة يمكن أن تستغرق وقتاً لتقدير نسبة العجز لدى العامل.⁽⁴⁾

(1) النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 182.

(2) تنص المادة 124 من قانون العمل الفلسطيني على ما يلي "ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين من تاريخ وقوع الإصابة"⁽³⁾ انظر قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم 2009/351 رام الله حيث جاء فيه المبدأ القانوني والنصوص القانونية التي تحدد مرور الزمن هي قواعد أمره تتعلق بالنظام العام وتسري بأثر فوري ومباشر من وقت العمل بها على كل مدة لم تكتمل.

(4) انظر قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى رقم 2010/73 والذي جاء فيه المبدأ القانوني "يسقط حق المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل في حالة العجز الكلي والوفاة بالنسبة للعامل أو الورثة بمضي سنتين على وقوع الإصابة". وانظر كذلك قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم 2008/321 الذي جاء فيه " وبالتدقيق فيما اثاره وكيل المدعى عليها الثانية وجدت محكمة البداية ان المدعي حصل على التقرير الطبي النهائي بتاريخ 2001/12/19 وأقام الدعوى بتاريخ 2005/2/24 وبذلك يكون قد أقام دعواه بعد انقضاء أكثر من سنتين، وتوصلت المحكمة الى انه يجوز إثارة هذا الدفع في أي مرحلة من مراحل الدعوى ما لم يصدر عن الخصم إقرار يتعارض مع هذا الدفع، وحيث لم تجد أي إقرار يتعارض مع هذا الدفع الأمر الذي يبين منه ان لائحة الدعوى قد اودعت قلم المحكمة بعد السنتين التي حددها القانون، لذلك قررت رد الدعوى لعل مرور الزمن وإقامتها خارج المدة القانونية".

المبحث الثالث

إجازة الأمومة

تعتبر إجازة الوضع أو الأمومة من أهم الحقوق التي كفلها قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي حيث أعطت تلك القوانين المرأة العاملة ذلك الحق ونظمت الإجازة الخاصة بها بموجب قواعد قانونية نصت عليها. (1)

وتختلف هذه الإجازة عن الإجازة المرضية وذلك لأن المرأة العاملة تستحقها بسبب وجود حالة اعتيادية طبيعية للمرأة نظراً للتكوين الجسماني لها، أما المرضية فهي عارض صحي يحدث للعامل تجبره على الإجازة. (2)

ويأتي تنظيم قانون العمل لإجازة الأمومة مراعاة منه لظروف المرأة العاملة الحامل وذلك كما ذكرنا نظراً لما أودع فيها من فطرة ومراعاة لمسؤولياته الكبيرة. وكذلك الأمر بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فإنه أضاف نوعاً من التأمينات على أحكامه وهو تأمين الأمومة حيث بموجبه نظم هذا النوع من إجازة المرأة العاملة وبين حقوقها خلال تلك الفترة.

المطلب الأول: استحقاق الإجازة

حتى تستحق المرأة العاملة إجازة الأمومة فإن قانون العمل والضمان قد اشترط أموراً يجب يتم أخذها بعين الاعتبار، وهي:

الفرع الأول: اقتراب موعد الوضع

ويقصد بالوضع هنا: انفصال الجنين عن أمه في الموعد المعتاد سواء ولد حياً أو ميتاً⁽³⁾ ويفيدنا تعريف الوضع في معرفة التكييف القانوني لحالة الإجهاض⁽⁴⁾، حيث تستبعد تلك الحالة

(1) ويطلق على هذا النوع من الإجازة عدة تسميات وذلك لعدم الاتفاق على مصطلح واحد ويرجع ذلك إلى امتدادها على ثلاثة مراحل وهي الحمل، والوضع، والحضانة، فهناك من يسميها الوضع والحضانة وهناك من يسميها إجازة الحمل والولادة وغيرها، إلا أن تسميتها وكما يرى الباحث إجازة الأمومة يمكن أن تكون الأكثر اقتراباً من هذا النوع من الإجازات وذلك لأنها تشمل قبل الوضع وبعده أي في مرحلة العناية بالطفل

(2) د. المصاروة، هيثم حامد، التنظيم القانوني للإجازات، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 162.

(3) النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 149.

(4) د. المصاروة، مرجع سابق، ص 120.

من نطاق الإجازة للمرأة العاملة. وذلك بسبب عدم اعتيادية الانفصال حيث أن الإجهاض هو انفصال الجنين عن أمه قبل الموعد المعتاد، لذلك فإن حالة الإجهاض لا تعتبر وضع بالمعنى الصحيح من يعني أن المرأة العاملة إذا تعرضت لحالة إجهاض للجنين فإنه لا يمكنها الاستفادة من إجازة الأمومة، ويرى البعض أن المرأة العاملة في هذه الحالة تستحق إجازة الأمومة انطلاقاً من الهدف من هذه الإجازة وهو المحافظة على الأم صحياً بعد الولادة إعطاءها قسطاً أكبر من الراحة حيث تكون المرأة التي أجهضت بحاجة إليه كثيراً⁽¹⁾.

ويرى الباحث أن المرأة العاملة في حالة الاجهاض لا تستحق إجازة الأمومة التي نص عليها قانون العمل ويسبب الباحث رأيه بما يلي:

- أن الاجهاض لا يعتبر ولادة طبيعية بالمعنى الذي قصده قانون العمل.
- أن الهدف من إعطاء المرأة العاملة هذه الإجازة هو المحافظة على مولودها الذي يكون بحاجة كبيرة جداً إليها في أيامه الأولى.
- أن الاجهاض لا يحتاج إلى هذه المدة الطويلة من الإجازة لراحة الأم. ويمكن أن تحصل على إجازة مرضية لفترة قصيرة.

الفرع الثاني: اشتراط موعد الوضع

اشتراط قانون العمل وكذلك قانون الضمان مدة سابقة عن الوضع يجب أن تكون المرأة العاملة قد أمضتها في العمل حيث اشترط قانون العمل الفلسطيني حتى تستحق المرأة العاملة هذه الإجازة أن تكون قد أمضت مائة وثمانون يوماً أي ما يساوي سنة شهور عند صاحب العمل⁽²⁾ وعلى خلاف ذلك فإن المرأة العاملة التي لم تمضي هذه المدة لدى صاحب العمل فإنها لا تستحق هذا النوع من الإجازة مع بقاء الحق لها في الحصول على إجازة مرضية.

(1) د. المصاروة، مرجع سابق ، ص 166.

(2) راجع نص المادة 103 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

أما بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي فإنه حتى تستفيد المرأة العاملة من إجازة الأمومة لا بد أن تكون قد أمضت لدى صاحب العمل مدة تساوي تسعة أشهر وذلك قبل استحقاقها إجازة الأمومة⁽¹⁾.

وبمقارنة ذلك مع قانون العمل تلاحظ أن المدة التي اشترطها قانون العمل كانت أقل وهذا معناه بأن المرأة العاملة يمكن أن تستفيد من أحكام قانون العمل، بعد مضي سنة شهرين وقبل انقضاء تسعة شهور بحسب ما يتطلبه قانون الضمان.

الفرع الثالث: اشتراط قانون الضمان مدة معينة للولادات

اشتراط قانون الضمان مدة معينة للولادات حتى تستحق المرأة العاملة هذه الإجازة وهي أربعة ولادات كحد أعلى وهذا معناه بأن مؤسسة الضمان الاجتماعي لا تغطي هذه الإجازة من حيث الأجر عنها ومصروفاتها إلا عن أربعة ولادات فقط.

وتلاحظ بالمقارنة مع قانون العمل فإن الأخير لم يشترط عدد معين من الولادات، لذلك فإن المرأة العاملة تبقى مستحقة لإجازة الأمومة ما دامت قد أمضت ستة شهور فأكثر لدى صاحب العمل.

ويرى الباحث أن قانون العمل كان أفضل في هاتين المسألتين وهي (عدد الولادات ومدة العمل لدى صاحب العمل) من قانون الضمان الاجتماعي وهنا نلاحظ بأن قواعد قانون الضمان لا تعتبر معطلة لقواعد قانون العمل في هذا الجانب حيث يمكن اللجوء إلى قانون العمل في حالات منها الولادة قبل انقضاء التسعة أشهر لدى صاحب العمل وكذلك في حالة الولادة بعد أربع ولادات للمرأة العاملة.

(1) راجع نص المادة 44 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 7 لسنة 2010.

الفرع الرابع: مدة إجازة الأمومة

حيث تقسم إلى قسمين، الأولى اختيارية وتستحقها المرأة العاملة قبل الوضع وهي بحسب قانون العمل أربعة أسابيع فهذه المدة يمكن للمرأة العاملة أن تأخذها كاملة ويمكن أن تقتصر على أقل من ذلك كأسبوع أو أسبوعين مثلاً. (1)

أما الثانية فهي الإلزامية وهذه المدة تكون بعد الولادة ومدتها ستة أسابيع وتعتبر حد أدنى من الراحة للمرأة بعد الوضع وكذلك لرعاية مولودها في الأيام الأولى له ولا يكون لصاحب العمل سلطة تقديرية أو اختيارية فيها حيث لا يستطيع إلزام المرأة العاملة بالرجوع إلى العمل قبل انتهاء هذه المدة. وقد ورد ذلك في قانون الضمان الاجتماعي الأردني حيث حدد هذه المادة بحسب ما جاء في قانون العمل. (2)

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على إجازة الأمومة

وذكرنا سابقاً أن لهذه الإجازة أهمية كبيرة للمرأة العاملة للمحافظة على حالتها الصحية ولرعاية مولودها لذلك منح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي هذا الحق للمرأة العاملة ورتبت آثار قانونية منها ما يعتبر حقوق مالية للمرأة العاملة وهو الأجر المستحق لها عن هذه الفترة ومنها ما يعتبر التزامات يجب التقيد بها من قبل المرأة العاملة وصاحب العمل، ومن هذه الآثار القانونية:

الفرع الأول: تستحق المرأة العاملة أجراً كاملاً عن إجازة الأمومة لمدة عشر أسابيع كما حددها قانون العمل وقد جاء نفس الحكم في قانون الضمان، وبحسب قانون الضمان فإنه يتم صرف هذا البديل دفعة واحدة، بعد الولادة واستكمال الوثائق المطلوبة ويكون سبب التزام مؤسسة الضمان هنا بدفع ما يترتب على إجازة الأمومة هو الاشتراكات الشهرية التي يؤدي صاحب العمل عن

(1) انظر نص المادة 103 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

(2) راجع نص المادة 44 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 7 لسنة 2010 والتي نصت على ما يلي " للمؤمن له الانتفاع من تأمين الأمومة عن أربع ولادات حد أعلى، وفقاً للمدة المحددة في قانون العمل النافذ..... إلخ".

كل مؤمن وهي 75، 0% من الأجر وتكون هذه الاشتراكات عن كل العاملات الإناث⁽¹⁾. وبالنسبة لقانون العمل لم يبين كيفية أداء ذلك الأجر، ويمكن أن يكون ذلك حسب الطريقة التي تم الاتفاق فيها مع صاحب العمل على دفع الأجر بشكل عام ويكون الأساس في تحديد الأجر هو آخر أجر خضع للاقتطاع عند بدء إجازة الأمومة، ويُقصد بذلك أن الأجر المعتمد هو الذي على أساسه يتم دفع تعويض للمرأة العاملة هو آخر أجر تم اقتطاع نسبة المشاركة للمؤسسة عنه عندما تبدأ إجازة الأمومة.

الفرع الثاني أوجب قانونا العمل والضمان الاجتماعي على المرأة العاملة عدم العمل خلال فترة الإجازة بأي عمل آخر تتقاضى عنه أجراً.⁽²⁾

وذلك ما نص عليه قانون العمل الفلسطيني حيث أعطى صاحب العمل الحق في فصل المرأة العاملة إذا ثبت عملها لدى شخص آخر.⁽³⁾

والهدف من ذلك كما يرى الباحث أنه لضمان استغلال المرأة العاملة المجازة إجازة الأمومة لراحتها ورعاية طفلها الجديد إلا أنه للمرأة العاملة أن تجمع بين بدل إجازة الأمومة وما تستحقه من راتب الاعتلال الإصابي الدائم الكلي أو الجزئي ويتطابق ذلك مع ما جاء به قانون الضمان الاجتماعي الأردني ومثال ذلك امرأة تعمل في مصنع معين وتعرضت لحادثة عمل نتجت عنها إصابة عمل وبناءً على التقرير الطبي من اللجنة الطبية وأثناء العلاج الطبي وتقديم العناية اللازمة لها أصيبت بحالة وضع فإنها في هذه الحالة تستطيع أن تجمع بين التعويض عن الإصابة وبدل الإجازة.⁽⁴⁾

(1) المادة 42 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

(2) انظر نص المادة 46 الفقرة أ من قانون الضمان.

(3) تنص المادة 103 الفقرة الثانية منها على ما يلي " لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة 1 أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها " وانظر كذلك، مصاروة، مرجع سابق، ص 171.

(4) الانترنت، الموقع ww.google.com صفحة شبكة قانوني الأردن، تأمين الأمومة، تاريخ الزيارة 2013/4/520 الساعة 8 مساءً.

الفرع الثالث: أعطى قانون العمل المرأة العاملة التي حصلت على إجازة الأمومة الحق في الحصول تبعاً لذلك على فترة إرضاع لطفلها وذلك لمدة سنة من تاريخ الوضع ولمدة ساعة واحدة يومياً. وتعتبر هذه المدة من ساعات العمل اليومية وذلك دليل على اهتمام قانون العمل بالمرأة العاملة التي وضعت حتى بعد رجوعها إلى العمل⁽¹⁾ بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي لم ينص على ذلك في أحكامه.

(¹) انظر المادة 104 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

الفصل الثالث

الحق في مكافأة نهاية الخدمة
وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء

الفصل الثالث

الحق في مكافأة نهاية الخدمة وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

تعتبر مكافأة نهاية الخدمة من الأمور الهامة والضرورية التي يحتاجها العامل وذلك لأنها أثر من أثار انتهاء عقد العمل ويستحقها العامل في نهاية حياته العملية لدى صاحب العمل وخاصة إذا كان قد أمضى فترة طويلة في العمل لديه مما يجعله بحاجة ماسة إلى مكافأة نهاية الخدمة عن تلك المدة الطويلة التي كرس فيها جهده وتعبه لخدمة صاحب العمل.⁽¹⁾

ولأهمية هذا الأثر والحق للعامل فإن قانون العمل قد نظم مكافأة نهاية الخدمة في نصوص مواد وأحكامها ونطاقها القانوني وذلك حتى يكون من السهل على العامل التعرف على ذلك الحق والمطالبة به قانوناً، وإلى جانب قانون العمل فإن قانون الضمان أيضاً قد بين هذا الحق وقد نص عليه في أحكامه ومواده، مع الاختلاف بين القانونين على بعض الأحكام والتسميات إلا أن الهدف واحد وهو إيجاد مصدر رزق لهذا العامل الذي انتهت خدماته لدى صاحب العمل أولاً والذي غالباً ما يكون غير قادر على ممارسة العمل لدى صاحب عمل آخر ثانياً.

وسيخصص هذا الفصل لموضوع مكافأة نهاية الخدمة وما يقابلها في قانون الضمان الاجتماعي من تأمين الشيخوخة حيث يقسم إلى أربعة مباحث: نتناول في المبحث الأول حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل وفي المبحث الثاني سنتعرف على ما يقابل هذا الحق في قانون الضمان الاجتماعي هو تأمين الشيخوخة من حيث بيان ماهية هذا الحق والآلية التي يتم فيها حسابه للمشارك، وكذلك في المبحث الثالث سيتم بيان تأمين الوفاة لتحديد ما يستحقه المؤمن له في حالة وفاته إذا كان مشمولاً بأحكام قانون الضمان أما في المبحث الأخير فسيتم الحديث عن نوع آخر من التأمين وهو تأمين العجز الطبيعي وبيان ما يميزه عن العجز الإصابي وشروطه وأنواعه.

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2005/4490 بتاريخ 2005/6/29.

المبحث الأول

حق العامل بمكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل

من ضمن الحقوق التي رعاها قانون العمل الفلسطيني للعامل هو حق مكافأة نهاية الخدمة، ونلاحظ من تسميتها أنها أثر من آثار انتهاء عقد العمل وتترتب في ذمة صاحب العمل، وفي هذا المبحث سيتم بيان أحكام مكافأة نهاية الخدمة كما جاء بها قانون العمل من خلال بيان تعريفها وماهيتها في المطلب الأول والحديث عن الآلية أو الكيفية التي يتم بها تقدير مكافأة نهاية الخدمة لإعطاء العامل حقه كاملاً بها وبذلك سيكون في المطلب الثاني من هذا المبحث:

المطلب الأول: تعريف مكافأة نهاية الخدمة وأهميتها

بالرجوع إلى نصوص قانون العمل الفلسطيني والمادة الثانية منه والتي أوردت بعض المصطلحات والتعريفات لم نجد تعريفاً خاصاً بمكافأة نهاية الخدمة، كما جاء في تعريف إصابة العمل أو الأجر مثلاً، لذلك يمكن تعريفها كأثر من آثار انتهاء عقد العمل على أنها المقابل الذي يلزم صاحب العمل بأن يدفعه للعامل عند انتهاء خدمته، بموجب عقد العمل فيمكن أن يكون مبلغاً من المال أو مقابلاً عينياً.

وتبدو أهمية مكافأة نهاية الخدمة من خلال أنها تعمل على إيجاد مصدر دخل للعامل الذي انقطع دخله بسبب انتهاء عقد عمله حيث تعمل على مساعدة العامل على مواصلة ظروف حياته بالإضافة إلى دورها في استقرار علاقات العمل بين صاحب العمل والعامل حيث يشكل رادعاً لدى صاحب العمل في إنهاء عقد العمل للعامل الذي يعمل لديه بطريقة تعسفية أو دون مبرر.⁽¹⁾

ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة وذلك إذا قام صاحب العمل بفصله من العمل لديه وحتى لو كان هذا الفصل مشروعاً بالإضافة إلى أن العامل يستحقها لإنهاء عمله لدى صاحب

(1) د. المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، الحامد للنشر والتوزيع، عمان، حسن للنشر، 2008، ص 278.

العمل ولا يكون ليد العامل أو صاحب العمل أثر في ذلك الإنهاء⁽¹⁾، ولا يوجد أهمية لنوع عقد العمل الذي يربط العامل بصاحب العمل سواء أكان عقده محدد المدة أو غير محدد المدة فإن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة عن عمله في كلا الحالتين.⁽²⁾

المطلب الثاني: مقدار مكافأة نهاية الخدمة

نصت المادة 45 من قانون العمل الفلسطيني على هذا الحق حيث جاء فيها:

"للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه، دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحسب لهذا الغرض كسور السنة".

حدد المشرع الفلسطيني من خلال هذه المادة مقدار مكافأة نهاية الخدمة وهي أجر شهر واحد عن كل سنة عمل ويحسب هذا المبلغ على أساس آخر أجر تقاضاه.⁽³⁾

مثال على ذلك: عامل أمضى، في عمله لدى صاحب عمل ثمانية عشر شهراً أي ما يعادل سنة ونصف من العمل وانتهى عمله لأي سبب من الأسباب وكان قد تقاضى في آخر شهر له من العمل مبلغ وقدره 2000 شيكل، فإن مقدار مكافأة نهاية الخدمة يكون كالتالي:

أجر شهر عن السنة الأولى: 2000 شيكل، بالإضافة إلى كسور السنة الثاني 2/1 سنة مستحقة مبلغ وقدره 1000 شيكل.

(1) انظر قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم 2010/166 الذي جاء فيه "مكافأة نهاية الخدمة لا تستحق للعامل إلا بتاريخ انتهاء عمله وليس قبل ذلك وبالشروط والحالات الواردة في القانون".

(2) النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 183، وانظر قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى الحقوقية رقم 2009/368 المفصولة بتاريخ 2010/9/2 حيث أكد على أن للعامل مكافأة نهاية الخدمة سواء كان عقده محدد المدة أو غير محدد وذلك علامً بالمادة 45 بدلالة المادة 27 من قانون العمل الفلسطيني. يشترط قانون العمل الأردني وحسب ما جاء في المادة 32 منه أن يكون عقد العمل غير محدد المدة وبذلك يميز هذا القانون بين العقد المحدد وغير المحدد، وأكدت ذلك محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 2005/3179 بهيئتها الخماسية بتاريخ 2005/12/29م بصفتها الحقوقية.

(3) حدد قانون العمل الأردني في المادة 32 منه القواعد لحساب ومكافأة نهاية الخدمة وذلك بحسب الطريقة التي يتقاضى العامل اجره فيها.

فيكون المجموع لمكافأة نهاية الخدمة لهذا العامل هو 3000 شيكل.

وفي الحالة التي يستقيل فيها العامل من العمل فإن ذلك يُرتب له حقاً في مكافأة الخدمة ولكن مقدارها يخضع للفترة من العمل التي يستقيل منها العامل وفي حال رجوعه عن الاستقالة لا بد من موافقة وقبول صاحب العمل على ذلك⁽¹⁾، وقد نص قانون العمل الفلسطيني على ذلك.

"استثناءً ما ورد في البند (1) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافأة نهاية الخدمة، وتلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل.

من خلال نص المادة السابقة تبين لنا بأن القانون الفلسطيني جعل مبلغ مكافأة نهاية الخدمة في حالة الاستقالة على أساس الوقت الذي تتم فيه الاستقالة فقد جزئها إلى ثلاثة أقسام وفي كل قسم يستحق المؤمن له مبلغ معين من مكافأة نهاية الخدمة، وفي ذلك يرى الباحث مراعاة للعامل الذي أمضى سنوات طويلة في العمل بالرغم من أنه ترك هذا العمل بالاستقالة حيث نلاحظ أنه في السنوات الخمس التالية يستحق ثلثي المكافأة وإذا كان العامل قد أمضى أكثر من عشر سنوات فإنه يستحق المكافأة كاملة نظراً لهذه المدة الطويلة من العمل لدى صاحب العمل وفي الحالة التي يتم فيها سحب الاستقالة بعد تقديمها وقبل الموافقة عليها فإن ذلك يعني انعدام أثرها واعتبارها بأنها لم تكن حيث يرى الباحث أن الاستقالة المقصود فيها هنا هي حصول العامل فعلاً عليها أي بتقديمها والموافقة عليها وليس مجرد تقديمها فقط وذلك لأن مكافأة نهاية الخدمة هي أثر نهائي ينتج عند انتهاء العقد.

ويكون حساب مكافأة نهاية الخدمة في حالة الاستقالة إذا تمت بعد الخمس سنوات الأولى

بإحدى طريقتين:

(1) الحكم الصادر عن محكمة النقض الفلسطينية حقوق رقم 2008/153 نقض مدني حيث أكد على المبدأ التالي "طلب الرجوع عن الاستقالة، إيجاد جديد لا يرتب أثراً إلا إذا صادفه قبول"

الطريقة الأولى: يتم أخذ ثلث مكافأة نهاية الخدمة عن السنوات الخمس الأولى وتلثي المكافأة عن ما يزيد عن الخمس سنوات.

مثال على ذلك: عامل أجره الشهري 2500 شيكل واستمر في العمل لمدة 8 سنوات وقدم استقالته بعد ذلك فإن مقدار مكافأة نهاية الخدمة لهذا العامل بحسب الطريقة الأولى هي:

$$12500 \times \frac{1}{3} = 4166.6 \text{ شيكل}$$

بالرجوع الى مدة العمل فإنها 8 سنوات حيث يستحق العامل ثلثي مكافأة نهاية الخدمة عن ثلاث سنوات.

$$\text{حيث يكون لدينا } 7500 \times \frac{2}{3} = 5000 \text{ شيكل.}$$

بجمع الناتج الأول وهو ثلث المكافأة بالإضافة الى ثلثي المكافأة يصبح مبلغ مكافأة نهاية الخدمة هو:

$$9166.6 = 5000 + 4166.6 \text{ شيكل}$$

أما الطريقة الثانية فإنها تقوم على حساب ثلثي مكافأة نهاية الخدمة عن جميع السنوات التي أمضاها العامل وبحسب المثال السابق فإنه يكون قد أمضى ثماني سنوات ويستحق عنها ثلثي المكافأة فيكون المبلغ كالتالي:

$$20000 \times \frac{2}{3} = 13333.3 \text{ شيكل}$$

وبالرجوع إلى ما نص عليه قانون العمل الفلسطيني نلاحظ أن الطريقة الثانية يمكن ان تكون أقرب إلى ما قصده المشرع وليست الأولى وذلك بقوله "وتلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال الخمس سنوات التالية.." فالعبرة تكون بالوقت الذي تقدم فيه استقالة العامل.

وقد جاء قانون العمل الفلسطيني بحالات يستطيع العامل بتوافر احداها ان يترك العمل مع اشعار صاحب العمل بذلك ومع بقاء حقه في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة وهذه الحالات تتعلق بتشغيله بعمل مختلف عما هو متفق عليه مع صاحب العمل او بتشغيله بصورة تؤدي الى تغيير مكان اقامته أو وجود تقرير طبي يفيد بأن استمرار العامل مع اداء عمله يشكل خطراً عليه أو باعتداء صاحب العمل عليه أثناء العمل بالإضافة إلى عدم وفاء صاحب العمل بالالتزامات تجاه العامل، ففي جميع هذه الحالات فإن العامل يستحق مكافأة نهاية خدمة كما حددتها المادة 45 من قانون العمل الفلسطيني.

وبالنسبة لموعد استحقاق مكافأة نهاية الخدمة فإن العامل يستحقها فوراً وذلك بانتهاء عقد العمل⁽¹⁾ وبالنسبة للفائدة القانونية في حالة التأخر في دفع مكافأة نهاية الخدمة فإن قانون العمل الفلسطيني لم ينص عليها صراحة إلا أنه يمكن الاستئناس بأحكام محكمة النقض الفلسطينية بهذا الخصوص⁽²⁾ ويلزم صاحب العمل بأداء الفوائد القانونية في حالة التأخر في دفع مكافأة نهاية الخدمة حيث يحتسب الفائدة من تاريخ المطالبة أو من تاريخ الإيداع بها وذلك حسب الوقت الذي تتم فيه المطالبة، فإذا تمت لأول مرة أمام القضاء فإنها تحسب من تاريخ الادعاء وإذا تمت المطالبة قبل الدعوى فإنها تحسب من تاريخ المطالبة بها⁽³⁾.

(1) قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى الحقوقية 2010/166.

(2) قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى الحقوقية رقم 2004/182 المفصلة بتاريخ 2005/1/29 حيث أكدت على المبدأ التالي "الحقوق العمالية التي تترتب للعامل هي دين في ذمة رب العمل وإذا لم يدفعها يحكم عليه بالفائدة القانونية من تاريخ الإيداع وحتى السداد التالي".

(3) النصر، أحمد، مرجع سابق، ص 186.

المبحث الثاني

تأمين الشيخوخة حسب قانون الضمان الاجتماعي

بعد الحديث في المبحث الأول من هذا الفصل عن مكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل فإنه لا بد من البحث عن هذا الحق الذي فتح للعامل وذلك وفق قواعد قانون الضمان الاجتماعي حيث جاء الأخير بنوع آخر من التأمين وهو تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء.

ويعتبر هذا الحق الذي جاء به قانون الضمان مقابلاً للالتزام الملقى على عاتق صاحب العمل بتأدية لمكافأة نهاية الخدمة؛ وبإقرار قانون الضمان الاجتماعي لهذا النوع من التأمينات فإنه لا يكون قد حرم العامل من حقه بمكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها بحسب قواعد قانون العمل بقدر ما حقق له كثير من الامتيازات حيث قيد صاحب العمل بمجموعة من الضوابط والقيود لضمان هذا الحق للعامل⁽¹⁾.

وفي هذا المبحث سيتم الحديث عن ثلاثة أنواع من التأمينات التي جاء بها قانون الضمان الاجتماعي سيخصص المطلب الأول للحديث عن تأمين الشيخوخة من حيث أحكامها وشروطها وتقديرها بطلب وفي المبحث سيتم البحث في تأمين العجز الطبيعي من حيث تعريفه وشروطه وأنواعه في المطلب الأخير سيتم الحديث عن تأمين الوفاة من حيث شروطها وكيفية تقدير ذلك التأمين حسب قانون الضمان.

و يقوم هذا النوع من التأمينات على اعتبارات إنسانية بدرجة أولى وذلك لضمان إيجاد دخلاً يحقق الحد الأدنى من مستوى المعيشة لفئة المؤمن عليهم بهذا النوع من التأمينات بسبب عدم قدرتهم على العمل لكبر سنهم واتصافهم بصفة الشيخوخة وعدم كفاءتهم في عملهم كما كانوا

(1) نصت الفقرة أ من المادة (102) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010 على ما يلي "تقابل التزامات صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء بمقتضى أحكام هذا القانون ومكافأة نهاية الخدمة القانونية المقررة وفقاً لأحكام قانون العمل النافذ.

"ونصت الفقرة (ب) من نفس المادة " يلتزم صاحب العمل بأداء مكافأة نهاية الخدمة وأي حقوق أخرى مستحقة بمقتضى أي قانون أو نظام أو اتفاق للعاملين لديه أو المستحقين عن المدد السابقة لتطبيق أحكام هذا القانون عند انتهاء خدمة كل عامل في أي وقت من الأوقات".

عليه من قبل، ويمكن أن يكون لإقرار هذا النوع من التأمينات أيضاً دور اقتصادي وذلك حتى تحل الفئة الشابة العاملة مكان تلك الفئة التي أصبحت غير قادرة على العمل مع البقاء على القدرة الشرائية لفئة الشيخوخة لذلك يمكن القول بأن هذا النوع من التأمينات يقوم على اعتبارات اقتصادية وإنسانية في الدرجة الأولى.

وسيتم الحديث عن هذا النوع وهو تأمين الشيخوخة من خلال مطلبين اثنين، يتناول الباحث في الأول منه الشروط التي يجب أن تتوفر حتى تستحق المؤمن له هذا التأمين وذلك حسب قواعد قانون الضمان، وكذلك الآلية التي يحسب فيه راتب الشيخوخة في المطلب الثاني منه.

المطلب الأول: شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة⁽¹⁾

وقبل الحديث عن الشروط التي أوجبها قانون الضمان الاجتماعي لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة فإنه لا بد من بيان قيمة الاشتراكات الشهرية التي تستحقها المؤسسة وذلك لهذا النوع من التأمين. فالرجوع إلى نص المادة 59 من قانون الضمان التي بينت المصادر المالية لهذا النوع من التأمين حيث ان لكل نوع من أنواع التأمينات التي تغطيها قانون الضمان مصادر مالية تستحقها المؤسسة وذلك حتى تستطيع تغطية ما يلزم من رواتب وتعويضات مالية للعمال والمؤمن عليهم.

وقد وضع قانون الضمان الاجتماعي نسبة معينة لتأمين الشيخوخة وهي على قسمين الأولى الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة أو صاحب العمل وهي بمقدار مستحق (9) بالمائة من أجر المؤمن عليه. وثانياً ما تقتطعه المنشأة من أجر المؤمن له وهو بنسبة 5.5% من الأجر بالإضافة إلى الاشتراكات التي يؤديها المؤمن عليهم اختياريًا وهي 14.5% من

(1) راتب التقاعد: المبلغ من المال الذي يتقاضاه المؤمن عليه في حالة توافر أيًا من أنواع التأمينات الواردة في هذا القانون ومنها التقاعد المبكر أو تقاعد الشيخوخة، أو تقاعد الشيخوخة الوجوبي أو راتب تقاعد الوفاة الطبيعية أو راتب تقاعد الوفاة الناشئة عن إصابة العمل وذلك حسب نص المادة الأولى من القانون رقم 7 لسنة 2010.

الاجر وغيرها من هذه العوائد المالية للمؤسسة⁽¹⁾، وحتى يستطيع المؤمن له تقاضي راتب تقاعد الشيخوخة فإن قانون الضمان الاجتماعي أورد شروطاً خاصة بذلك هي الآتية:⁽²⁾

أولاً: بلوغ المؤمن له سن الشيخوخة

نلاحظ أنه وبالرجوع إلى قانون الضمان الاجتماعي فقد حدد سن بلوغ الشيخوخة وذلك بالنسبة للذكر وبالنسبة للإناث حيث اشترطت بلوغ الرجل (الذكر) سن الستين والإناث المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين كما ورد في المادة.

ولإثبات بلوغ ذلك السن فإن مؤسسة الضمان يمكنها الاعتماد على الوثائق الرسمية التي تبين اكتمال المؤمن عليهم للسن القانونية المطلوبة من عدمها وشهادة الولادة الرسمية⁽³⁾.

ويلاحظ أن هناك فرق بين بلوغ السن وبين اكتمال السن القانونية حيث انه يقصد ببلوغ السن في هذه المسألة هو أدراك السن أي دخوله في السنة المعينة، فالمادة القانونية عندما تنص على بلوغ سن الستين فإن ذلك يعني حسب هذا المعنى هو انتهاء سن التاسعة والخمسين والدخول في الستين وهذا بالنسبة للذكر وبالنسبة للإناث إنهاء الرابعة والخمسين والدخول في الخامسة والخمسين فإنه وحسب نص المادة ان من أنهى سن التاسعة والخمسون وبدأ في الستين فإنه يتوافر فيه الشرط الأول في الحصول على راتب الشيخوخة أما اكتمال السن فإنه يعني إنهاء الستين كاملة وليس الدخول فيه فحسب.⁽⁴⁾

مثال على ذلك: إذا كان المؤمن له من مواليد 1937/1/1 فإنه (حسب المعنى الاول) سن الستين في 1996/1/2 أي بإنهائه سن التاسعة والخمسون والدخول في الستين، أما حسب المعنى الثاني وهو (الاكتمال) فإنه بتاريخ 1997/1/1 يكمل سن الستين ويحق له الحصول على راتب تقاعد الشيخوخة⁽⁵⁾.

(1) راجع بذلك نص المادة 59 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 7 لسنة 2010.

(2) راجع نص المادة (62) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

(3) أبو ارشيد، يحيي، مرجع سابق، ص 76 وكذلك أنظر نص المادة 61 من قانون الضمان رقم 7 لسنة 2010.

(4) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 126.

(5) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 90/500 بتاريخ 1990/1/29.

ولكن نلاحظ أن المشرع في قانون الضمان استعمل عبارة اكمال السن وهذا يعني أن ينهي المؤمن له سن الستين سنة للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى⁽¹⁾ ويمكن أن يثور التساؤل عن الحالة التي تنتهي فيها خدمة المؤمن له دون أن تستكمل السن القانوني سواء ذكراً كان أم أنثى!

في هذه الحالة وحسب ما جاء في المادة 70 الفقرة (ب) منه فإنه يتم صرف تعويض يسمى تعويض الدفعة الواحدة لهذا الشخص ولكن ذلك يتراوح بنسب معينة وحسب سنوات الاشتراك وبشرط أن يزيد عدد الاشتراكات لدى المؤسسة عن اثني عشر اشتراكاً، فإذا توفر هذا الشرط فإنه يتم صرف هذا التعويض لهذا الشخص حسب النسب التالية:

- إذا كان عدد الاشتراكات لا يتجاوز (120) اشتراكاً فإنه يصرف له 10% من مجموع الأجر الذي يكون خاضع للاقتطاع.
- إذا كان عدد اشتراكاته أكثر من 120 اشتراكاً وأقل من 216 اشتراكاً فإنه يصرف له 12% من الأجر.
- يصرف للمؤمن له 15% من مجموع أجره وذلك إذا زادت عدد اشتراكاته عن 216 اشتراكاً.⁽²⁾

ويمكن للمؤمن له ان يستمر في العمل لدى المنشأة حتى يكمل السن القانوني والمدة الموجبة لراتب تقاعد الشيخوخة من حيث عدد الاشتراكات ويكون في هذه الحالة مشمولاً بأحكام

⁽¹⁾ نصت المادة 62 من قانون الضمان يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد يستخدم شريطة تحقق ما يلي اكمال المؤمن عليه الذكر سن الستين والمؤمن عليه الأنثى سن الخامسة والخمسون.

⁽²⁾ قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2002/224 حيث جاء فيه إذا انتهت خدمات المؤمن عليه قبل أن يكمل السن القانوني لتوافر حالة من حالات الخروج من نطاق أحكام قانون الضمان الاجتماعي فيصرف له تعويض المدة الواحدة بنسبة 15% من متوسط أجره السنوي عنه سنه من سنوات اشتراكه إذا كانت مدة اشتراكه لا تقل عن 180 اشتراك وحيث ان المستدعي لم يكمل السن القانوني بتاريخ انتهاء خدمته ومجموع اشتراكاته بلغن (203) اشتراكاً فيكون القرار بصرف تعويض الدفعة الواحدة في محله ووفقاً للقانون.

قانون الضمان الاجتماعي وتبقى المنشأة ملزمة بدفع الاشتراكات الشهرية عنه⁽¹⁾ وقد أعطى القانون هذا الحق للمؤمن له حتى يتمكن من تحصيل عدد الاشتراكات اللازمة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة، وهناك قرار لمحكمة العدل العليا اعتبر أن خدمة المؤمن له بعد تاريخ بلوغ سن الشيخوخة بمقتضى قانون الضمان هي خدمة يستحق عنها مكافأة نهاية خدمة.⁽²⁾

ويعتقد الباحث أن قانون الضمان في هذه الحالة وفر حماية قانونية لتلك المدة التي تلحق بتاريخ بلوغ سن الشيخوخة حيث يحق للعامل المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة عنها ويظهر هنا مدى العلاقة التكاملية بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

ثانياً: شرط المدة

وقد نصت على ذلك المادة (62) من الفقرة الثانية منها. حيث نصت على ما يلي:

"2- أن تكون اشتراكاته في هذا التأمين (180) اشتراكاً على الأقل منها (84) اشتراكاً خدمة فعلية".

ونلاحظ أنه بالإضافة إلى الشرط الأول المتعلق بالسن القانوني لاستحقاق التقاعد عن الشيخوخة. أضاف قانون الضمان شرطاً آخر يتعلق بمدة الاشتراك التي اشتركها المؤمن له لدى المؤسسة حيث حددت بـ (180) مائة وثمانون اشتراكاً يكون منها على الأقل (84) اشتراكاً خدمة فعلية.

وتعادل مدة الاشتراك تلك والتي جاء بها قانون الضمان الواردة عن المادة (62) الفقرة الثانية منها شهراً واحداً عن كل اشتراك معنى ذلك ان مدة الاشتراك التي تطلبها قانون الضمان لاستحقاق راتب الشيخوخة هي (180) شهراً أي ما يعادل خمسة عشر عاماً. وذلك طبقاً لقاعدة ان الاشتراكات تدفع شهرياً التي تحدثنا عنها في الفصل الأول من هذه الدراسة.

(¹) نص المادة 63. من قانون الضمان الاجتماعي الاردني الفقرة الأولى والثانية وعبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 267.

(²) انظر عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 278 وبما جاء في قرار محكمة العدل العليا رقم 88/172 بتاريخ 1988/12/21.

ونلاحظ أيضاً أنه من خلال نص المادة السابق ذكرها فإن قانون الضمان الاجتماعي لم يتطلب فقط أن تكون مدة اشتراكات المؤمن له للحصول على راتب تقاعد الشيخوخة هي (180) مائة وثمانون شهراً فقط وإنما اشترط أن يكون منها أربعة وثمانون (84) اشتراكاً، خدمة فعلية والخدمة الفعلية هي الخدمة المتواصلة من العمل ولا يشترط حتى يحصل العامل على راتب الشيخوخة ان يبقى لدى صاحب عمل واحد بل يحق له الالتحاق بخدمة صاحب عمل آخر ذلك لأن العبرة ليست بصاحب العمل وإنما بوجود استمرار علاقة العمل.⁽¹⁾

ويمكن التساؤل عن الحالة التي يبلغ فيها المؤمن له سن الستين من عمره دون أن تكون مدة اشتراكاته لدى المؤسسة المدة المطلوبة بموجب قانون الضمان الاجتماعي وأراد أن يخرج من نطاق تطبيق القانون فإنه في هذه الحالة يستطيع أن يضم سنوات اشتراك أخرى وذلك بأن يقوم بدفع مبلغ من المال للمؤسسة يتم تحديده بموجب الجدول رقم 3 الملحق بقانون الضمان الاجتماعي الأردني⁽²⁾، حيث حدد هذا الجدول أجر المؤمن له الذي يحسب بموجبه المبالغ المطلوبة مقابل ضم سنوات الاشتراك وهو الأجر وقت تقديم طلب الضم والمبلغ المطلوب والذي ربطه بسن المؤمن عليه.

المطلب الثاني: آلية احتساب راتب الشيخوخة في قانون الضمان الاجتماعي

بتوافر الشروط التي جاء بها قانون الضمان من أجل استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة فإن المؤسسة تكون ملزمة بذلك الراتب للمستحق حسب ما يقتضيه القانون.

ونلاحظ أن قانون الضمان يعتمد في حساب معاش الشيخوخة على عنصرين هما الأجر والمدة فهو يركز على أن يكون الراتب على أساس متوسط الأجر، وكذلك وضع مدة معينة تختلف بموجبها راتب الشيخوخة الذي يستحقه العامل أو المؤمن عليه.⁽³⁾

(1) د. قاسم، محمد حسن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر بدون طبعة، الإسكندرية سنه النشر 2003.

(2) المادة 65 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

(3) نص المادة 62 من قانون الضمان الاجتماعي الفقرة ب منها.

أما عن الراتب الذي يستحقه العامل أو المؤمن له من مؤسسة الضمان فإنه وحسب ما جاء في المادة 62 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني فإن المؤمن له يستحق راتب التقاعد 5.2% ذلك لأول ألف وخمسمائة دينار أردني من متوسط الأجر وذلك خلال السنة وثلاثون اشتراكاً الأخيرة أي ما يعادل ثلاثة سنوات، وبعد ذلك يستحق 2% من المتوسط إذا زاد عن مبلغ ألف وخمسمائة دينار.

ونلاحظ هنا أن قانون الضمان الأردني جعل هناك أكثر من نسبة لحساب راتب تقاعد الشيخوخة وهي 5.2% لأول ألف وخمسمائة دينار و 2% للمبلغ الزائد عن ذلك⁽¹⁾، ومثال ذلك مؤمن عليه يعمل منذ عام 1977 وبلغ سن الستين في 2000/1/1 وكان مستكمل لمدة الاشتراك اللازمة والأجر الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات لسنة 1997 هو 300 دينار ولسنة 1998 هو 350 دينار ولسنة 1999 هو 400 دينار مع العلم بأن عدد اشتراكاته هي 276 اشترارك، فإن راتب تقاعد الشيخوخة يكون كالتالي:

متوسط الأجر الشهري لآخر 3 سنوات = $12 \times 400 + 12 \times 350 + 12 \times 300 \div 36 = 350$ دينار وهو متوسط الدخل الشهري.

راتب تقاعد الشيخوخة = $23 \times 350 = 8050$ دينار

$1500 - 8050 = 6550$ دينار

$6550 \times 2\% = 131\%$ ويضاف على ذلك $1500 \times 2.5\% = 37.5$ دينار

وبجمع المبلغين $131 + 37.5 = 168.5$ دينار معاش الشيخوخة.

وتؤثر الإعالة على راتب تقاعد الشيخوخة حيث تؤدي إلى زيادته وذلك بنسبة معينة حسب عدد الأشخاص المعالين، ويعتبر ذلك إيجابياً بالنسبة للمؤمن له. فقد بين ذلك الفقرة (ج)

(1) قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني الملغي رقم 23 لسنة 2003 فقد نص على هذا النوع من التأمينات وهو تأمين الشيخوخة في المادة 35 منه حتى المادة 37 مبيناً خلالها نسبة الاشتراكات التي تدفع للمؤسسة وهي 13% مقسمة بحيث يدفع العامل نسبة 5% ويدفع صاحب العمل ما نسبته 8%.

من المادة (62) من قانون الضمان الاجتماعي حيث بينت مقدار الزيادة التي يستحقها المؤمن له في حالة الإعاقة على النحو التالي:

- يستحق المؤمن له زيادة بنسبة 10% وذلك لأول شخص معال بشرط أن لا تقل الزيادة عن 10 دنانير ولا تزيد عن 50 دينار.
- يستحق المؤمن له زيادة بنسبة 5% للشخص الثاني والثالث المعالين بشرط ألا تقل عن 5 دنانير ولا تزيد عن 25 دينار لكل معال.

ونلاحظ أن قانون الضمان قد وضع حداً معيناً لهذه الزيادة حيث حصرها في البند الأول بعشرة دنانير كحد أدنى وخمسين ديناراً كحد أعلى وفي البند الثاني بخمسة دنانير كحد أدنى وخمسة وعشرون كحد أعلى وتطبيقاً على المثال السابق إذا كان المؤمن له يعيل شخصين فإن راتب الشيخوخة يزيد بمقدار 5% ويكون مقدار ما يستحقه للإعالة بإضافته إلى الراتب كما يلي:

$$168.5 \times 5\% \times 2 = 16.875 \text{ دينار}$$

$$168.5 + 16.857 = 185.35 \text{ دينار}$$

وبين القانون الفلسطيني الملغى حالات استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة وهي أن يكون المؤمن له قد أتم سن الستين من عمره وهنا نلاحظ أن المشرع الفلسطيني ساوى بين المؤمن له سواء كان ذكراً وأنثى على عكس ما جاء في قانون الضمان الأردني، وأيضاً من شروط الاستحقاق وهي عدد الاشتراكات حيث اشترط القانون الفلسطيني على المؤمن له أن يكون قد سدد 120 اشتراك على الأقل منها (36) اشتراك متصلاً أو أن يكون مجموع اشتراكات المؤمن له 180 اشتراك متقطع وبمقارنة ذلك ما جاء في قانون الضمان الاجتماعي نلاحظ أن الأخير تتطلب عدة اشتراكات أكبر من القانون الفلسطيني.⁽¹⁾

(1) المادة 36 من قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني الملف رقم 3 لسنة 2003.

وبالنسبة لمسألة آلية حساب راتب الشيخوخة فإن القانون الفلسطيني وفي المادة 37 منه بينت ذلك حيث يتم حسابه بالطريقة التالية:

$X/45$ عدد الاشتراكات X متوسط الأجر الشهري ويحسب متوسط الأجر عن آخر سنتين. ووضع القانون الفلسطيني حد أدنى لراتب الشيخوخة وهو 40% من متوسط الأجر و الحد الأعلى هو 80% منه.

وكذلك تحدث القانون الفلسطيني عن الإعالة حيث يزداد راتب تقاعد الشيخوخة بنسبة 10% للإين الأول و 5% للثاني والثالث. ونلاحظ هنا أن القانون الأخير لم يضع حداً أعلى لتلك الزيادة ولا حد أدنى وقد يكون ذلك لمصلحة المؤمن له على عكس قانون الضمان الأردني⁽¹⁾ ويمكن أن يجمع العامل بين مكافأة نهاية الخدمة وتعويضات الضمان وذلك عن الفترة السابقة على شموله بأحكام قانون الضمان وتعتبر تلك من مسؤولية صاحب العمل.

(¹) المادة 37 من قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني الملف رقم 3 لسنة 2003.

المبحث الثالث

تأمين الوفاة الطبيعية

أوجب قانون الضمان الاجتماعي على مؤسسة الضمان أن تقوم بدفع راتب تقاعد يسمى راتب تقاعد الوفاة الطبيعية وذلك للمؤمن له الذي يتوفى وفاة طبيعية وكان مشتركاً لدى المؤسسة ويأتي هذا الحق للمؤمن له وذلك رعاية لمصالح الورثة وخاصة إذا كان هذا المؤمن له هو المعيل الوحيد لتلك الأسرة- هذا من الجانب الإنساني وكذلك أيضاً هو حق للمؤمن له تلتزم مؤسسة الضمان بأن تؤديه إليه كاملاً وذلك مقابل الاشتراكات التي يؤديها المؤمن له لدى المؤسسة.

وقد نص قانون الضمان الاجتماعي على ذلك التأمين في المادة 66 منه حيث نصت الفقرة (أ) منه على ما يلي "يستحق المؤمن له راتب تقاعد الوفاة الطبيعية إذا وقعت خلال خدمته المشمولة بأحكام هذا القانون شريطة أن يكون قد سدد ما لا يقل عن (24) اشتراكاً فعلياً منه (6) اشتراكات متصلة"، والاشتراك هو كل مبلغ يدفعه صاحب العمل شهرياً عن العامل وذلك بنسبة 9% من أجر المؤمن له بالإضافة إلى ما تقتطعه المؤسسة وهو بنسبة 5.5% من الأجر.⁽¹⁾

وتلاحظ من خلال ما جاء في نص تلك المادة أن قانون الضمان أوجب واشترط حتى يستحق المؤمن له راتب تقاعد الوفاة الطبيعية توافر شروط منها:

1- ان تقع الوفاة خلال خدمته التي تكون مشمولة بأحكام هذا القانون ومعنى ذلك أن يكون هذا المؤمن له خاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتكون خدمته خدمة فعلية بموجب هذا القانون.

2- أوجب قانون الضمان على المؤمن له شرطاً يتعلق بعدد الاشتراكات الشهرية التي يدفعها للمؤسسة حتى يستفيد من راتب تقاعد عن الوفاة لطبيعته حيث أوجب قانون الضمان أن يكون المؤمن له قد سدد ما لا يقل عن 24 اشتراك فعلي منها (6) اشتراكات متصلة.

(1) المادة 59 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني حيث نصت "تتكون مصادر تمويل الشيخوخة والعجز والوفاء مما يلي: 1. الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة 9% من أجر المؤمن عليه. 2. الاشتراكات الشهرية التي تقتطعها المؤسسة بنسبة 5.5% من أجر المؤمن عليه. "

أما عند حساب مقدار راتب تقاعد الوفاة الطبيعية فان قانون الضمان في الفقرة الثامنة من المادة (66) قد بين ذلك فإن المؤمن له يستحق راتب تقاعد الوفاة الطبيعية على النحو التالي:

يستحق المؤمن له راتب تقاعد بسبب الوفاة الطبيعية وذلك بنسبة 50% من متوسط الأجر الشهري للمؤمن له خلال اثني عشر اشتراكاً شهرياً وتكون هذه النسبة لأول الف وخمسمائة دينار أما المبلغ الزائد عن ذلك فإن المؤمن له يستحق 30% منه.

وقد فرض قانون الضمان زيادة على راتب تقاعد الوفاة الطبيعية وذلك بنسب معينة بالاعتماد على عدد الاشتراك حيث يستحق المؤمن له زيادة بنسبة (0.5%) وذلك عن كل سنة من سنوات الاشتراك اذا بلغ عدة اشتراكات 60 اشتراكاً فأكثر، ويزداد بنسبة 1% اذا بلغ عدد الاشتراكات 120 اشتراك ويتم اضافة تلك الزيادة على راتب تقاعد الوفاة الطبيعية عند حساب معامل المنفعة للمؤمن له (1).

ولا يجوز أن يقل راتب تقاعد الوفاة الطبيعية عن الحد الأدنى لرواتب التقاعد أو رواتب الاعتلال وكذلك الأمر فإنه لا يجوز أيضاً أن يتجاوز راتب تقاعد الوفاة الطبيعية وما يتبعه من زيادات عن متوسط الأجر الذي يحسب على أساسه هذا الراتب. (2)

وقد أضافت التعليمات التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعي (3) أنه في حالة الوفاة يتم دفع مبلغ قدره 500 دينار وذلك كما أسمته بنفقات الجنازة وتدفع هذه النفقات إلى:

1. والد المؤمن عليه.

2. أرملة أو أرمل المؤمن له أو أرامل المؤمن عليها.

(1) أنظر في ذلك نص المادة 66 الفقرة ب منها البند الثاني من ظاهرة الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010 معامل المنفعة هو أي من النسب التي يحتسب راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي على أساسها ووفقاً لما هو مبين في الجدول رقم 5 الملحق بهذا القانون.

(2) المادة (2) من الفصل السادس من التعليمات التنفيذية.

(3) أنظر الفقرة 2 من المادة 2 في الفصل السادس من التعليمات التنفيذية في قانون الضمان.

3. والدة المؤمن عليه.

4. أكبر الأبناء للمؤمن له.

5. أكبر الأخوة للمؤمن له.

ويقصد بالأولويات هنا أنه إذا وجد الشخص الأول فإن تلك النفقات تدفع له أولاً وإلا

فإنها تدفع للشخص الذي بعده وهكذا.

المبحث الرابع

تأمين العجز الطبيعي الدائم

من بين الخدمات يقدمها قانون الضمان الاجتماعي للعامل بالإضافة إلى تأمين الشيخوخة والذي تحدثنا عنه في المبحث الثاني من هذا الفصل.

فقد جاء قانون الضمان الاجتماعي بنوع آخر من التأمينات وهو تأمين العجز الطبيعي.

من خلال التسمية نلاحظ أنه مختلف عن عجز إصابة العمل حيث بين القانون مقدار التعويض عن ذلك العجز وكيفية حسابه لصالح العامل وقد بينت ذلك في الفصل الثاني من هذه الدراسة، أما العجز الطبيعي فهو العجز الذي يصيب العامل بسبب مرضه العادي أو عدم قدرته على القيام بالعمل الموكل به، وهو غير ناتج عن إصابة معينة حيث لا تطبق الأحكام الخاصة بالعجز الإصابي على ذلك.⁽¹⁾

المطلب الأول: شروط العجز الطبيعي

يشترط لاعتبار العجز الذي يصيب العامل عجزاً طبيعياً ليستحق راتب الاعتلال شروطاً بينها قانون الضمان الاجتماعي في المادة 67 منه وهذه الشروط هي:

أولاً: انتهاء الخدمة: حتى يستطيع العامل المطالبة براتب اعتلال عجز طبيعي يجب أن يكون قد أنهى خدمته لدى صاحب العمل ومعنى ذلك أن لا يبقى العامل على رأس عمله لأن ذلك ينفي وجود عجزاً لديه ويثبت قدرته على العمل.

ويستحق المؤمن له راتب الاعتلال عن العجز الطبيعي عن كامل الشهر الذي تنتهي فيه خدمة المؤمن عليه.⁽²⁾

(1) قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2003/99 الفقرة الثانية منه حيث جاء فيه، وقد أقر المشرع أحكاماً خاصة للعجز الكلي والعجز الجزئي الإصابي في المادة 24 وما بعدها المدرجة في الفصل الرابع من قانون الضمان الاجتماعي وأفرد أحكاماً خاصة للعجز الكلي الطبيعي والعجز الجزئي الطبيعي في المادة 67 المدرجة في الفصل السابع من هذا القانون.. وعليه فلا تطبق الأحكام المتعلقة بالعجز الكلي الطبيعي أو العجز الجزئي الطبيعي لمن أصيب بإصابة عمل.

(2) عبيدات، عوني محمود، مرجع سابق، ص 305.

ثانياً: وضع قانون الضمان الاجتماعي مدة معينة يجب على العامل التقيد والالتزام بها للحصول على راتب الاعتلال وهي كما حددها قانون الضمان الاجتماعي ستة أشهر وتبدأ هذه المدة من التاريخ الذي تنتهي فيه خدمة المؤمن عليه.

حيث يجب أن يتقدم خلالها بطلب من أجل تخصيص راتب الإعتلال ولم يحدد المشرع الجهة التي يقدم إليها العامل هذا الطلب هل هي مؤسسة الضمان الاجتماعي مباشرة أم بواسطة صاحب العمل أو المنشأة أو عن طريق اللجنة الطبية.⁽¹⁾

ثالثاً: أن تبلغ عدد اشتراكات المؤمن له (60) اشتراكاً فأكثر و أن يكون (36) منه على الأقل اشتراكاً متصلاً، وتبدو الحكمة من وجود مثل ذلك الشرط هو منع التحايل على أحكام قانون الضمان حيث يمكن أن يلتحق مؤمن عليه بخدمة صاحب العمل وهو عاجز عن العمل لهديه مع ذلك وجود عجز طبيعي لديه أثناء شموله بأحكام هذا القانون، ويمكن التساؤل هنا عن الحالة التي يصبح فيها العامل غير قادر على العمل أي مصاباً بعجز طبيعي ودون أن يكون قد أكمل عدد الإشتراكات التي أوجبها القانون وهي (60) اشتراكاً؟؟

أجابت عن ذلك التساؤل المادة (70) الفقرة الأولى منها بحيث يصرف في هذه الحالة لهذا العامل تعويض يسمى تعويض الدفعة الواحدة وهو بنسبة 15% من متوسط الأجر الشهري لآخر 24 اشتراكاً وإذا قلت عدة اشتراكات عد ذلك فيكون التعويض بنسبة 10% من متوسط الأجر الشهري مضروباً بعدد الاشتراكات.⁽²⁾

رابعاً: ثبوت حالة العجز لدى العامل بقرار من المرجع الطبي

وتبدو أهمية قرار اللجنة الطبية واضحة فيما يتعلق بتقرير العجز الطبيعي حيث اعتبرها المشرع شرطاً خاصاً لاستحقاق راتب الاعتلال. ويكون ذلك القرار صادر عن اللجنة الطبية في المؤسسة والمعتمدة لديها.⁽³⁾ وقد أعطى قانون الضمان الاجتماعي للمؤمن له والمؤسسة حق

(1) راجع المادة 67 الفقرة أ من قانون الضمان الاجتماعي الاردني.

(2) ارجع نص المادة 70 الفقرة أ منها من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

(3) الفقرة الرابعة من المادة 67 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

الاعتراض على ذلك القرار ويكون الاعتراض أمام اللجنة الطبية الاستثنائية⁽¹⁾ والتي يتم تشكيلها حسب ما جاء في الفقرة ج من المادة (38) من قانون الضمان بما تحدده التعليمات التنفيذية في قانون الضمان.

وقد بين قانون الضمان الاجتماعي حق الاعتراض لكل من المؤسسة والمؤمن علي على قرارات اللجنة الطبية في المؤسسة وذلك في المادة (69) الفقرة أ منه. وقد اشترط قانون الضمان لصلاحية الاعتراض على قرار اللجنة أن يتم خلال مدة معينة وهي ثلاثون يوماً تبدأ من اليوم التالي الذي تبلغ فيه الأطراف وهم المؤمن له والمؤسسة قرار اللجنة.⁽²⁾

⁽¹⁾ قرار محكمة العدل العليا رقم 2003/159 في القضية رقم 2003/158 بتاريخ 2003/5/28 حيث جاء فيه: أن اللجنة الطبية الاستثنائية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي هي المرجع الطبي النهائي لدى المؤسسة وصاحبة الصلاحية دون غيرها من اللجان في البت بحالة المستدعي وهي تتمتع بسلطة تقديرية كلجنة فنية بمقتضى أحكام المادة (38) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010 وحيث أنها أصدرت قرارها المطعون فيه والمتضمن أن حالة المستدعي الصحية مستقرة وأن نسبة العجز 10% بعد أن قامت بفحص المستدعي واطلعت على ملفه لدى المؤسسة وعلى التقارير الطبية المرفقة في الملف وعلى تقرير اللجنة الطبية في المؤسسة فيكون قرارها وفقاً للقانون. وانظر أيضاً قرار العدل العليا الأردنية رقم 2002/331 الذي أعطى مؤسسة الضمان والعامل المصاب حق الاعتراض على قرار اللجنة الطبية باعتبارها لجنة فنية متخصصة بتقرير حالة العجز لبيان حالة المستدعي إن كان ينطبق عليه مفهوم العجز الطبيعي الكلي أو الجزئي وعليه فإن قرار لجنة شؤون الضمان المتضمنة التأكيد على قرار لجنة تسوية الحقوق بعدم إحالة المستدعي إلى اللجنة الطبية بزعم أن خدماته لم تنته لأسباب صحية مخالف للقانون.

⁽²⁾ قرار محكمة عدل عليا رقم 2002/490 حيث جاء فيه: يحق لكل من مؤسسة الضمان الاجتماعي والمؤمن عليه الاعتراض على قرار اللجنة الطبية أمام اللجنة الاستثنائية كلجنة تحكيم سناً لأحكام المادة (38) من قانون الضمان الاجتماعي وعملاً بالمادة 7/أ من التعليمات التنفيذية للجنة الطبية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كما يتولى مكتب الشؤون الصحية فيما يتعلق باللجنة الطبية قبول الاعتراضات على قرارات اللجنة ودراستها تمهيداً لإحالتها إلى اللجنة الإستثنائية كلجنة تحكيم عملاً بالمادة 8/ج من ذات التعليمات كما تتولى اللجنة الإستثنائية النظر بأي اعتراضات على قرارات المرجع الطبي عملاً بالمادة 6/ج من ذات التعليمات ويطلع في القرارات الصادرة عن اللجنة الإستثنائية لدى محكمة العدل العليا خلال مدة ستين يوماً من تاريخ تبليغ القرار عملاً بالمادة 7/ب من ذات التعليمات وبناء على ذلك فإن عدم قيام الجهة المختصة في مؤسسة الضمان بإحالة اعتراض المستدعي على قرار لجنة تسوية الحقوق بعدم اعتبار الحادث الذي تعرض له إصابة عمل بناء على قرار اللجنة الطبية مثل إحالة اللجنة الطبية الاستثنائية سابقاً لأوانه متعيناً الغاؤه وفي قرار لمحكمة التمييز الأردنية حقوق رقم 2002/189 حيث جاء فيه:

لكل من مؤسسة الضمان الاجتماعي والمؤمن عليه الاعتراض على قرارات اللجنة الطبية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي فإذا قبلت مؤسسة الضمان الاجتماعي بقرار اللجنة الطبية ولم تعترض عليه واعتراض المؤمن عليه على هذا القرار فإن قرار اللجنة الطبية المختصة بدون مبرر أو سبب يجعله مشوباً بعيب اساءة استعمال السلطة ومخالفاً للقانون والنظام ويستوجب الإلغاء. راجع الموقع الإلكتروني: <http://www.lawjo.net/vb/forum.php>، تاريخ: 2013/9/10، الساعة الرابعة عصراً.

المطلب الثاني: أنواع العجز الطبيعي مقدار راتب كلا منهما

أعطى قانون الضمان الاجتماعي للعامل الذي تتوفر فيه الشروط التي نص عليها لاستحقاق راتب العجز الطبيعي الحق بالحصول على راتب الاعتلال وقد بين القانون مقدار ذلك الراتب ونسبته إلا أن ذلك يختلف حسب نوع العجز الطبيعي حيث أنه وكما يوجد عجز إصابي كلي وجزئي فإن هناك عجزاً طبيعياً كلي وجزئي.

الفرع الأول: العجز الكلي الطبيعي

وقد عرف قانون الضمان الاجتماعي العجز الكلي الطبيعي على أنه: "العجز غير الناشئ عن إصابة العمل وغير القابل للشفاء ويحول كلياً وبصفة دائمة دون مزاولة المؤمن له لأي عمل يتقاضى عنه أجراً أو مهنة تدر عليه دخلاً".⁽¹⁾

من خلال التعريف نميز بين العجز الطبيعي والعجز الإصابي حيث أن الأخير هو ناشئ عن حادثة يتعرض لها العامل أثناء عمله أو بسببه أو في طريقه للعمل كما أوضحناها سابقاً.

ويستحق المؤمن له راتب اعتلال بنسبته 50% وذلك من متوسط الأجر الشهري خلال الست والثلاثون اشتراكاً الأخيرة أي خلال الثلاث سنوات الأخيرة، حيث تكون هذه النسبة للألف وخمسمائة دينار الأولى وفيما يزيد على ذلك فإن المؤمن له يستحق 30% من باقي المبلغ.⁽²⁾

وقد رتب قانون الضمان الاجتماعي زيادة في راتب الإعتلال للمؤمن له وذلك في

الحالات التالية:

1. بالاعتماد على عدد الاشتراكات له حيث إذا بلغ عدد اشتراكاته عن 60 اشتراكاً حتى 120 اشتراك فإنه يستحق زيادة بنسبة 0.5% عن كل سنة من سنوات الاشتراك وإذا زادت عدد اشتراكاته عن 120 فإنه يستحق ما نسبة 1% على راتب الاعتلال.

⁽¹⁾ المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 7 لسنة 2010.

⁽²⁾ ارجع المادة 67 الفقرة ج منه البند الأول من قانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010.

2. يزداد راتب الاعتلال وذلك بنسبة 25% من الراتب المقرر في الحالة التي يكون فيها المؤمن عليها عند مثوله أمام المرجع الطبي لأول مرة بحاجة إلى شخص آخر يعينه على حياته اليومية، وقد قيد قانون الضمان هذه الزيادة بأن لا تزيد عن الحد الأدنى للأجور أي أنه وضع حداً أعلى لها وهو الحد الأدنى من الأجور المقرر حسب قانون العمل، ومثال على ذلك عامل أصيب بعجز طبيعي بناءً على قرار لجنة طبية في 2010/1/1 وكان متوسط أجره الشهري لعام 1997 هو 400 دينار ولعام 1998 هو 480 دينار وعام 1999 هو 500 دينار، فإن راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي هو $12 \times 400 + 12 \times 480 + 500 \times 12 = 460$ دينار

مقدار راتب الاعتلال 50% $460 \times 50\% = 230$ دينار

ونلاحظ هنا أن هذه الحالة تشبه ما ورد في قانون العمل الأردني حيث رتب زيادة بنسبة 25% للعامل المصاب إذا كان وقت مثوله أما اللجنة الطبية بحاجة إلى من يعينه على القيام بالأعباء اليومية أما قانون العمل الفلسطيني فلم يقرر تلك الزيادة.

وبالنسبة لقانون التأمينات الفلسطيني الملغى رقم 3 لسنة 2003 فقد جاء فيه أيضاً بيان لأحكام العجز الطبيعي الكلي وذلك في المادة 42 منه حيث بين مقدار الراتب الذي يستحقه المؤمن له في حالة العجز الطبيعي إذا كان كلي وذلك ضمن ثلاثة حالات وبالاعتماد على عدد الاشتراكات الشهرية:

1. يستحق المؤمن له راتب تقاعد الشيخوخة الذي سبقه أن بيناه في المبحث السابق إذا كان قد سدد أكثر من 270 اشتراكاً.
2. يستحق المؤمن له النسبة التي وردت بموجب قانون الضمان الاجتماعي الأردني وهي 50% من متوسط الأجر وذلك إذا كان المؤمن له قد سدد أكثر من (12) اشتراكاً متوالياً أو (24) متقطعاً.
3. إذا كانت عدة اشتراكاته أقل من ذلك فالمؤمن له يستحق 25% من متوسط الأجر.

وبمقارنة ما جاء في القانون الفلسطيني بما جاء في قانون الضمان فإن الأخير عند وضعه للنسبة المستحقة للمؤمن له فإنه جعلها خلال مدة معينة وهي لأخر ثلاثة سنوات أما القانون الفلسطيني فإنه لم يحدد ذلك بل اكتفى بذكر وتوضيح النسبة المستحقة دون أن يحدد المدة التي يؤخذ بمتوسط الأجر لها.

وبالنسبة للزيادة على راتب العجز الكلي الطبيعي فإن القانون الفلسطيني أورد حالة واحدة وهي الحالة التي يكون فيها المؤمن له بحاجة إلى شخص آخر يعينه على حياته اليومية. وما يميز في هذه الحالة بين القانونين أن الفلسطيني لم يحدد الوقت الذي يكون فيه المؤمن له بحاجة إلى شخص آخر على عكس الضمان الاجتماعي الذي حدده بوقت المثل أمام اللجنة الطبية. (1)

الفرع الثاني: العجز الجزئي الطبيعي

بالإضافة إلى النوع الأول من أنواع العجز الطبيعي الذي يمكن أن يتعرض له العامل وهو العجز الكلي فإن العامل يمكن أن يصاب بعجز جزئي وهو النوع الثاني من أنواع العجز الطبيعي والذي عرفه قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: "العجز غير الناشئ عن إصابة العمل وغير القابل للشفاء ويفقد المؤمن له بسببه القدرة على مزاولة عمله أو مهنته الأصلية إلا أنه لا يحول دون مزاولة لأي عمل آخر يتقاضى عنه أجراً أو أي مهنة أخرى تدر عليه دخلاً". (2)

من خلال التعريف الذي جاء به قانون الضمان نلاحظ أن هذا النوع من العجز لا يفقد المؤمن له القدرة الكاملة على أداء أي عمل وإنما تقتصر قدرته على أداء عمله الموكل به وذلك على عكس العجز الكلي الذي لا يستطيع المؤمن له أن يزاول أي عمل آخر سواء عمله الأصلي أو غيره.

(1) تنص المادة 43 قانون التأمينات الفلسطيني رقم 3 لسنة 2003 على مايلي يزداد معاش العجز الكلي الطبيعي الدائم بنسبة 25% منه إذا أقرت اللجنة الطبية حاجة المؤمن عليه لشخص بعينه.

(2) المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي رقم (7) لسنة 2010.

وقد نص قانون الضمان الاجتماعي على الشروط العامة للعجز الطبيعي بشكل عام وهي
تتطبق على العجز الجزئي التي تم بيانها سابقاً.

أما عن الراتب المستحق للمؤمن له في حالة العجز الجزئي الطبيعي فإن المؤمن له
يستحق ما نسبته 75% من مقدار راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي.⁽¹⁾

ونلاحظ أن الراتب المستحق للمؤمن له في حالة العجز الجزئي أقل من الكلي والسبب
في ذلك أنه بإمكان المؤمن له في حالة العجز الجزئي أن يقوم بأي عمل آخر غير عمله الأصلي
الذي لم يستطع القيام به.

لذلك فإنه عند حساب الراتب المستحق للمؤمن له عن حالة العجز الجزئي الطبيعي يتم
أولاً حساب ما يستحقه المؤمن له في حالة العجز الكلي الطبيعي ومن ثم يتم حساب ما نسبته
75% من راتب الاعتلال عن العجز الكلي الطبيعي.

أما عن الزيادة التي تحدث على راتب الاعتلال بسبب العجز الجزئي الطبيعي فقد نصت
على ذلك المادة 67 الفقرة (د) البند الثاني منه حيث يزداد هذا الراتب بنسبة 1/2% وذلك إذا
كانت عدد اشتراكات المؤمن له أكثر من 60 اشتراك وبنسبة 1% إذا زادت عدة الاشتراكات
عن 120 اشتراكاً فأكثر.

وقد أعطى قانون الضمان الاجتماعي الأردني لكل من المؤسسة وصاحب راتب
الاعتلال سواء كان عجزاً كلياً أو جزئياً حق طلب إعادة الفحص الطبي مرة أخرى وذلك خلال
الستين التي تلي ثبوت العجز لدى المؤمن عليه.

ونلاحظ أن القانون أعطى لكل من المؤسسة والمؤمن له هذا الحق ولم يقصره على
طرف دون الآخر حيث نصت الفقرة هـ من المادة 67 على ما يلي:

(1) تنص الفقرة (د) من المادة 67 من قانون الضمان على مايلي " يحسب راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي بنسبة
75% من راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم بنسبة 75% من راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم.

" لكل من المؤسسة وصاحب راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو صاحب راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم طلب اعادة الفحص الطبي في أي وقت خلال السنتين التاليتين لتاريخ ثبوت هذا العجز.....".

ويترتب على اعادة الفحص نتائج منها:

1. يتم وقف صرف راتب الاعتلال للمؤمن له في الحالة التي ينتج عن اعادة الفحص انتفاء صفة العجز الكلي أو الجزئي.
2. إذا انتفت صفة العجز الكلي وثبت العجز الجزئي للمؤمن له فإنه يتم تسوية حقوق المؤمن له وذلك بحسب ما استحقه عن العجز الكلي ونسبة العجز الجزئي إليه.
3. إذا كان قد قرر صرف زيادة على راتب المؤمن له وذلك لتوافر الحالة التي نصت عليها الفقرة ج في البند الثالث في المادة 67 من قانون الضمان حيث إذا تبين أن المؤمن له لا يحتاج إلى من يعينه على قضاء حاجته اليومية حيث يتم وقف هذه الزيادة اعتباراً من أول الشهر الذي يلي صدور مثل ذلك القرار.

ومن خلال الآثار المترتبة على اعادة الفحص الطبي تبين لها أهمية ممارسة هذا الحق من قبل الأطراف، وقد رتب قانون الضمان الاجتماعي في حالة التخلف عن اعادة الفحص الطبي في موعده وقف صرف راتب الاعتلال حتى يتم مثول المؤمن له لدى المرجع الطبي وبذلك تقوم المؤسسة بتسوية حقوق المؤمن له حسب نتيجة اعادة الفحص.

الخاتمة

في نهاية هذه الدراسة التي تناولنا فيها الحديث عن قانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الاجتماعي من خلال البحث في بعض أحكامها التي تفيد موضوع الدراسة وتهمه نلاحظ مدى الدور التكاملي بين القانونين محل المقارنة وضرورة وجودهما لما يحقق الحماية القانونية للعامل فيما يتعلق بجميع حقوقه التي رتبها كل من القانونين وتبين لنا من خلال ذلك أوجه الحماية القانونية التي وفرها كلا القانونين للأشخاص المشمولين بأحكامها وذلك من حيث التعويض أو الإجازات أو استحقاق الأجر وغيرها الكثير من الحقوق الأخرى وكذلك كيف عالج كلاً من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي تلك المسائل من خلال النصوص القانونية في كليهما وكذلك تم الحديث في هذه الدراسة عن حق مكافأة نهاية الخدمة وهو ضروري جداً للعامل وما يقابل ذلك الحق في قانون الضمان وهو تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، حيث لم يتجاهل قانون الضمان المؤمن له في هذه الحالة حتى بعد عدم قدرته على العمل العجز أو بسبب العجز أو كبر السن أو ورثة المتوفي.

وقد توصل الباحث من خلال تلك الدراسة إلى عدة توصيات ونتائج منها:

النتائج

- ان التوسع الكبير في تعريف الأجر حسب قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي حقق نتائج ايجابية وانعكس ايجابياً على حقوق العامل المؤمن له في مواجهة المؤسسة وصاحب العمل.
- العقوبة التي فرضها قانون الضمان على صاحب العمل في حالة مخالفته للالتزامات الملقاة على عاتقه تجاه العامل المصاب أشد وأقوى من تلك التي فرضها قانون العمل.
- إن قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل يؤديان دوراً تكاملياً في حصول العامل على حقوقه القانونية المترتبة بموجبهما.

- إن وجود قانون ضمان اجتماعي قد يعطل أحكام قانون العمل إلا في حالات معينة يمكن الاستفادة من قانون العمل وقانون الضمان كتأمين الأمومة وذلك خلال الفترة التي اشترطت كلا القانونين للحصول على تلك الإجازة.

التوصيات

1. يوصي الباحث بضرورة اقرار قانون ضمان اجتماعي فلسطيني إلى جانب قانون العمل وذلك لأهميته وضرورته في الحياة العملية للعامل والأشخاص العاديين، وأن يشمل هذا القانون الأهداف والسن القانوني الذي لم يغطيه قانون العمل.
2. ضرورة قيام وزارة العمل بعقد ورشات عمل وندوات خاصة لتوعية العمال بحقوقهم القانونية لزيادة الوعي العمالي بهذه الحقوق وتشجيع العمال على المطالبة قضائياً بهذه الحقوق.
3. يوصي الباحث بضرورة وجود دراسات مستقبلية تركز على دراسة كل حق من حقوق العامل وخاصة إذا كان هناك قانون ضمان اجتماعي فلسطيني وتتمثل هذه الدراسات بالرسائل الجامعية والأبحاث والمقالات وغيرها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني الملغي رقم 3 لسنة 2003.

قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 7 لسنة 2010.

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته رقم 51 لسنة 2002 المنشورة في الجريدة

الرسمية رقم (4113) في العدد (1173) بتاريخ 1996/4/16.

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

القانون المدني الأردني رقم 43 - لسنة 1976.

مجلة الأحكام العدلية.

ثانياً: المراجع

أبو ارشيد، يحيى، دليل الحقوق والمزايا في قانون الضمان الإجتماعي، دار النظم للنشر،

بدون طبعة، عمان، سنة 2001.

أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، عمان، دار الثقافة للنشر

والتوزيع.

أحمد، محمد شريفات، مصادر الالتزام في القانون المدني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر

والتوزيع، عمان سنة 1999.

أمين، محمد فهيم، موسوعة قوانين التأمين الاجتماعية، بدون طبعة، عالم الكتب للنشر

والتوزيع، القاهرة، بدون سنة نشر.

الأودن، سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل، الأمن الصناعي، الفتح للنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، بدون سنة نشر.

بني أحمد، خالد علي سليمان، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2008.

الجبوري، ياسين محمد، الوجيز في شرح القانون المدني، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2011.

حمدان، حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، بدون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة النشر 2003.

الداوودي، غالب علي، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2011.

رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004.

صلاح، رامي نهيد: اصابات العمل والتعويض عنها، عمان، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010م.

الظاهر، محمد عبد الله: مكافأة نهاية الخدمة بين قانون العمل وبين قانون الضمان الاجتماعي، ط1، المكتبة الوطنية، عمان، 1993م.

عبيدات، عوني محمود، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 1998م.

كرم، عبد الواحد، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 1998.

- كيرة، حسن، **أصول قانون العمل**، الجزء الأول، عقد العمل، الإسكندرية، سنة 1969.
- المحامي الظاهر، محمد عبد الله، **اصابة العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي**، بدون طبعة، بدون دار نشر، 1994.
- المصاروة، هيثم حامد، **التنظيم القانوني للإجازات**، دار فنديل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011.
- المصاروة، هيثم حامد، **المنتقى في شرح قانون العمل**، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، سنة النشر 2008.
- الناصرى، سليمان بدري، **الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي**، المكتب الجامعي الحديث، بدون طبعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة النشر 2003.
- النصرة، أحمد، **قانون العمل الفلسطيني**، الطبعة الأولى، بدون دار نشر، فلسطين، 2010.
- هاشم، هشام رفعت، **شرح قانون العمل الأردني**، الطبعة الثانية، بدون دار نشر، عمان، سنة النشر 1990.

**An- Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**The Worker's Rights between labor
Law & Social Security Law**

**By
Murad Shaker Abdullah Abu- Arrah**

**Supervised by
Dr. Amjad Hassan**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Private Law, Faculty of Graduate
Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.**

2013

The Worker's Rights between labor Law & Social Security Law

By

Murad Shaker Abdullah Abu- Arrah

Supervised by

Dr. Amjad Hassan

Abstract

This study aimed at exploring a set of workers' rights in the Palestinian's Labor Work and Jordanian Social Security Law.

The research was divided into three chapters, where the researcher discussed the relationship between the Labor Law and the Social Security Law and because of the inexistence of a Palestinian Social Security Law, so the researcher dealt with these rights in the Jordanian Social Security Law so as this study will be a futurism prospective study when preparing a Palestinian Social Security Law, and this relationship between the two laws is an integrative relationship where each law complements the other.

The researcher also dealt with the similarities and differences between the two laws in their nature and their legal status among other laws for both are of the social laws exist by itself and can be judged according to the part being looked at.

The study also explained the field or scopes these two laws work within and the categories these laws are applied at and the excluded categories that these laws listed particularly and exclusively, it also indicated in this chapter the integrative relationship between the wage according to the Labor Law and the subscriptions paid to the institution where is was showed that these exist as entity and custom with it as well as

the foundation according to which these subscriptions are paid and it is annual subscription.

Chapter two on the other hand, studied work injuries where the researcher explained its definition, importance and the fields the law considered as work injury in both the Palestinian Labor Law and the Jordanian Social Security Law where the researcher reviewed the amount of compensation for each case of work injury with agreement with the laws in the Labor Law and Social Security, and the obligations forced by each law on the employer or institution towards the injured worker, the researcher also clarified in this chapter the occupational diseases that the law considered as work injury where there is a casual relationship between the disease and work in addition to time factor.

In the last section of this chapter the researcher explained an important right of working women rights in the labor law, the right of maternity where they have a right to obtain a paid maternity leave set by the law in terms of duration, conditions and types.

In the final chapter of the study the researcher dealt with indemnity, which is a right acquired by the worker at the end of his work , The Palestinian Labor Law has identified the amount of this bonus and provisions, this chapter also included an identification of the old-age insurance, disability and death, that was brought by the Jordanian Social Security, in terms of its provisions and conditions of each of them and dealt with by the legal texts, based on certain provisions of the Jordanian discrimination courts and its decisions on this subject.