

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

التنظيم القانوني لاصابات العمل في فلسطين "دراسة مقارنة"

إعداد

غدير سليمان سميح ملحيس

إشراف

د. غسان خالد

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص،
بكلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين.

2019

التنظيم القانوني لاصابات العمل في فلسطين "دراسة مقارنة"

إعداد

غدير سليمان سميح ملحيس

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2019/0/00م، وأجيزت.

التواقيع

أعضاء لجنة المناقشة:

- د. غسان خالد / مشرفاً ورئيساً
- د. أحمد أبو زينة / ممتحناً خا
- د. أشرف حسين / ممتحناً داخلياً

الإهداء

الى من كلل العرق جبينه ,, وشق طريقا أدمى أقدامه ليرسم طريقا معبدا متينا تحت أقدامى ,, الى من فضله بعد الله ,, والدي الحبيب وريحانة قلبي ,, أطال الله عمرك ,, ومتعني ببرك ورضاك ,, واهدائك ولو ثمرة من ثمار غرسك.

الى من نذرت عمرها في اداء رسالة ,, لتعلم العطاء كيف يكون اجمل عطاء ,, وتعلم الوفاء كيف يكون قمة الوفاء ,, زهرة الحياة ونور القلب ,, أمني وأماني وقوتي ,, تعبك يثقل جفني ويحني قامتي ,, أُمي الحنون جزاك الله خيرا ,, وأمد في عمرك بالصالحات.

الى منة الله على هذه الأرض , ابنتي ريتا، رضي الله عنك وأرضاك ,,

الى محبتي، زوجي الغالي، أدام الله طيبتك،،، ورضي عنك،،، ووفقني لإسعادك

الى من اهدتني الحياة اياهم ,, لطالما مدو لي أياديهم ,, وغمروني بحبهم ,, وعلموني أن لا اضيعهم ,, اخوتي الاحباء ,, اللهم بقدر حبهم وسعة صدرهم ودعمهم لي ,, سهل عليهم وكن معهم دائما وأسعدهم وأنر دروبهم.

الى اخوتي واخواتي من لم تلدهم امي ,, لكنهم تحلوا بالاخاء ,, وتميزوا بالوفاء وبرفتهم سعدت ,, وبدروب حياتي معهم سرت ,, ووفقكم الله واثابكم كل الخير ,, وجمعنا انا واياكم لما يحب ويرضى.

الشكر والتقدير

اللهم لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، فلك الحمد والشكر الذي اعنتني ووفقتني باتمام هذه الرسالة وبعد،،،

لا يسعني في هذا المقام الا أن اتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى الدكتور والمعلم الفاضل علما وأدبا "غسان خالد" لقبوله الاشراف على رسالتي ولما بذله معي من جهد وسعة صبر وتوجيهات مثمره لرفع هذه الرسالة وزيادة قيمتها.

كما أتقدم بجزيل الشكر لسادة أعضاء لجنة المناقشة كلا باسمه ولقبه لقبولهم مناقشتي هذه الرسالة.

كما اتقدم بخالص شكري لأعضاء الهيئة التدريسية كافة في كلية القانون في جامعة النجاح الوطنية لدورهم الكبير في صقل شخصيتي القانونية في جميع الجوانب.

الإقرار

أنا الموقعة أدناه, مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

التنظيم القانوني لأصابات العمل في فلسطين "دراسة مقارنة"

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، بإستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء مناه لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي 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:

إسم الطالب:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الاهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الاقرار
و	فهرس المحتويات
ح	الملخص
1	المقدمة
6	التمهيد
17	الفصل الأول: ماهية اصابة العمل وانواعها
17	المبحث الأول: ماهية اصابة العمل
19	المطلب الأول: حادث العمل
19	الفرع الأول: تعريف حادث العمل
20	الفرع الثاني: شروط وعناصر حادث العمل
28	المطلب الثاني: المرض المهني
28	الفرع الأول: تعريف المرض المهني
30	الفرع الثاني: شروط المرض المهني
33	المبحث الثاني: أنواع وصور اصابة العمل
33	المطلب الأول: الاصابة التي تقع أثناء العمل
41	المطلب الثاني: الاصابة التي تقع بسبب العمل
44	المطلب الثالث: الاصابة التي تقع أثناء الذهاب الى العمل أو العودة منه
45	الفرع الأول: سلوك الطريق الطبيعي في الذهاب والعودة من وإلى العمل
48	الفرع الثاني: عدم تحقق أي من عوارض الطريق
52	الفصل الثاني: التعويض عن اصابة العمل
52	المبحث الأول: الآثار المترتبة على اصابة العمل
53	المطلب الأول: التزامات صاحب العمل اتجاه العامل
54	الفرع الأول: التزامات صاحب العمل اتجاه العامل المصاب قبل وقوع الاصابة
62	الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل اتجاه العامل المصاب أثناء وبعد وقوع الاصابة
80	المطلب الثاني: حدود التعويض
80	الفرع الأول: استبعاد الحماية التأمينية للعامل المصاب
86	الفرع الثاني: التقادم والحجز على مبلغ التعويض المستحق للعامل
89	المبحث الثاني: أسس بناء تعويضات اصابة العمل
89	المطلب الأول: الفئات المشموله والمستثناه من تأمين اصابات العمل
89	الفرع الأول: الفئات المشموله في تأمين اصابات العمل
94	الفرع الثاني: الفئات المستثناه من تأمين اصابات العمل
97	المطلب الثاني: الجهة المختصة بتقدير نسبة العجز
98	الفرع الأول: تشكيل اللجنة الطبية ومهامها
101	الفرع الثاني: الطعن في قرار اللجنة الطبية
103	الخاتمة

103	النتائج
104	التوصيات
105	قائمة المصادر والمراجع
b	Abstract

التنظيم القانوني لاصابات العمل في فلسطين " دراسة مقارنة "

إعداد

غدير سليمان سميح ملحيس

إشراف

د. غسان خالد

المخلص

تعتبر القوانين المنظمة للعلاقات العمالية ذات أهمية كبيرة في الوقت الحالي ومن أهم هذه القوانين قانون الضمان الإجتماعي نظراً للحماية التي يعمل على توفيرها للعامل جراء المخاطر العديدة التي من الممكن أن يتعرض لها العامل كالمرض أو العجز أو الوفاة أو الشيخوخة وغيرها من الأمور، وإلى جانب قانون الضمان الإجتماعي هنالك أيضاً قانون العمل الذي يُعد المرجع الأساسي والشريعة العامة في تكييف العلاقات العمالية، وحيث أن العلاقة ما بين كل من قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي مترابطة ومكملة لبعضها لذلك كان من الأهمية أن يتم بشأن المسألة موضوع البحث دراسة أحكام قانون الضمان الإجتماعي وقانون العمل في ذات الوقت، وستعمل الباحثة كذلك وكنوع من الدراسة المقارنة على تناول موقف المشرع الأردني بشأن المسائل المطروحة للإستفادة من تجربة هذه الدولة كونها سبقت فلسطين في إقرار قانون الضمان الإجتماعي.

ولتحقق الدراسة أهدافها ستعمل الباحثة على تقسيم الدراسة الى فصلين يسبقها تمهيد تناولت الباحثة فيه مفهوم وخصائص وأهداف ونشأة الضمان الإجتماعي متطرقة كذلك لبيان نطاق قانون الضمان الإجتماعي، وذلك نظراً للجدة التي يتمتع بها التشريع المذكور فلسطينياً.

بالنسبة للفصل الأول فسيكون تحت عنوان ماهية إصابة العمل وأنواعها، وستعمل الباحثة على دراسته من خلال مبحثين، تتناول في المبحث الأول ماهية إصابة العمل وذلك من خلال مطلبين، المطلب الأول، ستتناول فيه حادث العمل من ناحية تعريفه وشروطه وعناصره أما المطلب الثاني فتستعمل الباحثة فيه على دراسة المرض المهني من حيث تعريفه وشروط اعتباره المرض مرض مهني، أما المبحث الثاني فتستعمل الباحثة ومن خلاله على دراسة الأنواع المختلفة

لإصابة العمل، وذلك من خلال ثلاث مطالب، المطلب الأول، سنتناول فيه الباحثة الإصابة التي تقع أثناء العمل، أما المطلب الثاني فسنتناول فيه الإصابة التي تقع بسبب العمل، أما المطلب الثالث فسنتناول فيه الباحثة الإصابة التي تقع أثناء الذهاب للعمل أو العودة منه

أما بالنسبة للفصل الثاني فسيكون تحت عنوان التعويض عن إصابة العمل وستعمل الباحثة على دراسته من خلال مبحثين، المبحث الأول سنتناول فيه الآثار المترتبة على إصابة العمل وذلك من خلال مطلبين، المطلب الأول، ستوضح فيه الباحثة التزامات صاحب العمل تجاه العامل سواء تلك الإلتزامات الناشئة قبل وقوع الإصابة أو الإلتزامات التي تقع أثناء أو بعد وقوع الإصابة، أما المطلب الثاني فستعمل الباحثة من خلاله على دراسة حدود التعويض متطرفة لإيضاح مسألة استبعاد الحماية التأمينية للعامل المصاب ومسألة التقادم والحجز على مبلغ التعويض المستحق للعامل.

أما بالنسبة للمبحث الثاني الذي سيكون بعنوان اسس بناء تعويضات إصابة العمل فسيتم دراسته أيضاً من خلال مطلبين، الأول سنتناول فيه الباحثة الفئات المشمولة والفئات المستثناة من تأمين إصابة العمل أما المطلب الثاني فسنتناول فيه الباحثة الجهة المختصة بتقدير نسبة العجز متطرفة لإيضاح تشكيل اللجنة الطبية وصلاحياتها وإلى مسألة الطعن في قرار اللجنة الطبية.

وفي نهاية الدراسة هذه توصلت الباحثة الى خاتمة ضمننت بها أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها والتي تأمل أن تكون مفيدة.

المقدمة:

يتعرض العامل أثناء ممارسته لعمله للعديد من الاخطار التي تسلبه قدره على العمل، والكسب كالمرض الذي يتعرض له بسبب عمله أو العجز، أو الشيخوخة، أو اصابات العمل، أو الوفاة، ونتيجة لذلك كان لا بد من توفير حماية خاصة للعامل، من أجل الحد من المخاطر التي من الممكن أن يتعرض لها.

ان اصابات العمل وأمراض المهنة من المسائل الهامة التي قد يتعرض لها العامل، بسبب ما يترتب عليها من آثار ونتائج اجتماعية واقتصادية، لا تقتصر على العامل فحسب، بل تمتد الى أسرته ومن يعيّلهم، في حال نتج عن إصابته عجز كلي أو وفاة، لذا فانه من المهم دراسة إصابات العمل والبحث في مدى كفاية القوانين المطبقة على هذه المسائل، ويعد الضمان الاجتماعي من أهم صور الحماية وأبلغها أثرا في توفير الراحة والأمان للعمال، وقد كانت فلسطين اخر الدول العربية التي أصدرت تشريعا خاصا للضمان الاجتماعي¹ وعلى ذلك فان تجربة فلسطين في هذا المجال تعد تجربة حديثه مقارنة بغيرها من الدول.

والى جانب قانون الضمان الاجتماعي هناك قانون العمل² الذي يحتوي في نصوصه على تنظيم خاص لاصابات العمل والتعويض عنها الى جانب العديد من الانظمة والتعليمات الخاصة ببيئة العمل والتي تهدف بشكل اساسي لتوفير الحماية للعامل.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في العديد من النواحي أبرزها التالية:

1. حادثة قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين - قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م³ بشأن الضمان الإجتماعي الصادر بتاريخ 20/03/2016 وعدم وجود دراسات متخصصة لدراسته وتحليله.

¹ القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم 19 لسنة 2016 المنشور في مجلة الوقائع الفلسطينية في العدد رقم 13 الصادر بتاريخ 2016/10/20 علما أنه تم الغائه.

² قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المنشور في مجلة الوقائع الفلسطينية في العدد 39، وقانون العمل الأردني رقم 96 لسنة 1996 المنشور في الجريدة الرسمية في العدد 2357 الصادر بتاريخ 16/4/1996

³ نشر هذا القرار بقانون في العدد رقم 13 من مجلة الوقائع الفلسطينية الصادر بتاريخ 2016/10/20.

2. أهمية قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي بالنسبة لشريحة كبيرة من المجتمع الفلسطيني متمثلة بالعمال لذلك من المهم دراسة الآثار المترتبة على الإصابة التي يتعرض لها العامل، وتوضيح الالتزامات الواقعة على عاتق مؤسسة الضمان الاجتماعي ورب العمل، في حال ثبتت مسؤوليته عن التعويض.
3. الاستفادة من تجربة المملكة الأردنية فيما يتعلق بموضوع الضمان الاجتماعي وارتباطه بقانون العمل، نظرا لوجود تجربة أردنية ناضجة في هذا المجال حيث أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الاردني قد تأسست عام (1978).

اشكالية الدراسة:

إن اشكالية الدراسة تكمن ببحث مدى كفاية قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل الفلسطيني في التعامل مع كافة اصابات العمل التي قد تصيب العامل، وهل يقرر القانون تعويضا عادلا للعامل المصاب أو لورثته؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الاهداف:

- 1- بيان مدى كفاية وفاعلية التنظيم القانوني الوارد في التشريعات الفلسطينية لاصابات العمل والتعويض عنها وتحديدأ في قانون الضمان الاجتماعي الجديد وبذات الوقت موافقته مع قانون العمل الفلسطيني عندما تكون الحالة المعروضة على القضاء خاضعة لاحكام قانون العمل وليس لقانون الضمان الاجتماعي.
- 2- تسعى هذه الدراسة الى تبيان الحقوق التي يتمتع بها المصاب والممنوحه له في قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل والالتزامات التي تقع على عاتق رب العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي نحوه.
- 3- بيان مدى الانسجام بين نصوص قانون العمل الفلسطيني الحالي ونصوص القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي ومدى الحاجة لإجراء تعديلات تشريعية تحقق هذا الانسجام.

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على كلا من المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن وذلك من خلال دراسة وتحليل النصوص المنظمة لأحكام إصابة العمل في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني وقانون العمل الفلسطيني ومقارنتها في النصوص ذات العلاقة الواردة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي الاردني.

محددات الدراسة:

تتناول هذه الدراسة بشكل رئيس النصوص القانونية التي نظمت اصابات العمل في القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني وكذلك النصوص المنظمة لاصابة العمل في قانون الضمان الاجتماعي الاردني وكذلك النصوص المنظمة لاصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الاردني.

الدراسات السابقة:

لم تجد الباحثة اي دراسة سابقة تناولت موضوع اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني نظرا لحدثة الموضوع، إلا أن الباحثة تبدي أن هناك دراسات فلسطينية حول التنظيم القانوني لإصابات العمل وفق أحكام قانون العمل إلا أن هذه الدراسات قبل إقرار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، وبالمقابل فإن الباحثة قد وصلت الى عدد من الدراسات التي تطرقت الى اصابات العمل في القانون الاردني ومنها:

- 1- أبو عرة، مراد شاهر عبد الله: حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة) (رسالة ماجستير غير منشوره). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. 2013. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات المهمة التي أوضحت حقوق العمال سواء الواردة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في ظل الواقع الفلسطيني وذلك بشكل مجمل وعليه ستعمل الباحثة ومن خلال دراستها على التركيز على حقوق العامل المترتبة جراء اصابات العمل.

2- سلمان، عبد السلام: اصابات العمل والتعويض عنها في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي، جامعة مؤتة، 2008، حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات المميزة المتعلقة بموضوع البحث ولكنها جاءت مقتصرة على الواقع الاردني دون التطرق للواقع الفلسطيني، وعليه ستعمل الباحثة من خلال دراستها حول هذا الموضوع على تبيان موقف المشرع الفلسطيني من اصابات العمل سواء كان ذلك وفقاً للقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي أو قانون العمل.

3- البستنجي، ياسر: أحكام اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، 2015، وقد جاءت هذه الدراسة أيضاً مقتصرة على الواقع الاردني دون أدنى اشارة الى ما هو سار في فلسطين.

بيانات الدراسة:

تم استخدام نوعين من البيانات:

1- البيانات الأولية وذلك من خلال مقابلة أجريتها مع مديرة الدائرة القانونية بمؤسسة الضمان الاجتماعي لغرض التعرف على رأيها بشأن بعض المسائل ذات الصلة، بالإضافة الى المصادر التشريعية.

2- البيانات الثانوية وذلك عن طريق استقصاء ما امكن الوصول اليه من البيانات المنشوره وعن طريق المراجع الأدبية للأعمال والأبحاث والتقارير وقرارات المحاكم التي لها علاقة بموضوع البحث.

خطة الدراسة:

قامت الباحثة بتقسيم الدراسة الى تمهيد وفصلين بحيث بينت في التمهيد مفهوم الضمان الاجتماعي وخصائصه ونشأته متطرفة كذلك لبيان نطاق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، أما وبالنسبة للفصل الأول فكان تحت عنوان ماهية إصابة العمل وأنواعها وذلك من خلال مبحثين جرى تقسيم كلا منها الى مطلبين بحيث تناولت في المبحث الأول ماهية إصابة العمل مبينة من خلاله حادث العمل في المطلب الأول مقسمة هذا المطلب الى فرعين الفرع الأول تناول تعريف

حدث العمل أما الفرع الثاني فتناول شروط وعناصر حادث العمل، أما المطلب الثاني من هذا المبحث فقد تناول المرض المهني مقسمة هذا المطلب كذلك الى فرعين الفرع الأول بين تعريف المرض المهني أما الفرع الثاني فقد شرح شروط اعتبار المرض مرضاً مهنيًا، أما بالنسبة للمبحث الثاني من هذا الفصل فتناولت فيه الباحثة أنواع إصابة العمل مقسمة هذا المبحث إلى ثلاث مطالب تناولت في المطلب الأول الإصابة التي تقع أثناء العمل، أما بالنسبة للمطلب الثاني من ذات المبحث فتناولت فيه الإصابة التي تقع بسبب العمل، وبينت في المطلب الثالث الإصابة التي تقع أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه مقسمة هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول ستتناول الباحثة فيه مسألة سلوك الطريق الطبيعي في الذهاب والعودة من العمل، أما الفرع الثاني فستتناول الباحثة فيه مسألة عدم تحقق أي عارض من عوارض الطريق.

أما بالنسبة للفصل الثاني من هذه الدراسة فكان تحت عنوان التعويض عن إصابة العمل قسم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان الآثار المترتبة على إصابة العمل وتضمن مطلبين المطلب الأول وضحت فيه الباحثة إلتزامات صاحب العمل إتجاه العامل سواء تلك الإلتزامات الناشئة قبل وقوع الإصابة أو الإلتزامات التي تنشأ أثناء وبعد وقوع إصابة العمل، وذلك من خلال فرعين متتاليين، أما بالنسبة للمطلب الثاني من ذات المبحث فعملت الباحثة من خلاله على دراسة حدود التعويض مقسمة هذا المطلب إلى فرعين تناولت في الفرع الأول مسألة إستبعاد الحماية التأمينية للعامل المصاب، أما الفرع الثاني فعملت فيه الباحثة على توضيح مسألة التقادم والحجز على مبلغ التعويض، وجرى تخصيص المبحث الثاني في هذا الفصل لدراسة أسس بناء تعويضات إصابة العمل مقسمة هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الأول تناولت الباحثة فيه الفئات المشمولة والمستثناة في تأمين إصابات العمل وذلك من خلال فرعين متتاليين، أما بالنسبة للمطلب الثاني من هذا المبحث فعملت الباحثة ومن خلاله على دراسة فكرة الجهة المختصة بتقدير نسبة العجز وذلك من خلال فرعين ستخصص الفرع الأول لدراسة تشكيل اللجنة الطبية وصلاحياتها أما الفرع الثاني فستتناول الباحثة من خلاله مسألة الطعن في قرار اللجنة الطبية.

وجاءت الخاتمة في نهاية هذا العمل متضمنة أهم ما توصلت إليه الباحثة من نتائج وما ارتأت من توصيات.

المبحث التمهيدي

نبذة عن الضمان الاجتماعي

يعتبر مصطلح الضمان الاجتماعي الذي ارتبط به اسم القانون الموضح لأحكامه هو ترجمة لعبارة (Social Security) بالانجليزية والتي تعني الأمن المجتمعي وقد اخذت العديد من الدول العربية بهذه الترجمة كالقانون الاردني والمغربي والفلسطيني، بينما اخذت مجموعة من الدول بعبارة التأمينات الاجتماعية التي ارتبطت أيضاً بإسم القانون المنظم لأحكامها كما هو الحال في القانون السوري والسعودي وغيره من القوانين.¹

وبالرغم من وجود مثل هذه الاختلافات في التسمية بين الدول إلا أن مصطلح الضمان الاجتماعي هو أوسع وأشمل من مصطلح التأمينات الاجتماعية، لأنه يشمل بالإضافة للتأمينات الاجتماعية كل ما يحقق الحماية الاجتماعية ضد المخاطر التي تهدد الإنسان²، وتؤيد الباحثة هذا الرأي.

وعليه فلا بد بدايةً من توضيح المقصود بالضمان الاجتماعي من حيث مفهومه وخصائصه ومن ثم الانتقال لبيان نشأة هذا القانون.

أولاً: مفهوم الضمان الاجتماعي

بدايةً تعتبر مسألة المخاطر من الأركان الأساسية لظهور فكرة الضمان الاجتماعي لذلك فلا بد وقبل تعريف الضمان الاجتماعي من التطرق الى تعريف المخاطر الاجتماعية، وهي كل ما يتعرض له الإنسان أو من المحتمل أن يتعرض له خلال حياته من حوادث ينشئ عنها نقص في دخله أو زيادة اعباؤه، وهي على صور وأنواع متعددة اذ انها ليست ذات طبيعة واحدة أو مصدر واحد، ومن هذه المخاطر ما هو ناشئ عن عوامل طبيعية كالزلازل والأعاصير وغيرها بالإضافة الى المخاطر المتعلقة بنظام الأسرة كزيادة الأعباء العائلية وانخفاض مستوى الدخل بالإضافة كذلك

¹ حمدان، حسين عبد اللطيف: الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته (دراسة تحليلية شاملة). ط1. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية. 2009. ص27

² البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: أحكام اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الاسلامية العالمية. عمان. 2015. ص13

الى المخاطر الناشئة عن الأوضاع السياسية كالحروب، عدا عن المخاطر المهنية المتمثلة بالوقائع التي تؤدي الى عدم كفاية الأجر أو اصابات العمل وأمراض المهنة.¹

وبخصوص تعريف الخطر نلاحظ أنه يصعب نوعاً ما ايجاد تعريف جامع مانع اذ أن هناك من ذهب الى تعريفه من ناحية سببه ومصدره وآخرون ذهبوا الى تعريفه من ناحية آثاره.

ويرى بعض الفقهاء أنه يمكن تعريف الخطر الاجتماعي بشكل مجمل وبغض النظر عن اختلاف الفقهاء بأنه "عبارة عن حادثة محتملة لا يتوقف تحققها على ارادة أحد طرفي العلاقة التأمينية وخاصة ارادة المؤمن له، والخطر أيضاً هو حادث غير سار عادةً يترتب عليه نقص في الدخل أو زيادة في الأعباء أو تدهور في صحة الانسان"²، وتؤيد الباحثة مثل هذا التعريف لأنه يوضح الخطر من حيث آثاره وسببه.

أما بشأن تعريف الضمان الاجتماعي فبدايةً تلاحظ الباحثة انه من الصعب الوصول الى تعريف جامع مانع للضمان الاجتماعي لوجود اختلاف في الآراء الفقهية حول تعريف الضمان الاجتماعي فمنهم من يقيم التعريف على أساس أسباب الخطر الاجتماعي المطلوب تأمينه، ومنهم يقيمه على آثار هذا الخطر مركزين على نتائج الحوادث بغض النظر عن اسبابها معللين ذلك بأنه بالرغم من كثرة الحوادث متنوعة المظاهر إلا أن النتيجة واحدة وهي تأثيرها على الوضع الإقتصادي للأفراد من ناحية انخفاض في الدخل أو زيادة في النفقات الملقة على عاتقهم.³

وبالرغم من وجود الاختلافات أعلاه إلا أن هناك من الفقهاء من ذهب الى تعريف يشمل الضمان الاجتماعي من حيث اسبابه وآثاره فعرفه بأنه "حق كل مواطن في أن تكفل الدولة له ولأسرته بسلطانها واشرافها الرعاية الصحية والإعانة المادية في حالات الشيخوخة والمرض والبطالة والعجز والوفاة وسائر الاعانات التي تقتضيها الظروف الاجتماعية".⁴

¹ البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق. ص10-11

² أبو عمرو، مصطفى أحمد: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي. ط1. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية. 2010. ص58

³ عباس، السيد حسن: النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية. الاسكندرية: منشأة المعارف. بدون سنة نشر. ص202-203

⁴ مرجع سابق. ص212

وهناك من ذهب الى تعريف التأمينات الإجتماعية بشكل مجمل أيضاً بأنها "ما يحققه

المجتمع من حماية اجتماعية للأفراد، من خلال تأمين الأفراد وأسرهم في معيشتهم ومستقبلهم".¹

بينما هناك من ذهب الى تعريفه بأنه "نظام تقرره الدولة، ويرمي إلى حماية الفئات

الضعيفة التي يحددها القانون، وضمان أمنها المعيشي في حالات المرض والأمومة واصابات

العمل والبطالة والعجز والشيخوخة والوفاة، ليمنحها دخلاً يحل محل الدخل ينقطع بسبب هذه

الحالات، لتغطية الأعباء العائلية، والنفقات الإستثنائية التي تنجم عن المرض والإصابة والوفاة، مع

العمل على إنهاء حالة انقطاع الكسب بالسرعة الممكنة، ويتم تمويل النظام عن طريق الإشتراكات

أو الضرائب في الحدود وبالنسب التي يحددها القانون".²

وترى الباحثة أنه يمكن تعريف الضمان الإجتماعي بأنه نظام قانوني الزامي يهدف الى

ضمان الحد الأدنى للمعيشة من خلال استقطاعات من دخل المواطنين كاستحصال الضرائب بهدف

تحقيق العدالة الإجتماعية وضمان حياة كريمة للأفراد.

ثانياً: خصائص الضمان الإجتماعي

يتميز الضمان الإجتماعي عن غيره من الأنظمة القانونية بمجموعة من الخصائص

تتمحور حول التالي:

1- الضمان الإجتماعي نظام إلزامي³:

إذ أن هذا القانون مفروض على المضمونين من قبل الدولة دون اختيار منهم ويرجع السبب

في ذلك الى أن الضمان الإجتماعي يهدف أساساً إلى حماية أشخاص وجماعات تقتضي

¹ أبو دهيم، موسى: *حول التأمينات الاجتماعية*. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق الانسان. ص5

² حمدان، حسين عبداللطيف: *مرجع سابق*. ص32

³ تراجع المادة (8) من القرار بقانون رقم(19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص "1- تطبق التأمينات الواردة في البنود (أ،ب،ج) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، إجبارياً على جميع فئات العمال الوارد ذكرهم في أحكام المادة الرابعة من هذا القرار بقانون. 2- لا يجوز تحميل المؤمن عليه أية تكاليف أو نفقات تأمينية إضافية غير منصوص عليها في هذا القرار بقانون". للمزيد: قاسم، محمد حسين: *قانون التأمين الاجتماعي*. بدون رقم طبعة. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة. 2003. ص18.

المصلحة حمايتهم وبخلاف ذلك قد يسعى المضمونين والممولين للضمان الإجتماعيين الى التهرب من الخضوع له خوفاً من اقتطاع جزء من أموالهم.¹

2- الضمان الإجتماعي متعلق بالنظام العام

ويقصد بذلك أن قواعد الضمان الإجتماعي هي قواعد أمرية لا يجوز الإتفاق على خلافها إلا بما هو أصلح لمصلحة المضمونين إذ أن قانون الضمان الإجتماعي يتمتع بصفة الطابع الحمائي.²

3- الضمان الإجتماعي نظام قانوني

وتتبع هذه الخاصية من أن أحكام الضمان الإجتماعي تنتشر بموجب قانون يصدر عن الجهات ذات الإختصاص في الدولة إذ تحدد الدولة بموجبه شروط الخضوع لأحكامه والأشخاص المضمونين والممولين له بالإضافة لتحديد غاياته وموارده ونطاق تطبيقه، ولعل ما ذكر هو الذي يميز هذا الضمان عن الضمان الخاص الذي يعود في تنظيمه وتحديد شروطه لارادة اصحاب العلاقة في الضمان الخاص.³

4- الضمان الإجتماعي يقوم على اساس التكافل الإجتماعي

ويقصد بمثل هذه الخاصية ان المساهمة في تغطية النفقات اللازمة في الضمان الإجتماعي تتم بحسب القدرة على التحمل لعبء الضمان وليس على اساس الحاجة إليه فالمتمحلين لعبء الضمان الإجتماعي هم بصورة اساسية ارباب العمل بغض النظر عن الفئات المحتاجة الى الضمان (العمال) إذ أن هذه الأخيرة هي من أقل الفئات مقدره على تحمل النفقات، وعليه ففي

¹ حمدان، حسين عبداللطيف: مرجع سابق، ص33-34.
² تراجع المادة (115) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص " كل من يخالف احكام هذا القرار بقانون مما هو غير وارد في احكام المواد (111) و(112) و(113) و(114) من هذا القرار بقانون، يعاقب بغرامة مقدارها ألف دينار أردني او ما يعادلها بالعملة المتداولة قانونا". للمزيد: حمدان، حسين عبداللطيف: مرجع سابق، ص34
بالاضافة الى عبيدات، عوني محمود: شرح قانون الضمان الاجتماعي، ط1. عمان: دار وائل للنشر، 1998. ص12-13.
³ حمدان، حسين عبداللطيف: مرجع سابق، ص33.

معظم الحالات سيتحمل عبء الضمان الأكبر ارباب العمل علماً أنه قد يتصور مشاركة العمال والدولة لأرباب العمل في عبء الضمان.¹

وترى الباحثة أنه ومن باب العدالة أن يوزع عبء تحمل نفقات الضمان على كل من ارباب العمل والعامل والدولة بنسب معينة يتولى القانون تنظيمها.

أما بالنسبة لمسألة تحديد اشتراكات الضمان فهي قائمة على اساس الدخل لا على اساس وقوع او احتمال وقوع الخطر المضمون منه وقيمته كما هو الحال في الضمان الخاص.²

ثالثاً: نشأة الضمان الإجتماعي

بدايةً إن فكرة الضمان الإجتماعي ذات أصول عريقة إذ أن لها أصول في ظل الشريعة الإسلامية التي تعتبر الضمان الإجتماعي من احدى الركائز المهمة التي يبنى عليها المجتمع الإسلامي فالتكافل الإجتماعي في ظل الإسلام يعتبر نظاماً دينياً اجتماعياً يعتني بإصلاح الأفراد والجماعات سواء اكان هذا الإصلاح منصب على الأمور المادية أو المعنوية، وذلك بهدف قيام مجتمع انساني متماسك يسعى الى توفير الحياة الحرة الكريمة للأفراد ويحميهم من العوز والحاجة ويحفظ لهم كرامتهم التي خصهم بها الله في كتابه العزيز.

فالإسلام لم يجعل فكرة الضمان الإجتماعي معتمدة اساساً على ما يقدم من أي مسلم من احسان وانما جعلها وجوبية وذلك من خلال تدخل ولي الأمر لتحقيق التوازن الإجتماعي وقد كان الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه أول من اسس ديوان للضمان عام 20هـ بحيث من خلاله اصبحت تتم عمليات احصاء السكان ودفع رواتب للأيتام ولكل من لا يستطيع اعالة نفسه بنفسه سواء أكان هذا بسبب راجع للمرض أو للشيوخوخة، وقد أكد الخليفة عمر رضي الله عنه عن رغبته

¹ تراجع المادة (48) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص " تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين مما يلي: 1. الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (9%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للتأمينات. 2. الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (7%) من الأجر الخاضع للتأمينات. 3. الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا القرار بقانون بشأن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين. 4. المنح والمساعدات والتبرعات والقروض وأية إيرادات أخرى يقرر المجلس قبولها. 5. القروض أو المنح أو الهبات التي تقدمها الحكومة في حالة عجز المؤسسة. 6. ريع استثمار الأموال المتأتية من الموارد المنصوص عليها في هذه المادة. للمزيد: مرجع سابق. ص34-35

² حمدان، حسين عبداللطيف: مرجع سابق. ص35

في تحقيق هدفه في التكافل الاجتماعي بقوله "والله لئن بقيتُ ليُنْتينَ الراعي في جبل صنعاء حظه من هذا المال وهو في مكانه"¹.

أما وبالنسبة للتشريعات الوطنية في فلسطين والأردن بخصوص الضمان الاجتماعي نلاحظ أن المعالجة لمثل هذه المسألة في فلسطين قبل قدوم السلطة الفلسطينية كانت مقتصرة على أنواع محددة من التأمينات الاجتماعية فقد كان هناك أنظمة خاصة في بعض المؤسسات تعالج أنواع التأمينات الاجتماعية المختلفة كصناديق التقاعد² والتأمينات الصحية ومخصصات البطالة واصابات العمل.³

ولا بد من الإشارة الى أن مؤسسة الضمان الاجتماعي في فلسطين قد تأثرت الى حد كبير في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، عدا على أن الاتفاقية الدولية بشأن الضمان الاجتماعي كان لها الدور الكبير في التأثير على طبيعة أحكام وقواعد الاشراف على القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني⁴، اذ نتيجة للتوسع والتطور الذي شهدته فلسطين في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية جعل منها بيئة مناسبة لظهور وبروز تشريعات معالجة بصورة دقيقة لمسألة الضمان الاجتماعي، فقد صدر مؤخراً في فلسطين القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016 متطرقاً لمعالجة اصابات العمل في ظل الضمان الاجتماعي ضمن أحكامه وهو أساس دراسة الباحثة وكذلك الحال بالنسبة للمشرع الأردني إذ أنه عمل على اصدار قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 مبيناً المسائل المتعلقة بالضمان الاجتماعي ومن بينها مسألة اصابات.

¹ عباس، السيد حسن: مرجع سابق. ص269

² ومن ذلك مثلاً، انضمام بعض موظفي البلديات الفلسطينية في الضفة الغربية لنظام التقاعد الأردني.

³ أبو دهيم، موسى: مرجع سابق. ص19

⁴ مقابلة أجريتها مع مديرة الدائرة القانونية مؤسسة الضمان الاجتماعي السيدة بثينة سالم في رام الله. بتاريخ 2018/10/4. الساعة العاشرة صباحاً.

رابعاً: أهداف قانون الضمان الإجتماعي

يمكن إجمال أهم أهداف قانون الضمان الإجتماعي في مجموعة من النقاط تتمثل بما يلي¹:

1- حماية العمال من الإستغلال والحاجة

على الرغم من إهتمام قوانين العمل في تقديم الحماية للعامل وحرصها على استقراره وحمايته من الإستغلال، حيث حددت هذه القوانين ساعات العمل ومنعت عمالة الأطفال والنساء في بعض المهن الخطرة ومنحت العامل التعويض المناسب في حال وقوع إصابة العمل إلى غيرها من الحقوق الممنوحة للعامل وأصبح العامل أكثر إستقراراً وثقة بمستقبله ومستقبل أسرته، فقد جاءت قوانين الضمان الإجتماعي لتشكل أهم وأشمل صور الحماية والأمان للعامل.

2- الحفاظ على شعور الذات الإنسانية بالاستقرار وتنمية قدراتها على العمل

حيث تحرر العامل من هاجس الخوف على نفسه وأسرته اذا فقد قدرته على العمل سواء نتيجة الشيخوخة أو العجز.

3- تنمية الشعور الجماعي

من أهم أهداف الضمان الإجتماعي أن يحل الشعور الجماعي محل الإنعزالية والفردية.

4- زيادة الإنتاج

ذلك أن شعور العامل بالإستقرار في عمله والإطمئنان على رزقه في حال تعرضه لإصابة عمل أو شيخوخة يؤدي إلى الإخلاص في عمله وبذل الجهد اللازم فيه مما يساهم في زيادة وتحسين الإنتاج.

¹ تراجع المادة (2) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص "يهدف هذا القرار بقانون إلى توفير منافع التأمينات الاجتماعية للمؤمن عليهم وعائلاتهم، بالاعتماد على مبادئ الإنصاف والاستدامة والشفافية والكفاءة، على أن تكون الدولة الضامن النهائي لتطبيق احكام هذا القرار بقانون والانظمة الصادرة بمقتضاه، وضمان استمرارية عمل المؤسسة". للمزيد: ملحم، فراس بالإضافة الى هلال، جميل بالإضافة إلى قطامش، ربحي: الإطار القانوني للضمان الإجتماعي في فلسطين. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. بدون رقم عدد/ص8-10

5- إحترام حقوق الفرد وذاته البشرية

إن إحترام النفس البشرية ومساعدتها عند الحاجة هو تعبير عن رقي الدولة وإحترامها لحقوق الأفراد، ولعل هذا ما يبرر الربط ما بين قانون الضمان الإجتماعي والإعلان العالمي لحقوق الإنسان.¹

خامساً: نطاق تطبيق قانون الضمان الإجتماعي:²

وضح القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني نطاق تطبيقه بحيث يشمل الآتي:

1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين.

2- تأمين اصابات العمل.

3- تأمين الأمومة.

4- تأمين الشيخوخة التكميلي الإختياري.

وهذه التأمينات تعتبر سارية على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القرار عند سريان مفعوله، ويكون مجلس ادارة المؤسسة مسؤولاً عن تنفيذ هذه التأمينات خلال مدة لا تزيد على 24 شهر من تاريخ سريان هذا القرار.

5- تأمين المرض.

6- التأمين الصحي.

7- تأمين البطالة.

¹ تراجع المواد (25،23) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان المعتمد من الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10/12/1948.
² راجع نص المادة (3) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016 والتي تنص "1- يشمل هذا القرار بقانون التأمينات الاجتماعية الآتية: أ. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين. ب. تأمين إصابات العمل. ج. تأمين الأمومة. د. تأمين المرض. هـ. التأمين الصحي. و. تأمين البطالة. ز. تأمين التعويضات العائلية. ح. تقاعد الشيخوخة التكميلي الإختياري. 2-تسري التأمينات الواردة في البنود (أ، ب، ج، ح) من الفقرة (1) من هذه المادة، على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القرار بقانون عند سريان مفعوله، ويكون المجلس مسؤولاً عن تنفيذها من قبل المؤسسة خلال مدة لا تزيد على أربعة وعشرين شهراً من تاريخ سريان هذا القرار بقانون. 3- تطبق التأمينات الواردة في البنود (د،ه،و،ز) من الفقرة (1) من هذه المادة، تدريجياً وعلى مراحل لاحقة بموجب أنظمة تصدر عن مجلس الوزراء".

8- تأمين التعويضات العائلية.

ومثل هذه التأمينات تطبق بصورة تدريجية وعلى مراحل لاحقة لصدور القرار من خلال أنظمة تصدر عن مجلس الوزراء تعالج هذا الموضوع.

أما بالنسبة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني فيشمل التأمينات الاجتماعية الآتية:¹

1- تأمين إصابات العمل.

2- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

3- تأمين الأمومة.

4- تأمين التعطل عن العمل.

وتسري هذه التأمينات عند سريان مفعول هذا القانون مباشرة، على كافة الأشخاص الخاضعين لأحكامه، دون حاجة الى قرار من مجلس الوزراء.

5- التأمين الصحي.

ويسري مثل هذا التأمين على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب من مجلس إدارة المؤسسة.

¹ المادة (3) من قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014 نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية رقم 5267 بتاريخ 2014/1/29 والتي تنص " أ- يشمل هذا القانون التأمينات التالية: 1- تأمين إصابات العمل. 2- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. 3- تأمين الأمومة. 4- تأمين التعطل عن العمل. 5- التأمين الصحي. ب- تسري التأمينات الواردة في البنود (1) و(2) و(3) و(4) من الفقرة (أ) من هذه المادة على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون عند سريان مفعوله. ج- يسري التأمين الوارد في البند (5) من الفقرة (أ) من هذه المادة على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس على أن يحدد في هذا القرار ما يلي: 1- تاريخ البدء بالتطبيق. 2- الفئات المشمولة بالتأمين. 3- تاريخ وضع المرحلة الأولى وأي مرحلة أخرى تالية موضع التطبيق. 4- مناطق تطبيق التأمين في كل مرحلة من مراحل التطبي. 5- فئات أصحاب العمل والعمال الملزمين بالتأمين في كل مرحلة من المراحل. د- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس إعفاء المنشآت من الفوائد والغرامات المترتبة وفق أحكام هذا القانون لمدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ البدء بتطبيق التأمين الصحي. هـ - 1- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس تطبيق التأمين الصحي للمستفيدين منه مشتركين ومنفعين سواء من قبل للتأمين الصحي. 2- لغايات تنفيذ أحكام البند (1) من هذه الفقرة يصدر نظام خاص يحدد فئات المستفيدين من هذا التأمين وأحكامه وشروطه الأخرى ونسب الاقتطاع من المنشآت والمؤمن عليهم كما يحدد هذا النظام كيفية إدارة الصندوق واستثمار أمواله والمنافع التأمينية المترتبة على تطبيق هذا التأمين".

سادساً: موارد مؤسسة الضمان الاجتماعي

يقوم نظام الضمان الاجتماعي أساساً على فكرة اقتطاع نسبة معينة من أجر المؤمن عليه بالإضافة الى التزام صاحب العمل بأداء جزء يحدده القانون وقد تولى كل من قانون الضمان الاجتماعي الأردني والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني ايضاح الموارد المالية لمؤسسة الضمان الاجتماعي وتمثل هذه الموارد بصورة مجملتها وفقاً لما يلي:¹

1- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل والمؤمن عليه، بحيث يتم وكما تم الإشارة إليه سابقاً خصم جزء من راتب العامل ليتم احتسابه ضمن الموارد المالية لهذه المؤسسة، بالإضافة الى التزام صاحب العمل بدفع جزء من الاشتراكات بصورة شهرية لمؤسسة الضمان الاجتماعي.

2- الفوائد المستحقة بسبب التأخر في دفع الاشتراكات، فبمجرد تأخر صاحب العمل عن دفع الاشتراكات المتوجب عليه ايفائها لمؤسسة الضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام القانون الساري يترتب في ذمته مجموعة من الفوائد التي تعتبر هي أيضاً جزء من الموارد المالية لمؤسسة الضمان الاجتماعي.²

¹ راجع المادة (17) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 والتي تنص " 1- تتكون الموارد المالية للمؤسسة مما يلي: أ. الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل والمؤمن عليه. ب. الفوائد المستحقة نتيجة التأخر في دفع الاشتراكات وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. ج. الغرامات والمبالغ المالية الإضافية المستحقة وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. د. المنح والإعانات والتبرعات والوصايا والقروض، وأي إيرادات أخرى يقبلها المجلس. هـ. عوائد استثمارات أموال الصناديق. و. القروض أو المنح أو الهبات التي تقدمها الحكومة في حالة عجز المؤسسة. 2- لا يجوز إنفاق أموال الصناديق إلا بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون." والمادة (19) من القانون الضمان الاجتماعي الأردني والتي تنص " أ- تتكون الموارد المالية للمؤسسة من المصادر التالية: 1- الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشآت والمؤمن عليهم. 2- الفوائد التي تترتب بسبب التأخر في دفع الاشتراكات وفق أحكام هذا القانون على أن يتم احتسابها على المؤمن عليهم بعد مرور (60) يوماً من تاريخ التحاقهم بالعمل. 3- الغرامات المترتبة وفق أحكام هذا القانون. 4- ربح استثمار أموال المؤسسة. 5- القروض التي تقدمها الحكومة لسد العجز المالي للمؤسسة. 6- المبالغ التي تتحقق للمؤسسة بموجب أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه أو أي تشريع آخر. 7- الهبات والمساعدات والتبرعات والوصايا والقروض وأي إيرادات أخرى يقبلها المجلس شريطة موافقة مجلس الوزراء عليها إذا كانت من مصدر غير أردني. ب- لا يجوز الإنفاق من أموال المؤسسة إلا لما يقتضيه تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه".

² راجع المادة (145) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص " 1- يلتزم صاحب العمل بتسديد الاشتراكات التي يؤديها عن المؤمن عليهم والاشتراكات المقطوعة من اجورهم الى المؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي للاستحقاق وفي حالة تأخره يدفع فائدة تأخير قدرها (1%) شهرياً عن أي من الاشتراكات التي تأخر عن ادائها".

- 3- الغرامات المستحقة بموجب أحكام قانون الضمان الاجتماعي.¹
- 4- التبرعات والمنح والاعانات والقروض وأي إيرادات تقبلها مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- 5- المبالغ المتحصلة جراء استثمار أموال مؤسسة الضمان الاجتماعي.²
- 6- الهبات والمساعدات والقروض والمنح التي تقدمها الحكومة في حال عجز المؤسسة.

¹ راجع المادة (45\2 و3/45) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص "2- اذا لم يلتزم صاحب العمل بخصم الاشتراكات عن كل او بعض عماله او لم يقيم بخصم الاشتراكات على أساس الاجور الحقيقية، يغرّم دون اشعار مسبق او انذار من المؤسسة بدفع مبلغا اضافيا يعادل (30%) من قيمة الاشتراكات التي لم يؤديها. 3- على صاحب العمل تزويد المؤسسة بقائمة اسماء العمال التي انهيبت خدماتهم، خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء خدماتهم، وفي حالة التأخير يدفع صاحب العمل غرامة تعادل (5%) من الاشتراكات الشهرية عن كل عامل تم انتهاء خدمته عن كل شهر من التأخير في ابلاغ المؤسسة، ويحتسب مبلغ الغرامة عن الفترة الواقعة بين تاريخ انتهاء الخدمة وتاريخ اخطار المؤسسة".

² راجع الفصل الرابع من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي.

الفصل الأول

ماهية اصابة العمل وانواعها

تعتبر مسألة اصابات العمل من أهم المسائل التي تهتم العمال وتؤثر على دخلهم لأن الاصابة قد تؤدي الى عدم قدرة العامل على القيام بالعمل، لذلك ستعمل الباحثة ومن خلال هذا الفصل على تناول مفهوم اصابة العمل وذلك في كل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في ظل كل من التشريع الفلسطيني والأردني، متطرقة كذلك الى تناول أنواع اصابات العمل التي قد يتعرض لها العامل، وذلك من خلال مبحثين.

المبحث الأول

ماهية اصابة العمل

بدايةً تجدر الإشارة الى أن مفهوم اصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني هي الوعاء الأكبر الذي يشمل حادث العمل ومرض المهنة بشكل مستقل عن الآخر.

فبالرجوع الى قانون العمل الفلسطيني نلاحظ انه عرف اصابة العمل بأنها "الحادث الذي يقع للعامل اثناء العمل، أو بسببه، أو اثناء ذهابه لمباشرة عمله، أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الاصابة بأحد امراض المهنة التي يحددها النظام.¹

¹ راجع المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م بخصوص تعريف اصابة العمل والتي تنص " لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:.... إصابة العمل: الحادث الذي يقع للعامل اثناء العمل أو بسببه أو اثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام....."

أما القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي فنلاحظ بأنه تطرق الى تعريف اصابة العمل ولكن هذا التعريف جاء مقتصرأ على تعداد الحالات التي نكون فيها امام اصابة عمل دون تعريفه بشكل مباشر لإصابة عمل.¹

أما بالنسبة لموقف المشرع الاردني فنلاحظ ان هناك اختلاف بين قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني فيما يخص اصابة العمل فنلاحظ أن قانون العمل الأردني قد فرق ما بين اصابة العمل ومرض المهنة ضمن تعريفاته الواردة في المادة 2 منه حيث عرف اصابة العمل بأنها "اصابة العامل نتيجة حادث اثناء تأديته العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه".

وعرف كذلك مرض المهنة بأنه "الإصابة بأحد الامراض الصناعية المبينة في الجدول رقم

1 أو الإصابة بأي من الامراض المهنية المبينة في الجدول رقم 2 الملحقين بهذا القانون".²

وبخصوص قانون الضمان الاجتماعي الاردني فنلاحظ بأنه كان كما هو الحال في القانون الفلسطيني فقد دمج ضمن اصابة العمل حادث العمل مع مرض المهنة حيث عرف اصابة العمل بأنها "الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم 1 الملحق بهذا القانون وأي امراض اخرى يقرر المجلس اضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي، أو الاصابة الناشئة عن حادث يقع للمؤمن عليه اثناء تأدية عمله او بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله او

¹ راجع المادة (1) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والمتعلقة بتعريف اصابة العمل والتي تنص " يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا القرار بقانون، المعاني المخصصة لها ادناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:.... إصابة العمل: تكون اصابة العمل على النحو الآتي: 1. حادث، بغض النظر عن سببه، وقع اثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا بسبب عمله. 2. حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس. 3. حادث وقع اثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره. 4. الإصابة بأحد أمراض المهنة، وأي أمراض أخرى، وفق نظام يحدد أمراض المهنة يصدر عن مجلس الوزراء".

² راجع المادة (2) من قانون العمل الأردني والمتعلقة بتعريف المرض المهني واصابة العمل والتي تنص " يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك: المرض المهني: الاصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الاصابة بأي من الاصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون. اصابة العمل: اصابة العامل نتيجة حادث اثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه" بالإضافة الى الجدول رقم 1 ورقم 2 الملحقين بهذا القانون.

عودته منه شريطة ان يكون ذلك بالشكل المعتاد او ان يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الإياب منه.¹

وترى الباحثة أن موقف المشرع الأردني أفضل من موقف المشرع الفلسطيني.

وبناء على ما سبق ترى الباحثة ان هناك اختلافا ما بين حادث العمل ومرض المهنة والذان يحددان معا نطاق ومفهوم اصابة العمل، وعليه سيتم تناول كل من حادث العمل ومرض المهنة بشكل منفصل عن الآخر.

المطلب الأول: حادث العمل

من خلال هذا المطلب ستعمل الباحثة على تعريف حادث العمل وتبيان الشروط اللازم توافرها والنتائج اللازم ترتبها حتى يعتبر الحادث الواقع للعامل حادث عمل، وذلك من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول: تعريف حادث العمل

لم تتناول القوانين محل الدراسة تعريف لحادث العمل بشكل مباشر، إلا أن التعليمات التنفيذية لإصابة العمل وأمراض المهنة لسنة 2001 الصادرة عن مجلس ادارة المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في الاردن قد حددت الشروط الواجب توافرها في الحادث لنكون أمام اصابة عمل حيث اشترطت لاعتبار الحادث حادث عمل ما يلي:²

1- حدوث ضرر جسماني يلحق بالجسم المؤمن.

2- ان يكون الضرر الجسماني قد حدث بفعل قوة خارجية.

¹ راجع المادة (1/2) من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والمتعلقة بتعريف اصابة العمل والتي تنص " أ- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:.... اصابة العمل : الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون ذلك بالشكل المعتاد أو أن يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الإياب منه...."، وكذلك المادة (1) من الفصل الأول من التعليمات التنفيذية الأردنية بشأن الضمان الاجتماعي لسنة 2011.

² المادة (4) من التعليمات التنفيذية لاصابات العمل وأمراض المهنة لسنة 2001.

3- ان يكون مفاجئ وليس وليد حالة مرضية.

4- ان تتوفر علاقة سببية بين الحادث والعمل.

ومن ثم جاءت التعليمات التنفيذية لسنة 2011 والتي نصت فقط وبصورة واضحة على

ضرورة توفر شرطين لاعتبار الحادث حادث عمل¹ ويتمثل هذين الشرطين بما يلي:

1- وجود علاقة سببية بين الحادث والعمل.

2- حدوث ضرر جسماني يلحق بجسم المؤمن عليه.

وترى الباحثة ان هذه التعليمات ميزه للمشرع الاردني عن المشرع الفلسطيني اذ من خلالها وضح عناصر وشروط حادث العمل وهو ما خلا منه القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني وقانون العمل الفلسطيني، وكذلك ترى الباحثة أن التعليمات التنفيذية لسنة 2001 هي الأفضل اذ لا بد من ضرورة النص وبشكل صريح وضمن الشروط على ضرورة أن يكون الضرر الجسماني قد حدث بفعل قوة خارجية، وأن يكون الحادث الواقع مفاجئاً وليس ناتج عن حاله مرضيه، وستقوم الباحثة بتبيان كل عنصر من هذه العناصر على حده وذلك في الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الثاني: شروط وعناصر حادث العمل

ستعمل الباحثة في هذا الفرع على تبين الشروط والعناصر الواجب توافرها حتى نكون

أمام حادث عمل وفقاً لما يلي:

أولاً: حدوث ضرر جسماني يلحق بالجسم المؤمن

يعتبر الضرر من أهم الأركان الأساسية في حوادث العمل، إذ لا يمكن القول بوجود حادث

عمل إلا إذا كان هناك ضرر أصاب العامل جراء هذا الحادث وهذا العامل يربطه عقد مع رب

العمل وبصرف النظر عن طبيعة العقد سواء كان صريح أو ضمني، شفوي أم كتابي، محدد بمدة أم

¹ المادة 2/د من الباب الخامس من الفصل الأول من الباب الخامس من التعليمات التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الاردني لسنة 2011.

غير محدد، ويلاحظ أن الضرر الذي يستوجب الحماية التأمينية هو الذي يؤدي الى المساس بجسم الإنسان ويلحق به الأذى سواء كان هذا الضرر بسيطاً أم خطيراً، ففي الحالتين ستتحمل الجهة الملزمة بالتعويض تعويض المصاب، سواء نتج عنه عجز مؤقت، أم دائم جزئي أم كلي وسواء كان خارجياً كالكسر أو الجرح أو تلف عضو أو داخلياً كنزيف داخلي واضطرابات مخية¹، مباشراً أو غير مباشر فلا يشترط أن يكون الضرر قد نشأ عن الحادث بصورة مباشرة بل يكفي أن يكون الحادث قد أدى الى تدهور وضع العامل كأن يكون مريض أصلاً ولكن الحادث عجل في وفاته².

أما بالنسبة للأضرار المالية التي تصيب العامل مثل تمزق ملابسه أو فقدانه أوراقه، وكذلك الأضرار المعنوية وهي الأضرار التي تصيب الإنسان في سمعته أو كرامته أو شرفه فقد استقر الفقه والقضاء على عدم اعتبارها من قبيل حوادث العمل وإنما يكون التعويض عنها وفق القواعد العامة في المسؤولية المدنية، ذلك أن الضرر المالي والمعنوي غير كافي بحد ذاته للقول بحدوث إصابة عمل إذا لم يترافق مع ضرر يمس جسم العامل³.

وقد أكد قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 من خلال المادة (87) على وجوب ان يكون الضرر جسمانياً ولم يتطرق للتعويض عن الضرر الأدبي حيث جاء في نص المادة (87) اذا اصيب العامل بإصابة عمل ادت الى وفاته أو الحقت به ضرراً جسمانياً....، وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية في قراراتها على عدم جواز مطالبة العامل لرب العمل بالتعويض عن ما اصابه من ضرر معنوي اذ جاء في احدى قراراتها "عالج قانون العمل اصابات العمل والتعويض عنها بالنسبة للتعويض المادي، وحدد المبالغ الواجب دفعها ولا يعطي قانون العمل العامل الذي يصاب بإصابة عمل الحق في مطالبة رب العمل بالضرر المعنوي لا سيما وأن الإصابة نشأت عن سبب أجنبي وليس بتقصير من رب العمل، ولا يجوز اللجوء الى احكام القانون المدني في هذا المجال

¹ أبو عرة، مراد شاهر عبد الله: حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. 2013. ص42. بالاضافة الى الزعبي، مهدي صالح: النظام القانوني لتأمين اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي). ط1. عمان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع. 2013. ص141-145 بالاضافة الى قاسم، محمد حسين: مرجع سابق، ص239.

² الجاسم، علي وحرش، زهير: التأمينات الاجتماعية. بدون رقم طبعة. الجمهورية العربية السورية: جامعة دمشق. 2013. ص103.

³ الزعبي، مهدي صالح: مرجع سابق، ص46.

لان القانون الواجب التطبيق هو قانون العمل، لانه القانون الخاص الذي عالج اصابات العمل والتعويض عنها"¹.

أما بالنسبة للضرر الذي يصيب العامل في أطرافه الصناعية فقد تضمن قانون الضمان الإجتماعي الأردني وبشكل صريح² وجوب التعويض عن هذه الأجهزة والأطراف حيث أوجب توفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي نوعها ومستواها، وقد توافق المشرع الفلسطيني في القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي مع موقف المشرع الأردني بخصوص وجوب تعويض المصاب في حادث عمل عن الأجهزة التأهيلية³.

أما بالنسبة لقانون العمل الفلسطيني والأردني فنلاحظ أنه لم يتطرق الى التعويض عن الأطراف الصناعية، وعليه فترى الباحثة أن المشرع جانب الصواب في مثل هذه النقطة حيث ان من الأعدالانص بصورة ملزمة على تعويض العامل عن مثل هذه الأطراف الصناعية بغض النظر عن إمكانية اللجوء للقواعد العامة والمطالبة بتعويض عن هذه الأضرار.

ويلاحظ أن جانب من الفقه اعتبر الأطراف الصناعية والنظارات جزء من جسم الإنسان واجب تعويضه اذا كانت الحاجة لها بسبب عاهة خلقية او مكتسبة عنده، وبالرغم من وجود نص صريح بوجوب التعويض عن الأطراف الصناعية والأجهزة التأهيلية الا أن بعض الفقهاء⁴ قد قيدوا التعويض بشروط كأن يقترن تلف هذه الأجهزة بضرر جسدي آخر يصيب العامل، أو أن العامل يستخدم هذا الجهاز نتيجة لإصابته في حادث عمل سابقة وأن هذه الأجهزة التأهيلية تعتبر جزءا لا يتجزأ من جسم الإنسان وهي ضرورية لممارسة حياته وعمله وأنه فقدتها نتيجة حادث عمل ولو لم يصب هذا الطرف أو الجهاز الصناعي لأصيب العضو الأصلي.⁵

¹ قرار محكمة التميز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم (1994/250) بتاريخ 1994/9/25، منشورات موقع قسطاس www.qistas.com تاريخ اخر زيارة 2018/2/22. الساعة 3 مساء.

² راجع المادة 3/26 من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 1 لسنة 2014.

³ راجع المادة 1/74 ج/ من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم 19 لسنة 2016 والتي تنص "1- تشمل منافع العناية الطبية المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة (72) من هذا القرار بقانون، ما يلي:.... ج- توفير الخدمات التأهيلية والأجهزة، بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي مواصفاتها".

⁴ البستنجي، ياسر عبدالهادي عبدالله: مرجع سابق. ص84 بالاضافة الى حمدان، حسين عبداللطيف: مرجع سابق. ص555

⁵ المرجع سابق. ص84

وفي نهاية الحديث عن الضرر الجسماني لا بد من الإشارة إلى أنه يمكن إجماله بصورة بسيطة بأنه "كل أذى يلحق بجسم العامل سواء كان ظاهراً أو خفياً خارجياً نافذاً أم سطحياً كالجروح وكسور العظام والإختلال العصبي والإضطرابات العصبية".¹

ثانياً: أن يكون الضرر الجسماني قد حصل بفعل قوة خارجية²

بداية يمكن تعريف السبب الخارجي للحادث بأنه "أي عامل مادي أو معنوي لا يتعلق بالتكوين البيولوجي للمصاب"³.

ويتبين من هذا التعريف ان هناك عنصرين للفعل الخارجي وهما:

1- عنصر مادي وهو أي مادة أو شيء ممكن ان يسبب للعامل جروح وكسور او اصابة مثل آله أو لدغة حيوان أو ضربة شمس او نتيجة التعرض لفترة لحرارة شديدة او ضربة شمس او اشعاعات او نقص في القدرة الطبيعية لأي عضو من أعضاء المصاب او فقدانه المقدره بشكل نهائي.

2- عنصر معنوي وهو وان كان لا يلامس جسم الإنسان مباشرة لكن بسببه حدثت الاصابة كالصدمة العصبية التي تصيب العامل جراء حريق في مكان العمل على الرغم من عدم اختناقه أو احتراق جسمه.⁴ أو بسبب اصابة عمل لحقت بأحد زملائه.

ويقصد بذلك أن يكون سبب الحادث خارجياً ومنفصلاً عن جسم الإنسان وتكوينه ظروفه كسقوط آله أو انفجار جهاز وأن لا يكون لإرادته أي دخل في وقوع الحادث وان لا تكون الاصابة بسبب داخلي في جسم المصاب وحالة داخلية مثل الجلطة القلبية التي يعتبر سببها قلب العامل نفسه

¹ أبو رمان، فداء سليمان أحمد: تأمين اصابات العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني "دراسة مقارنة" (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية. الأردن. 1996. ص42

² قاسم، محمد حسين: مرجع سابق. ص237

³ الزعبي، مهند صالح: مرجع سابق. ص130

⁴ المرجع سابق. ص130-131.

وليس سبباً خارجياً، وكذلك لو توفي عامل مثلاً بسبب حساسية مادة البنسلين واستعداد جسمه مسبقاً للتأثر بها لهذه الدرجة او انفجار الزائدة الدودية لدى الانسان.¹

وتبرز أهمية اشتراط ان يكون سبب الحادث خارجياً للتمييز بين ما يعد من قبيل حوادث العمل اذا كان سببها يعود الى قوة خارجية والمرض المهني الذي يعود سببه لعوامل داخلية وتكوين داخلي لجسم الإنسان فإصابة العامل بالربو أو اصابته بمرض نفسي لم يرافقه سبب خارجي انما تعد من قبيل الأمراض المهنية التي لم تحدث بسبب خارجي وانما بسبب تكوين جسم المصاب الداخلي واستعداده للمرض.²

وقد اختلف الفقهاء حول ضرورة ولزوم تحقق شرط القوة الخارجية لاعتبار الحادث حادث عمل وذهب أغلبيتهم الى استبعاد هذا الشرط مراعاة لمصلحة العامل وتوفير الحماية اللازمه له، وكانت حججهم تتمثل بما يلي:

1- ان هذا الشرط يخالف الاعتبارات الانسانية وكذلك الحقائق العملية لان الاصابة تحدث غالباً بسبب العامل، فالعامل الذي يصاب بانفصال شبكي نتيجة التحديق في اشياء دقيقة ادت الى انفصال الشبكية لا بد من اعتباره حادث عمل وأن حرمان العامل من التعويض عنه بنفس الوقت الذي لا تعتبر فيه هذه الإصابة ضمن الأمراض المهنية لانها غير مدرجة في جدول امراض المهنة يخالف مصلحة العامل والاعتبارات الإنسانية.³

2- أن الاصابة غالباً ما تحدث بسبب اجتماع العنصرين الداخلي والخارجي ومثال ذلك اصابة العامل بالفتق اثناء العمل لانه بذل مجهود كبير في العمل ادى الى اصابته بالإضافة الى

¹ أبو عمرو، مصطفى أحمد: مرجع سابق. ص559، بالإضافة الى صخري، مصطفى: أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام. ط1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1998. ص13 بالإضافة إلى منصور، محمد حسين: قانون التأمين الاجتماعي. بدون رقم طبعة. الاسكندرية: منشأة المعارف. 1996. ص222 .

² صخري، مصطفى: مرجع سابق. ص13 بالإضافة الى منصور، محمد حسين: مرجع سابق. ص222-223 بالإضافة الى نصره، أحمد: قانون العمل الفلسطيني. ط2. جامعة بيرزيت. 2012. ص152.

³ منصور، محمد حسين: مرجع سابق. ص223.

استعداد جسمه لحدوث الإصابة فتثور هنا صعوبة التفريق بين سبب الإصابة وهل هو استعداد
جسم المصاب ام السبب الخارجي.¹

3- ان السبب الخارجي يكون غير محسوس احياناً كالإصابة بالفيروسات التي لا يمكن عدم
اعتبارها سبب خارجي.²

4- ان اشتراط السبب الخارجي لا مبرر له ويفتقر للمنطق وذلك أنه من الممكن ان يتوفر السبب
الخارجي ظاهرياً بينما ومن ناحية عملية تعود الإصابة لسبب داخلي، كما لو كان هناك امور
نفسية لدى المصاب ادت الى ارتبائه وعدم سيطرته على العمل وهو امام الآلة مما ادى الى
انشغاله عنها وانقطاع يده ومثل هذه الحالة فالإصابة هنا ابتداءً داخلية ثم تحولت الى خارجية
فتم اعتبارها إصابة عمل وهذا الأمر لا يتوافق ابتداءً مع عدم شمول الفعل الداخلي لإصابة
العمل وقصرها على الفعل الخارجي.³

5- التمسك بالسبب الخارجي لوحده يعني الزام المصاب بإثباته وهذا سيؤدي الى اهدار قرينة
الأسناد التي أصبحت مستقرة في القضاء مما سيؤدي حتماً الى تضيق نطاق حماية العامل.⁴

6- ان أحكام القضاء بشكل عام قد تساهلت بشأن الأخذ بالسبب الخارجي للحادث عندما أسبغ
صفة حادث العمل على الحوادث التي تقع نتيجة بذل مجهود بالعمل كالفتق الذي يصيب العامل
نتيجة مجهود يبذله أو نتيجة حركة خاطئة من قبل العامل.⁵

¹ العتيبي، صالح ناصر: التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة. ط1. الكويت: مكتبة الكويت الوطنية. 2005.
ص 31 بالإضافة الى صلاح، رامي نهيد: اصابات العمل والتعويض عنها. ط1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2010.
ص45.

² محرز، أحمد محمد: الخطر في تأمين اصابات العمل (رسالة دكتوراة غير منشورة). جامعة القاهرة. مصر. 1976. ص146
كما هو وارد لدى الزعبي، مهند صالح: مرجع سابق. ص135.

³ الأهواني، حسام الدين وأبو زيد، محمد: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي. بدون رقم طبعة. جامعة عين شمس. 1991.
ص151 كما هو مشار اليه لدى الزعبي، مهند صالح: مرجع سابق. ص134 بالإضافة الى العتيبي، صالح ناصر: مرجع
سابق. ص30.

⁴ البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق. ص86
⁵ العابد، عدنان بالإضافة الى الياس، يوسف: قانون الضمان الاجتماعي. بدون مكان نشر: بدون دار نشر. ص104 بالإضافة
إلى العتيبي، صالح ناصر: مرجع سابق. ص31

ثالثاً: ان يكون الحادث مفاجئاً وليس وليد حالة مرضية

يشترط بالفعل حتى يعتبر من قبيل حوادث العمل ان يكون مباغتاً أو مفاجئاً، ويقصد بعنصر المفاجأة ان يحصل الحادث خلال فترة زمنية وجيزة يمكن تحديد بدايتها ونهايتها، أما اذا استغرق الفعل فترة طويلة وانتفت المباغته وحدثت الإصابة بشكل تدريجي وبطيء فإننا نكون أمام مرض مهني وهذا ما يميز المرض المهني عن حادث العمل.¹

والخطوره هنا أنه اذا لم تتوافر في اصابة العمل صفة الحادث وحدثت بشكل بطيء وتدرجي ولكنها لم ترد ضمن جدول الأمراض المهنية فإن العامل سيحرم من الاستفادة من الحماية المقررة لإصابات العمل.

ويلاحظ أنه يمكن أن يتوافر في الحادث صفة المرض المهني واصابة العمل في وقت واحد كالعامل الذي يصاب بمرض التيفوس نتيجة للدغة حشرة فتعتبر الاصابة حادث عمل اذا اخذ بعين الاعتبار توفر صفة المباغته وبذات الوقت يمكن اعتبارها مرض مهني نظراً لإمكانية وجودها في جدول الأمراض المهنية.²

ان العبرة بعنصر المباغته ان يكون الفعل مباغتاً وليس الضرر أي بمجرد حدوث الفعل بصورة مباغته حتى لو تأخر ظهور أثره لعدة أيام وأسابيع، فلا يشترط أن يكون الضرر فورياً، فقد يتعرض العامل لملامسة مواد سامة لجسده ولكن لا يظهر أثرها إلا بعد عدة ساعات.³

ولا يشترط أن تتمثل المفاجأة بفعل إيجابي دائماً، فقد تكون المفاجأة متمثلة بفعل ايجابي كانهجار آلة أو سقوط عامل وقد تتمثل بسلوك سلبي كعدم توصيل الهواء للعمال داخل المنجم.⁴

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على ضرورة توافر عنصر المفاجأة في حادث العمل فجاء في قرارها ".... الذي أصابه نتيجة انفجار لغم أثناء قيامه بمهام وظيفته".⁵

¹ العتيبي، صالح ناصر: مرجع سابق. ص25 بالاضافة الى صخري، مصطفى: مرجع سابق. ص13-14 بالاضافة الى

نصره، أحمد: مرجع سابق. ص158

² أبو عمرو، مصطفى أحمد: مرجع سابق. ص330

³ منصور، محمد حسين: مرجع سابق. ص221

⁴ أبو عمرو، مصطفى أحمد: مرجع سابق. ص330-331

⁵ قرار محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم (1999/1318) بتاريخ 2000/1/11 المنشور على الصفحة 1477 من مجلة نقابة المحامين الاردنيين لسنة 2001.

رابعاً: وجود علاقة سببية بين الحادث والعمل

بمراجعة القوانين محل الدراسة تلاحظ الباحثة ان كلاً من قانون العمل الفلسطيني والاردني وكذلك القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني لم يشترط بشكل مباشر وصورة واضحة على ضرورة توافر علاقة السببية بين الحادث والعمل اذ انه ومن خلال التعريف لإصابة العمل اشترطت فقط مسألة الوقت الذي تقع فيه الإصابة وهي أن تقع الإصابة أثناء العمل أو بسببه أو أثناء الذهاب أو العودة للعمل، وذلك بخلاف قانون الضمان الإجتماعي الاردني والتعليمات التنفيذية لإصابات العمل الصادره بموجبه والتي اشترطت بصورة واضحة وبنص صريح على ضرورة وجود العلاقة السببية بين العمل والحادث.¹

وتؤيد الباحثة موقف قانون الضمان الاجتماعي الأردني اذ يوجد به نوع من العدالة اذ كان الأولى بالمشرع الفلسطيني والأردني في ظل قانون العمل، والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني النص بصورة واضحة وصريحة على ضرورة وجود توافر علاقة السببية بين الحادث والعمل لاعتبار الإصابة إصابة عمل، إذ ليس من المعقول تكليف صاحب العمل بتعويض العامل عن اصابة وقعت اثناء العمل ولا علاقة لها بالعمل.

وقد أكدت محكمة العدل العليا الأردنية وضمن قرارها بأنه لا بد من وجود علاقة سببية بين الحادث والعمل، وبانتفاء هذه العلاقة لا نكون امام اصابة عمل حيث جاء في القرار "اذا لم يستطع العامل اثبات علاقة السببية فلا تعتبر الإصابة إصابة عمل حيث أيدت المحكمة النتيجة التي توصلت لها مؤسسة الضمان الاجتماعي عندما لم تعتبر الحادث الذي تعرض له المستدعي اصابة عمل كونه لم يقدم أي بيينة تثبت وقوع حادث التصادم للسيارة العائدة لاحد الأشخاص والتي يدعي المستدعي ان الحادث حصل أثناء ان كان المدعي يستعد للتوجه للكشف فيها"².

ولا بد من الإشارة في هذا الصدد أن علاقة السببية في هذه الحالة يؤخذ بها سواء كنا امام

علاقة سببية مباشرة أو غير مباشرة.³

¹ المادة (4) من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل الأردني لسنة 2001، وكذلك المادة (د/2) من الباب الخامس من الفصل الأول من التعليمات التنفيذية الأردنية لسنة 2011.

² قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 1998/488 تاريخ 1999/3/21 المنشور على الصفحة 653 عدد 3 من المجلة القضائية لسنة 1999 كما هو مشار اليه لدى صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق، ص 71-72.

³ الزعبي، مهند صالح: مرجع سابق، ص 163 بالاضافة الى صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق، ص 70.

فمثلاً في حالة قيام عامل بالإعتداء على عامل آخر حتى لو بعد انتهاء العمل بسبب العمل ذاته نكون امام اصابة عمل اذ ان هناك علاقة سببية بين الحادث والعمل، وما يؤكد ذلك هو قرار محكمة التمييز الأردنية والذي قضت بأنه (العامل يستحق التعويض عن اصابات العمل سواء حصلت الاصابة أثناء القيام بالعمل أو أن تكون الإصابة بسبب العمل على ان السببية التي يتطلبها القانون لا يشترط فيها أن تكون ناشئة مباشرة عن العمل ذاته بل يصح ان تكون بسبب العمل، مادامت العلاقة بين الحادث والعمل قائمة سواء من حيث طبيعة العمل او ظروفه أو مكانه أو غير ذلك، بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كان الحادث).¹

المطلب الثاني: المرض المهني

لا تقتصر المخاطر التي يواجهها العامل على الحوادث التي يتعرض لها اثناء عمله وبسببه، وإنما تمتد لتشمل كل ما يؤثر ويلحق أضراراً بنشأة وحيوية جسم العامل ويضعف قدرته الإنتاجية فتعرض العامل وخلال فترات زمنية طويلة أثناء العمل الى ظروف متصلة ببيئة العمل من حرارة ورطوبة وغبار وغيرها قد تلحق وتعرض العامل الى نقصان لبعض أعضائه الجسدية مما يسبب إعتلال في حالته الصحية ويقصد بذلك امراض المهنة وحتى تكتمل الفكرة بشكل صحيح لابد من تناول مفهوم امراض وشروط اعتبار المرض مرض مهني، وذلك وفقاً لما يلي:

الفرع الأول: تعريف المرض المهني

بمراجعة القوانين محل الدراسة تلاحظ الباحثة أنه لا يوجد تعريف واضح وصريح للمرض المهني وإنما اكتفى المشرع سواء الفلسطيني أو الأردني بإعطاء حكم إصابة العمل للمرض المهني وذلك وفق صريح تعريفه لإصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني بالإضافة الى قانون الضمان الاجتماعي الأردني، أما وبالنسبة لقانون العمل الأردني فلاحظت الباحثة بأنه قام في المادة المتحدثة عن التعريفات بتعريف المرض المهني بأنه "الإصابة بأحد الأمراض الصناعية المبينة في الجدول رقم (1) أو الإصابة بأي من الاصابات المهنية المبينة في الجدول رقم (2) الملحقين بهذا القانون"، وترى الباحثة بأنه لا يمكن اعتبار ما

¹ قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1975/489 تاريخ 1975/11/27.

ورد في قانون العمل الأردني تعريف لمرض المهنة بل بمثابة احالة للأمراض التي يمكن اعتبارها أمراض مهنية وبذلك يكون موقفه مماثل لقانون العمل الفلسطيني علماً أن قانون العمل الأردني أشار على أن احكام اصابات العمل وأمراض المهنة تأخذ ذات الأحكام.¹

فالقوانين محل الدراسة إكتفت وبالنسبة للأمراض المهنة بإرفاق جدول تبين من خلاله الأمراض التي يمكن اعتبارها أمراض مهنة لتأخذ أحكام إصابة عمل وقد تبنت منظمة العمل الدولية نظام الجداول الخاصة بالأمراض المهنية وطالبت الدول الأعضاء بوضع قائمة بالأمراض بالنسبة لكل مهنة وتقوم منظمة العمل بمراجعة هذه القائمة من وقت لآخر، وقد تبنت الاتفاقية العربية بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية نظام الجداول بالنسبة للأمراض المهنية²، علماً أن هذه الأمراض واردة على سبيل الحصر ضمن جدول مرفق لقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 إذ لا يمكن تجاوزها واعتبار غيرها امراض مهنية، إلا اذا صدر نظام ملحق بالقانون يحدد أمراض مهنية جديدة فعندها تأخذ هذه الأمراض ذات أحكام اصابة العمل.³

ولتكتمل الصورة للقارئ لا بد من الإشارة الى أن هناك من عرف المرض المهني بأنه "إصابة المؤمن عليه بمرضسببه المهنة التي يعمل بها في ظروف معينة تعرضه للأخطار الناجمة عن القيام بمهام ينتج عنها مع الزمن اصابته بأمراض ذات منشأ مهني أو أنه المرض الذي ينشأ بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبه للعمل، كالعوامل الفيزيائية أو الكيميائية الخطرة والمضرة بالصحة وهي أمراض محددة تنتج عن التأثير المباشر للعمليات الانتاجية وما تحدثه من مخلفات ومواد أو نتيجة تأثير ظروف الطبيعة السائدة في بيئة العمل كالحرارة والرطوبة والاشعاعات وغيرها"⁴ وهناك من عرفه بأنه "كل ظاهرة إعتلال وكل تعفن جرثومي أو اصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئ عن النشاط المهني للمهنة"⁵ وتؤيد الباحثة هذا التعريف.

¹ راجع المادة (86) من قانون العمل الأردني والتي تنص " تطبق احكام هذا الفصل المتعلقة باصابات العمل وامراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به".

² أبو عمرو، مصطفى أحمد: الأسس العامة للضمان الاجتماعي. ط1. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. 2010. ص278

³ راجع الجداول المرفقة في كلاً من قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الأردني والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني والموضح من خلالها أمراض المهنة.

⁴ عبيدات، رضوان: الأحكام الناظمة للاستحقاق راتب التقاعد الاصابي الكلي وفق أحكام القانون الأردني والمقارن، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية. 1. مج6. 2013/259-292. ص133

⁵ صخري، مصطفى: مرجع سابق. ص15

الفرع الثاني: شروط إعتبار المرض مرض مهني

لا بد من توافر مجموعة من الشروط بالمرض الذي يصيب العامل لكي نعتبر امام مرض مهني يأخذ بأحكام اصابة العمل وتتمثل هذه الشروط بما يلي¹:

1- أن نكون بصدد مرض وارد في الجدول المرفق للقانون ويقصد بهذا الشرط أنه لا بد ليستحق العامل تعويض عن المرض المهني ان يكون المرض هو أحد الأمراض المحدد في الجدول. وترجع علة المشرع من تحديد أمراض المهنة هو اغلاق جميع أبواب الشك والمنازعات التي قد تثور من وجود علاقة بين المرض الذي يصيب العامل والمهنة التي يزاولها وبخلاف ذلك نكون أمام مرض عادي وليس مرض مهني²، ولا بد من الاشارة في هذا المجال بأن القاضي لا يملك الصلاحية في تعديل اعتبار المرض غير الوارد في جدول أمراض المهنة مرضاً مهنياً.³

2- ارتباط المرض بمهنة العامل

لا يكفي مجرد اصابة العامل بأحد الأمراض المبينة في الجدول لإعتبار المرض مرض مهني بل لا بد أن يكون هذا المرض مرتبط بمهنة العامل أي أن العمل الذي يمارسه العامل ينشأ عنه هذا المرض، فالتسمم بالكبريت مثلاً لا يمكن ان يعد مرضاً مهنياً بالنسبة لعامل يعمل في النسيج أما اذا اصيب هذا العامل بأحد أمراض الغبار الرئوية فإن مرضه يعد بالضرورة إصابة عمل. ولكن لا يلزم لتحقق الاصابة أن يعمل المصاب مباشرة بنشاط مهني يعرضه لمواد سامه أو ظروف مسببه للمرض بل يكفي أن يكون ممن يعمل بالمنشأة التي تعمل بأحد الأنشطة التي تسبب أمراض مرفقه بالجدول كأن يكون محاسباً لأن مجرد وجوده بالقرب من هذه المواد السامه يكفي

¹ العابد، عدنان بالإضافة إلى إلياس، يوسف: مرجع سابق ص 121 بالإضافة منصور، محمد حسين: مرجع سابق. ص236-

237

² عبد النبي، محمد سعيد: تأمين المسؤولية من اصابات العمل (رسالة دكتوراه غير منشورة)، مصر: جامعة عين شمس. 1981. ص163 كما هو مشار اليه لدى أبو نصير، مالك حمد والزعبي، مهند صالح: معايير تحديد أمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (دراسة مقارنة)، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية. 2. مج6. 2014/ 177-214. ص190

³ ابراهيم، جلال محمد: الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية. بدون رقم طبعة. مكتبة كلية الحقوق: جامعة عين شمس. 2003-2004. ص292 كما هو مشار اليه لدى أبو نصير، مالك حمد والزعبي، مهند صالح: مرجع سابق. ص190

للإصابة التي قد تحصل تدريجياً ولو كانت الفترة التي أصيب فيها أطول ممن يتصل مباشرة بهذه المواد.¹

وقد أكد المشرع الأردني على ضرورة توافر مثل هذا الشرط بصريح القانون.² إذا اشترط ضرورة وجود علاقة سببية بين المرض والعمل من خلال مرجع طبي يؤكد وجود هذه العلاقة. أما بالنسبة للمشرع الفلسطيني فإن القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي قد أكد أيضاً على ضرورة وجود مثل هذه العلاقة بقرار صادر من مرجع طبي³ وهو ما خلا منه قانون العمل الفلسطيني.

وترى الباحثة ضرورة أن يشترط قانون العمل الفلسطيني وجود تقرير طبي من مرجع طبي يوضح ان المرض المهني ناتج عن المهنة التي كان يمارسها العامل وذلك من باب حماية صاحب العمل حتى لا يكون مسؤول عن أمراض لا علاقة لها بالعمل.

3- أن تكون نسبة انتشار المرض بين العاملين في المهنة أكثر من نسبة انتشاره بين باقي فئات المجتمع.⁴

4- أن تكون مدة التعرض للعمل المسبب للمرض كافية لوقوع وحدوث المرض.⁵

5- ظهور المرض خلال فترة زمنية معينة

حتى نكون أمام مرض مهني لا بد أن يظهر المرض على العامل خلال مزاولته للمهنة أو خلال مدة محدده بعد تركه للعمل، وتتمثل هذه المدة بما يلي:

¹ أبو عمرو، مصطفى أحمد: الأسس العامة للضمان الاجتماعي. مرجع سابق. ص 283
² راجع المادة (88) من قانون العمل الأردني والتي تنص " يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من امراض المهنة ناشيء عن عمله وذلك بالاستناد الى تقرير من المرجع الطبي." والمادة (39) قانون الضمان الاجتماعي الأردني وكذلك المادة (2/أ) من التعليمات التنفيذية الأردنية لسنة 2011 من الباب الخامس من الفصل الأول.

³ وفقاً لأحكام المادة (86) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص " تلتزم المؤسسة بحقوق التأمين المنصوص عليها في هذا الفصل إذا ظهرت اعراض المرض المهني على المؤمن عليه، ويصدر مجلس الوزراء نظام يحدد امراض المهنة، على ان يثبت المرض المهني بقرار من المرجع الطبي يؤكد ان مهنته او وظيفته قد سببت له المرض المهني".

⁴ وفقاً لأحكام المادة (3/أ/2) من التعليمات التنفيذية الأردنية لسنة 2011 من الباب الخامس من الفصل الأول.
⁵ المرجع السابق.

أ- موقف المشرع الفلسطيني

نص المشرع في قانون العمل الفلسطيني وبصورة واضحة وصريحة على انه حتى نكون أمام مرض مهني يجب ظهور اعراض المرض خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمة العامل¹.

أما القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي فلم يتضمن تحديداً للمدة الزمنية الواجب خلالها ظهور اعراض المرض المهني على العامل لنكون أمام اصابة عمل وبرأي الباحثة فان هذا الأمر يوسع من مدة التزام صاحب العمل ويؤدي الى عدم استقرار وضعه فيما يتعلق بالعامل الذي انهى خدمته اذ يكون بإمكان هذا الأخير أن يتمسك بالمطالبة بالتعويض عن المرض المهني لمدة غير محددة.

ب- موقف المشرع الأردني

جاء قانون العمل الأردني خالياً من تحديد مدة يكون صاحب العمل خلالها مسؤولاً عن تعويض العامل اذا ظهرت عليه احد الأمراض المهنية المرفقة بالجدول وهو ما يماثل موقف القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني ولا تؤيده الباحثة.

أما وبالنسبة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني نلاحظ أنه قد حدد وبشكل صريح المدة التي يجب فيها ظهور أعراض المرض المهني وهي سنتين من تاريخ انتهاء خدمة العامل في المهنة التي كان يعمل فيها².

¹ راجع المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " إذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته يلتزم صاحب العمل بجميع الحقوق المقررة له وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون".

² راجع المادة (39) من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " تلتزم المؤسسة بحقوق التأمين المنصوص عليها في هذا القانون إذا ظهرت أعراض المرض المهني على المؤمن عليه خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته في مهنة معينة وعلى أن يثبت بقرار من المرجع الطبي أن تلك المهنة كانت السبب في إصابته بالمرض المهني".

المبحث الثاني

أنواع وصور اصابات العمل

بعد التطرق لمفهوم اصابة العمل نأتي لدراسة حالات اصابة العمل اذا تتمحور هذه

الحالات بثلاث حالات هي:

1- الإصابة التي تقع أثناء العمل.

2- الإصابة التي تقع بسبب العمل.

3- الإصابة التي تقع أثناء الذهاب او العودة من العمل.

ونوضح المقصود بكل حالة من هذه الحالات فيما يلي.

المطلب الأول: الإصابة التي تقع أثناء العمل

نلاحظ أن القوانين محل الدراسة أجمعت على اعتبار ان الإصابة التي تقع أثناء العمل هي إصابة عمل دون تحديد المقصود بمصطلح أثناء العمل، إلا أن القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني قد أورد تفصيلات لاعتبار كوننا أمام حادث وقع اثناء العمل اذ نص بصورة واضحة ومن خلال تعريفه لإصابة العمل¹ على الظروف التي تكون بتوافرها أمام حادث وقع اثناء القيام بعمل ومنها الإصابة التي تقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل او بالقرب منه، أو وقوع الحادث ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل، وقد جاء موقف المشرع الأردني مماثلاً لما هو وارد لدى المشرع الفلسطيني اذ نص بصورة واضحة وصريحة وضمن التعليمات التنفيذية

¹ راجع المادة (1) من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2016 بخصوص تعريف اصابة العمل والتي تنص " يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا القرار بقانون، المعاني المخصصة لها ادناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك.... إصابة العمل: تكون اصابة العمل على النحو الآتي: 1. حادث، بغض النظر عن سببه، وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا بسبب عمله. 2. حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس. 3. حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره. 4. الإصابة بأحد أمراض المهنة، وأي أمراض أخرى، وفق نظام يحدد أمراض المهنة يصدر عن مجلس الوزراء....".

التأمينية بأنه ولكي يعتبر الحادث حادث عمل وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه ان يقع في المكان المخصص للعمل أو ما يرتبط به وكذلك أن يقع في الفترة الزمنية المحددة لأداء العمل.¹

ومن خلال التدقيق في موقف قانون الضمان الإجتماعي سواء الفلسطيني أو الأردني نلاحظ أنه اشترط وجود صلة بين العمل والإصابة حيث نص على أن الحادث يعتبر وقع أثناء العمل اذا حدث بسبب ظروف العمل سواء الظروف المتعلقة بمكان العمل أو زمانه أو بيئته أو ادواته أو بأي صورة يكون الحادث بها ذا صلة بالعمل، إذ استقر الفقه على أن الإصابة التي تقع في مكان أو زمان العمل تعتبر إصابة عمل وقعت أثناء تأدية العمل وتكون بذلك أمام قرينة قانونية قاطعة على أن مثل هذه الإصابة التي تقع للعامل طالما أنها وقعت في مكان العمل وأثناء الفترة الزمنية للعمل تعتبر إصابة عمل.²

ولم يتناول قانون العمل الفلسطيني والأردني المقصود بمصطلح أثناء العمل وإنما اكتفى كل منهما بوقوع الإصابة أثناء العمل ويرجع مثل هذا الأمر الى اختلاف طبيعة العمال وتطور الصناعات وتقدمها وتنوع الأخطار المرافقة للأعمال اذ سعى المشرع ومن خلال هذا الأمر الى اضعاف المرونة على النصوص القانونية لمواكبة التطورات الصناعية والتكنولوجية والمهنية والظروف والمحددات الزمنية وذلك بهدف توفير مدى أكبر لحماية العامل من سلطة صاحب العمل.

وعليه فنلاحظ دور القضاء في مثل هذه الحالات اذ تولى القضاء ترجمة النصوص القانونية الصامته الى واقع عملي تطبيقي لها اذ رأى أن الحادث يعتبر حادث وقع أثناء العمل إذا وقع في مكان العمل وزمانه وبذلك يكون المعيار القضائي حل محل المعيار التشريعي، علماً أن القضاء الفلسطيني لم يصدر أي قرار قضائي نهائي بهذا الشأن.³

¹ التعليمات التنفيذية لسنة 2011 وذلك في الباب الخامس من الفصل الأول المتحدث عن اصابات العمل والصحة المهنية ضمن المادة (2/ب).

² العتيبي، صالح ناصر. مرجع سابق. ص34 بالاضافة الى منصور، محمد حسين: مرجع سابق. ص225

³ عدوي، منار حلمي عبد الله: أحكام تعويض اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 (دراسة مقارنة) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. فلسطين. 2008. ص81-82

ومن التعريفات التي يمكن ايرادها لمصطلح أثناء العمل، أنه الحادث الذي يرتبط بموضوعه ونتيجته بالالتزامات التي توكل الى العامل، وتنفيذها منشؤه عقد عمل.¹

وعليه وبناء على ما سبق فلا بد من تناول المقصود بمكان وزمان العمل حتى تكتمل الصورة عن الحادث الذي يقع أثناء العمل.

إذ يلاحظ بدايةً أن الفقهاء اختلفوا عند توضيحهم لمكان وزمان العمل حول معيارين يمكن الأخذ بهما وهما معيار السلطة ومعيار المنفعة، فلا بد من تناول كلا هذين المعيارين على حدى وفقاً لما يلي:

أولاً: معيار السلطة

أي أن يكون العامل تحت سلطة واشراف صاحب العمل ويعد العامل تحت سلطة واشراف صاحب العمل بمجرد دخوله باب المنشأة، حيث يصبح صاحب العمل ملزماً بضمان سلامة العامل وتنتهي سلطة صاحب العمل عند خروج العامل خروجاً نهائياً من المنشأة حيث يعد ذلك دليلاً على تركه مكان العمل، إلا أن هناك حالات لا يكون فيها العامل تحت سلطة واشراف صاحب العمل الفعلية إلا أنه يعد حكماً تحت سلطته ويعد الحادث قد وقع في مكان وزمان العمل طالما دلت الظروف ان العامل لازال حكماً تحت سلطة صاحب العمل كما لو خرج العامل خارج المنشأة لتنفيذ أوامر صاحب العمل أو لمتطلبات العمل كحال المندوب التجاري.²

فالحادث يعد حادث أثناء العمل طالما لم يخرج العامل عن سلطة وتبعية صاحب العمل.

وقد انتقد هذا المعيار على اساس ان هناك الكثير من الحوادث التي تقع دون أن يكون العامل تحت سلطة صاحب العمل كالحادث الذي يقع اثناء الطريق إلى العمل أو بسبب العمل.

¹ شكري، موسى: شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. ط1. فلسطين: مطبعة أبو غوش. 2004. ص22 كما هو وارد لدى عدوي، منار حلمي عبد الله: مرجع سابق. ص82
² صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص40

ثانياً: معيار المنفعة

ويقصد به أن يكون الحادث وقع للعامل اثناء مباشرته نشاطا لمصلحة ومنفعة رب العمل فعندها تعتبر الإصابة قد وقعت في زمان ومكان العمل¹ بغض النظر عن مكانها وزمانها فعلا.

فلو قام عامل اداري في احد الفنادق بانقاذ احد النزلاء في الفندق الذي كاد ان يغرق في المسبح المخصص بالفندق واصيب بكسور نتيجة ذلك فتعتبر الإصابة اصابة اثناء العمل على اساس انها لمصلحة ومنفعة رب العمل، حتى لو حدث ذلك بعد انتهاء العمل وشروع العامل في مغادرة مكان العمل.

وقد اكدت محكمة العدل العليا الأردنية على ضرورة توفر المعيارين معيار السلطة ومعيار المنفعة فقضت بأنه "إذا كان المستدعي يعمل في الشركة مديراً للعلاقات العامة ويقوم بمراجعة الدوائر الرسمية لانجاز بعض المعاملات للشركة التي يعمل بها، وأنه واثناء عودته لمكان عمله في الشركة التي يعمل بها من مهمة عمل كان يقوم بها في ادارة الأجنب والحدود لإنجاز بعض المعاملات للشركة التي يعمل بها تزلحق وسقط على الدرج الخارجي لادارة الأجنب والحدود ونتج عن ذلك.... فإن الإصابة التي لحقت بالمستدعي هي اصابة عمل بالمعنى المقصود بتعريف اصابة العمل"²

بعد التطرق الى معياري التمييز بين مكان وزمان العمل، لابد من تناول المقصود بكل من مكان وزمان العمل وذلك وفقاً لما يلي:

1- مكان العمل:

يعتبر مكان العمل هو المكان الذي يباشر فيه العامل عمله تحت سلطة و اشراف صاحب العمل حقيقة أو حكماً، وهو المكان الذي يحدد عادة بموجب عقد العمل المبرم بين الأطراف، علماً أن مكان العمل لا يقتصر على منطقة جغرافية محددة، إذ أن قصرها على منطقة جغرافية محددة هي

¹ المرجع سابق. ص39

² قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2002/426 تاريخ 2003/1/28 منشورات مركز عدالة www.adaleh.info/ تاريخ اخر زيارة 2018/2/22. الساعة 5:20 مساء.

التي يمارس فيها العامل عمله المخصص كالمكتب أو المشغل مثلاً فيها تضيق لحماية العامل وبذات الوقت افساح المجال لرب العمل ليتهرب من مسؤوليته تجاه العامل، فالمنطق يقتضي إدراج جميع ملحقات مكان العمل بما في ذلك الطرق الداخلية والمصاعد ومواقف السيارات والمساحات وغرف تغيير الملابس والحمامات وغيرها¹، وعليه فإن كل موقع داخل المنشأة وقعت فيه إصابة للعامل من لحظة دخوله وحتى مغادرته لهذه المنشأة تعتبر إصابة عمل.

وإذا خرج العامل من المنشأة لتلبية أوامر صاحب العمل وتنفيذ طلباته² كما لو كان العامل يعمل في مصنع لصناعة الأبواب الخشبية وقام صاحب العمل بإرساله الى أحد منازل العملاء لديه لتثبيت الأبواب لمنزله ووقعت الإصابة وهو في منزل العميل فان الإصابة تعتبر وقعت في مكان العمل حكماً، وبالتالي نكون أمام إصابة عمل.

وكذلك فقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على ما سبق فقضت في أحد احكامها بأن الإصابة التي لحقت سائق السيارة العائدة للبلدية نتيجة قيامه بإصلاح السيارة تعطلها إصابة عمل حتى وان كان خارج مقر البلدية.³

2- زمان العمل:

يقصد بزمان العمل الذي يجب مراعاته عند حدوث الإصابة هو الزمان الذي يكون فيه العامل تحت سلطة واشراف رب العمل فلا يقتصر زمان العمل على الوقت المحدد في عقد العمل او في النظام الداخلي للمنشأة أو حتى الحد الأقصى لساعات العمل⁴، فالعامل وحتى قبل بدء الوقت المحدد لعمله قد يكون بحاجة لبعض الوقت لتغيير ملابسه وتسليم ادواته كما قد يحتاج ايضاً بعض الوقت لاحقاً لانتهاء عمله لتغيير ملابسه أو تسليم الأدوات والمعدات الخاصة بالعمل وتعتبر هذه الأوقات

¹ البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق. ص 91 بالاضافة الى العتيبي، صالح ناصر: مرجع سابق. ص 40 بالاضافة الى صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص 40 بالاضافة الى عيال سلمان، رامي عبد السلام سلمان: اصابات العمل والتعويض عنها في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة. الأردن. 2008. ص 20-21.

² البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق. ص 92.

³ قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 99/398 بتاريخ 1999/8/31 منشور على الصفحة 274 عدد 8 من المجلة القضائية لسنة 1999 كما هو وارد لدى هامش صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص 41-42.

⁴ صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص 42 بالاضافة الى عدوي، منار حلمي عبد الله: مرجع سابق. ص 83.

في كلا الحالتين ضمن زمان العمل، وعليه فإذا وقعت الإصابة خلال هذه الفترة فنكون أمام إصابة عمل.

علماً أن تحديد زمان العمل مرتبط ارتباطاً وثيقاً بسلطة صاحب العمل على العامل إذ هو من يتولى تحديد هذا الزمان ويحدد كذلك اوقات الإستراحة والساعات المسموح بها بالمغادرة والإجازات وغيرها.¹

بعد التطرق للمقصود بمكان وزمان العمل هناك بعض الحالات التي قد يثور خلاف بشأن اعتبار الإصابة الواقعة فيها إصابة عمل من عدمها ولذلك لا بد من تناولها وفقاً لما يلي:

أ- وقوع الحادث أثناء فترة الإستراحة

ان القوانين محل الدراسة لم تتطرق بصورة صريحة لإعتبار الحادث الذي يقع للعامل خلال فترة الإستراحة وفي مكان العمل إصابة عمل.

لذلك فقد تعددت الآراء الفقهية بخصوص مثل هذه الإصابة فهناك من لم يعتبر الإصابة التي تقع في فترة الاستراحة إصابة عمل على اعتبار أن العامل ليس في فترة العمل بغض النظر عن مكان وقوع الإصابة، في حين ذهب آخرون لاعتبار الحادث الذي يقع في فترة الراحة إصابة عمل إذا كانت الاستراحة في ذات مكان العمل أما إذا كانت الإصابة وقعت للعامل خلال فترة الاستراحة وكان خارج مكان العمل فلا تعتبر الإصابة إصابة عمل لتخلف عنصر الإشراف والتبعية لصاحب العمل، إلا أن الرأي الراجح فقهاً وهو ما تؤيده الباحثة يرى أن وقوع الإصابة في فترة الراحة تعتبر إصابة عمل بغض النظر سواء وقعت في مكان العمل أو خارجه طالما أن العامل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل.²

ب- الحادث الذي يقع خلال الإضراب

¹ الزعبي، مهذب صالح: مرجع سابق. ص 201.
² العتيبي، صالح ناصر: مرجع سابق. ص 49 بالاضافة الى الزعبي، مهذب صالح: مرجع سابق. ص 205-208.

تعتبر الإصابة الواقعة خلال الإضراب محل خلاف بين الفقهاء حول اعتبارها إصابة عمل من عدمه اذ يرى جانب من الفقهاء¹، أن الحادث الذي يقع للعامل خلال فترة الإضراب لا يعتبر إصابة عمل حتى لو كان العامل المضرب موجودا في مكان العمل لان العامل في هذه الحالة لا يعتبر قائما بالعمل ولا يكون خاضعا لسلطة واشراف رب العمل، إلا أن هناك رأيا آخر² جعل من الحادث الذي يقع للعامل خلال فترة الإضراب إصابة عمل مستنداً الى أن الإضراب حق مشروع للعامل طالما أنه ملتزم بحدود وشروط هذا الحق كما ورد في قانون العمل الفلسطيني والأردني.

وتؤيد الباحثة الرأي الأول لانعدام الرقابة والإشراف من قبل صاحب العمل وهو الأساس الذي يبنى عليه عقد العمل.

ت- الحادث الذي يقع خلال فترة الإجازة

لا تعتبر الإصابة التي تقع في فترة الإجازة إصابة عمل بغض النظر عن نوع هذه الإجازة سواء كانت اجازة مريضة أو إجازة سنوية أو إجازة وضع بالنسبة للمرأة العاملة لأن العامل خلال هذه الفترة يكون منقطعاً عن عمله وغير خاضع لسلطة رب العمل.³

ث- الحادث الذي يقع أثناء الأعمال المستمرة

قد تقتضي طبيعة بعض الأعمال أن يتواجد بعض العمال بشكل دائم في مكان العمل وقد يضطروا للمبيت في مقر العمل كالخدم والحارس وبالتالي يكون هؤلاء العمال خاضعين لسلطة وإشراف رب العمل طيلة فترة هذه الأعمال وعليه فإن الإصابة التي تقع للعامل خلال قيامه بمثل هذه الأعمال المستمرة تعتبر إصابة عمل لأن العامل في مثل هذه الأعمال يكون مستعد في أي وقت أن يؤدي عمله ويكون تحت سلطة واشراف رب العمل، ومسألة تقدير وجود إصابة من عدمها هي مسألة خاضعة لتقدير قاضي الموضوع⁴ وتؤيد الباحثة هذا الرأي.

¹ الزعبي، مهند صالح: مرجع سابق، ص 217-218

² أبو عمرو، مصطفى أحمد: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص 342

³ الزعبي، مهند صالح: مرجع سابق، ص 209

⁴ المرجع السابق، ص 211 بالاضافة الى حمدان، حسين عبد اللطيف: مرجع سابق، ص 565

ج- الحادث الذي يقع أثناء فترة الإعارة والانتداب

تبقى علاقة العمل قائمة خلال فترة الإعارة والانتداب، إذ كل ما بالأمر ان يحل العقد كما هو لدى الجهة المعار أو المنتدب منها الى الجهة المعار أو المنتدب إليها، وعليه فإن الإصابة التي تقع خلال هذه الفترة تعتبر إصابة عمل.¹

ح- الحادث الذي يقع أثناء قيام العامل بمهمة خارجية

قد يتم تكليف العامل بالقيام بمهمة عمل خارجية سواء داخل البلاد أو خارجها من قبل صاحب العمل قد تستغرق عدة اسابيع أو عدة أشهر فما هو مصير الإصابة التي تقع خلال هذه المدة؟

مما لا خلاف فيه أن الإصابة التي تقع خارج مكان العمل تعتبر إصابة عمل طالما أن العامل كان في خدمة صاحب العمل خلال ممارسته لعمله في الخارج أما عند انتهاء مهمة العامل المكلف بها لصالح رب العمل وعودته لممارسة اموره الخاصة ووقعت إصابة في هذه الحالة فلا تعتبر اما إصابة عمل لان العامل خلال هذه الفترة قد قطع المهمة الموكل بها وقام بممارسة اموره الخاصة وفقاً لإحتياجاته الشخصية.²

خ- الحادث الذي يقع أثناء مغادرة العامل لمكان العمل لفترة وجيزة لقضاء حاجاته الأساسية

تعد الحاجات الأساسية وقيام العامل فيها خلال ساعات العمل أمر ضروري وطبيعي ولا يعد إخلال من جانبه بأي إلتزام، ولكن يجب الإشارة إلى أن الفاصل في تحديد وقوع الإصابة خارج مكان العمل أو داخله عند ذهاب العامل لقضاء هذه الحاجات ترجع إلى قيام صاحب العمل بتزويد مكان العمل بكافة الحاجات الأساسية للعامل، وعليه فإذا قام صاحب العمل بتوفير هذه الحاجات داخل مكان العمل ولكن العامل ذهب خارج مكان العمل لتلبيتها ولحقت به إصابة وقت إذ فإنها لا تعد إصابة عمل أما لو قصر صاحب العمل ولم يقم بتوفير هذه المتطلبات الأساسية للعامل داخل

¹ الزعبي، مهند صالح: مرجع سابق. ص212

² المرجع سابق. ص213-214

مكان العمل وخرج العامل لتلبيتها خارج مكان العمل ولحقت به إصابة تعتبر عند إذ إصابة عمل ويستحق العامل تعويض عنها.¹

المطلب الثاني: الإصابة التي تقع بسبب العمل

تناول المشرع الأردني وفي ظل التعليمات التنفيذية لاصابات العمل لسنة 2001 تعريف الحادث الذي يقع بسبب العمل بصورة صريحة اذ عرفته بأنه "أن تقع الاصابة بسبب ارتباط المؤمن عليه بالعمل"²، أما وبالنسبة للمشرع الفلسطيني فمن خلال مراجعة القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي نلاحظ بأن المشرع لم يقيم بتناول تعريف الاصابة التي تقع بسبب العمل تاركا ذلك للفقهاء والقضاء وتؤيد الباحثه موقف المشرع الفلسطيني لأن ليس من وظيفة المشرع وضع التعريفات.

قد يُتصور وقوع حادث العمل بسبب العمل بحد ذاته ولكن في هذه الحالة لا بد من اثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل ولكن لا يشترط أن تكون مثل هذه العلاقة السببية وثيقة أو قوية أو وحيدة، بل يمكن أن تساهم أسباب أخرى في وقوع الحادث غير العمل ولكي نكون أمام حادث عمل يجب أن يكون هناك علاقة سببية ربطت ما بين الحادث والعمل حتى ولو كانت ضعيفة.³

أما إذا كان دور العمل هو فقط تسهيل وقوع الحادث فقط كما لو أرسل صاحب العمل أحد العمال في مهمة خارجية فقام العامل بالتوجه لمشاهدة إحدى المباريات الرياضية في البلد الموكل بها بالمهمة فهنا لا يعد الحادث حادث عمل لأنه لا يكفي أن يكون العمل قد سهل من وقوع الحادث بل لا بد أن يقع بسببه.⁴

ونكون أمام إصابة وقعت بسبب العمل طالما أنها وقعت بسبب ظروف العمل أو ما يتصل به بغض النظر عن مدى قوة هذا الاتصال كما ذكرنا سابقاً، إذ يُتصور أن يقع الحادث بسبب العمل

¹ إبراهيم، جلال مجد: شرح قانون التأمينات الإجتماعية. بدون رقم طبعة. بدون دار نشر: بدون مكان نشر. بدون سنة نشر. ص231-233

² وفقاً لأحكام المادة (3/ج) من اللائحة التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2001.

³ الجاسم، علي وحر، زهير: مرجع سابق. ص119 بالاضافة الى نصره، أحمد: مرجع سابق. ص156-157

⁴ الحربي، حسن بن عطية: المفهوم القانوني لاصابة العمل في القانون المصري والسعودي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة. مصر. 2010. ص133 كما هو وارد لدى البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق. ص96 بالاضافة الى قاسم، محمد حسن: مرجع سابق. ص242

في زمان العمل أو في غير زمانه وفي مكان العمل وفي غير مكانه ومثال ذلك، العامل الذي يعتدي على رئيس وريثته في بيته بسبب العمل فلولا العمل لما وقع الإعتداء.¹

وما يؤكد ما سبق قرار محكمة العدل العليا الأردنية والقاضي بأنه (وبما أن المادة 2 من قانون الضمان الإجتماعي رقم 30 لسنة 1978 قد عرفت اصابة العمل بأنها الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في هذا الجدول الملحق بهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه وحيث أن الفقه والقضاء استقر على ان السببية التي يشترطها القانون بسبب إصابة العمل لا يشترط أن تكون ناشئة عن العمل بذاته بل يصح أن تكون بسبب العمل بطريقة غير مباشرة مادامت العلاقة بين العمل والحادث قائمة سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه... بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كان الحادث).² وكذلك قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم (2003/240) بتاريخ 2003/7/17.³

وكذلك فإنه يمكن إعتبار الإصابة التي تقع بسبب اصابة عمل سابقة هي اصابة جديدة واقعة بسبب العمل اذا كانت الاصابة السابقة هي السبب في وقوع الاصابة الجديدة.⁴

وقد اختلف الفقه حول الأساس القانوني لإعتبار الإصابة التي تقع بسبب العمل اصابة عمل وفقاً لنظريتين:⁵

¹ الجاسم، علي وجرح، زهير: مرجع سابق، ص118 بالاضافة الى صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق، ص55
² قرار محكمة العدل العليا رقم 8 الصادر في القضية 1991/189 بتاريخ 1991/11/13 كما هو وارد لدى عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق، ص129
³ وبما أن الحادث وقع للمستدعي أثناء ركوبه للدراجة الهوائية التي كان يستقلها من مركز التدريب في هيروشيما / اليابان الى وسط المدينة، لإرسال فاكس الى الوزارة التي يعمل بها في عمان لإحضار بعض المعلومات المتعلقة في محاضرة كان من المفروض أن يلقيها خلال أول اسبوع في الدورة، فإن الإصابة التي حصلت للمستدعي من جراء حادث وقوعه عن الدراجة الهوائية التي كان يركبها هي إصابة عمل بسبب عمله " هيئة خماسية بتاريخ 2003/7/17 كما هو وارد لدى نصره، أحمد: مرجع سابق، ص164-165
وفي قرار آخر لمحكمة العدل العليا الأردنية لبيان المقصود بسبب العمل ذهبت للقول " ينبغي أن تفسر عبارة... أو بسببه... الواردة في نفس تعريف إصابة العمل في ضوء ظروف المصنع وظروف المستدعي والسائد من العلاقات بين العامل ورب العمل في القطاع الخاص من مستوى هذا المصنع. قرار رقم (37) في الدعوى رقم 2005/12 بتاريخ 2005/5/28 كما هو وارد لدى الزعبي، مهند صالح: مرجع سابق، ص223
⁴ الجاسم، علي وجرح، زهير: مرجع سابق، ص120-121
⁵ عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق، ص130-131.

النظرية الأولى: نظرية المخاطر المهنية

إذ تقوم هذه النظرية على اعتبار أن الحادث الذي يقع للعامل بسبب العمل يعتبر إصابة عمل لأن صاحب العمل هو من يجني الفائدة من العمل، وعليه فإن مؤسسة الضمان الإجتماعي مثلاً تلتزم بتعويض العامل عما أصابه مقابل ما دفعه لها صاحب العمل من إشتراكات لتأمين عماله وهذه النظرية تقوم على أساس المبدأ القائل بأن الغرم بالغنم¹.

النظرية الثانية: نظرية التبعية القانونية

فالعامل يمارس عمله تحت سلطة وإشراف صاحب العمل وينفذ تعليماته فهنا من المنطوق أن تتحمل مؤسسة الضمان الإجتماعي تعويض العامل عن الإصابة التي أصابته سواء كان العامل تحت رقابة صاحب العمل أو أن صاحب العمل قد أعطاه الأوامر.

ويلاحظ أن مسألة إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل تقع على عاتق العامل من خلال اثباته أنه لولا العمل لما وقع الحادث².

أما بخصوص الحادث الذي يقع بمناسبة العمل وليس بسببه فقد نص كل من المشرع الفلسطيني والأردني بصورة صريحة على الحالات التي يعد فيها الحادث حادث عمل وذلك على سبيل الحصر وعليه فلا يمكن اعتبار الحادث الواقع بمناسبة العمل حادث عمل³ وعليه فلو كان العامل يعمل بوظيفة مراسل لدى جهة معينة وكلفه صاحب العمل بمهمة إرسال طرد الى جهة أخرى وحصل حادث في الطريق فيعد مثل هذا الحادث حادث عمل لأن الحادث في هذه الحالة يعتبر قد وقع بسبب العمل، أما لو قام العامل أثناء تنفيذه للمهمة الموكلة إليه من رئيسه بالذهاب إلى أماكن معينة لقضاء بعض أغراضه الشخصية ووقع حادث له فلا يعد مثل هذا الحادث عندئذ حادث عمل لأنه لم يحصل بسبب العمل وإنما بمناسبته⁴.

المطلب الثالث: الإصابة التي تقع أثناء الذهاب الى العمل أو العودة منه

¹ يراجع شرح المادة (87) من مجلة الأحكام العدلية لعلي حيدر.

² البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق، ص 96.

³ منصور، محمد حسين: مرجع سابق، ص 226.

⁴ نصره، أحمد: مرجع سابق، ص 157.

تناول كل من قانون العمل الفلسطيني والأردني وكذلك قانون الضمان الإجتماعي الأردني والقرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني بصورة واضحة وصريحة أن الحادث الذي يقع للعامل أثناء ذهابه الى العمل أو أثناء عودته منه يعتبر إصابة عمل إلا أن نصوص هذه القوانين جاءت بصورة مطلقة دون ايضاح لطبيعة هذه الطريق أو الشروط الواجب توافرها لإعتبار الحادث الذي وقع أثناء الذهاب للعمل أو العودة منه حادث عمل، بإستثناء قانون الضمان الإجتماعي الأردني إذ إشتطت التعليمات التنفيذية والتابعة لقانون الضمان الإجتماعي لسنة 2001¹ لاعتبار حادث الطريق اصابة عمل أن يكون خلال ذهاب أو عودة العامل من مكان سكنه للقيام بعمله وذلك دون تخلف او توقف او انحراف عن الطريق الطبيعي المعتاد، لذا يمكن القول في ظل القوانين الأخرى أن حادث الطريق لكي يعتبر اصابة عمل لا بد أن يقع خلال فترة ذهاب المؤمن عليه من مكان سكنه لمباشرة عمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب والاياب منه بالشكل المعتاد.²

وحسنا فعل المشرع عندما وسع مدى حمايه للعامل لتشمل الوقت والطريق الذي يقضيه العامل للذهاب والعودة للعمل من منزله واليه شريطة الالتزام بالطريق والوقت الطبيعي، وشريطة أن يكون هذا الطريق هو الأقصر والأسهل والأقل خطوره.³

وترجع أهمية توسع المشرع في ذلك لتوفير حمايه للعامل ضد حوادث الطريق التي هي في تزايد مستمر وخاصة مع تطور وسائل التنقل بسرعه كبيره وبدون تدخل المشرع بهذه الطريقة لما أمكن حماية العامل في مثل هذه الحالات؛ لأن العامل لا يكون تحت سلطة صاحب العمل اذ أن خطر الطريق يبدأ بانتهاء سلطة صاحب العمل وينتهي حيث تبدأ سلطة صاحب العمل.⁴

ولا عبرة عند وقوع حادث الطريق بسلوك العامل وظروفه الشخصية لاعتبار الحادث حادث عمل وانما نحن أمام معيار موضوعي.⁵

¹ راجع المادة 3/د من التعليمات التنفيذية التابعة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2001.
² راجع المادة (2/ج) من الباب الخامس من الفصل الأول من التعليمات التنفيذية الأردنية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي لسنة 2011.

³ أبو عرة، مراد شاهر عبد الله: مرجع سابق. ص 47 بالإضافة إلى صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص 58.
⁴ أبو عمرو، مصطفى أحمد: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي. مرجع سابق. ص 358 بالإضافة الى الجاسم، عليو حرح، زهير: مرجع سابق. ص 121.

⁵ خلف، محمد سعيد عبدالنبي: تأمين المسؤولية من اصابة العمل (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس. القاهرة. 1981. ص 147 كما هو مشار اليه لدى صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص 58 بالإضافة إلى قاسم، محمد حسن: مرجع سابق ص 259.

وبناء على ما سبق نلاحظ أنه لا اعتبار حادث الطريق حادث عمل لا بد من توافر شرطين أساسيين سيتم علاجهما من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: سلوك الطريق الطبيعي في الذهاب والعودة من وإلى العمل

بمراجعة القوانين محل الدراسة نلاحظ بأن التعليمات التنفيذية لإصابات العمل والصادرة إستناداً لأحكام قانون الضمان الإجتماعي الأردني اشترطت بصورة صريحة لإعتبار حادث الطريق حادث عمل أن يكون إنطلاق العامل من مسكنه إلى مكان عمله وذلك بخلاف القوانين الأخرى محل الدراسة وبالتالي فلا بد من دراسة الطريق الطبيعي للعمل وذلك من خلال معيارين وهما:¹

أولاً: المعيار المكاني

ويقصد بهذا المعيار النقطة التي ينطلق منها العامل إلى العمل والجهة التي قصدتها إلى العمل، وعليه سنتناول كل من هاتين النقطتين بصورة مستقلة وفقاً لما يلي:

النقطة الأولى: مكان العمل كجهة أولى لطريق العمل

يعتبر مكاناً للعمل كل مكان يقوم صاحب العمل بتحديدته للعامل أو أن طبيعة العمل ذاتها هي التي تحدده للعامل سواء أكان هذا المكان ثابت كالمصنع أو مقر شركة، أو متغير كأعمال المقاولات والبناء والمندوبين، فطالما أن العامل خاضع لسلطة صاحب العمل في الإشراف والتوجيه والرقابة نكون في مكان العمل.²

ويعتبر مكان العمل هو العنصر الأهم في تحديد النطاق الجغرافي لحادث الطريق إذ لا بد من أن يكون هذا المكان هو المقصد النهائي للطريق الذي سلكه العامل سواء أثناء الذهاب للعمل أو عودته منه.³

النقطة الثانية: مكان الانطلاق للعمل

¹ البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق. ص 101 بالاضافة الى عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق. ص 136.

² الزعبي، مهند صالح: مرجع سابق. ص 284

³ البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق. ص 102

من الطبيعي أن يكون طريق العمل واصل بين نقطتين الأولى هي مكان العمل وهو ما سبق ذكره أما النقطة الثانية فنلاحظ أن المشرع لم يقر بتحديداتها، وعليه فلا بد من دراسة هذه النقطة، فهل تقتصر على مسكن العامل أو محل إقامته فقط؟

إن القوانين محل الدراسة نلاحظ بأنها لم تحدد ولم تشر إلى نقطة محددة يجب أن ينطلق منها العامل عندما يتوجه إلى عمله باستثناء التعليمات التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الأردني والتي اشترطت أن تكون نقطة الإنطلاق من مكان سكن العامل، وحتى في ظل هذه التعليمات نكون أمام نقطة غير محددة ولتفادي مثل هذا الأمر لابد من الاستناد إلى ما ذهب إليه الفقه¹ والذي اعتبر بداية طريق العمل هي لحظة مغادرة العامل باب منزله أو أي مكان آخر يتواجد فيه طالما أن وجهته كانت للعمل، كما تبدأ طريق العوده من العمل بمجرد مغادرة العامل مكان العمل بغض النظر عن الجهة التي قصدها العامل مع ضرورة التقيد بالمعيار الزمني الذي سيتم التطرق إليه آنفاً.

إلا أن الباحثه تنتقد مثل هذا الرأي الأخير إذ ترى أن هناك ضروره لتحديد مكان وجهة العامل وعدم تركها دون تقييد حتى لو تم ربطها بمعيار زمني لأن في ذلك شموليه لحماية العامل وفي ذات الوقت ضرر بحق صاحب العمل وهو ما لا يسعى اليه المشرع.

وترى الباحثه كذلك أنه من الأنسب اعتبار مكان وجهة العامل عند ذهابه من العمل هو مكان إقامته.

وكذلك فإن القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني قد نص وبصوره واضحة على نقطة الانطلاق وذلك ضمن المادة 1 منه والتي اعتبرتها بأنها مكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي يتناول فيه وجباته بشكا اعتيادي أو المكان الذي يتقاضى فيه العامل أجره.

¹ المرجع سابق. ص 109 بالاضافة الى الزعبي، مهني صالح: مرجع سابق. ص 288-293 بالاضافة الى عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق. ص 135-136

ثانياً: المعيار الزمني

حتى نكون أمام حادث عمل وقع أثناء الذهاب الى العمل أو العودة منه لابد من أن يكون الحادث قد وقع خلال الفترة الزمنية التي يتطلبها العامل عادة للوصول الى عمله أو للعودة إلى مكان إقامته وهذه الفترة الزمنية يمكن تحديدها من خلال نقطتين هما مواعيد العمل من جهة والوقت اللازم لقطع المسافة بين العمل ومكان إقامة العامل من جهة أخرى فإذا زادت هذه الفترة الزمنية عن ذلك بفترة أطول بكثير بأن كان مثلاً وقت بدء العمل في الساعة الثامنة ووقع الحادث في الساعة السادسة مع العلم أن الطريق تستغرق خمسة عشرة دقيقة فلا نكون هنا بصدد حادث عمل وفي هذه الحالة على العامل إثبات العكس بأن سبب التأخير هو وسائل المواصلات مثلاً أو حالة الطريق، أما إذا وقع الحادث خلال فترة زمنية معقولة فهي قرينة على أن الحادث وقع أثناء الذهاب أو العودة من وإلى العمل.¹

بعد التطرق الى معايير تحديد الطريق الطبيعي للعمل يجب تناول الضوابط التي يجب توافرها حتى نكون أمام طريق طبيعي وتتمثل هذه الضوابط بما يلي:²

1- أن الطريق الطبيعي قد يكون متعدد

فإذا تعدد الطريق الطبيعي وكانت جميع الطرق سهلة وآمنة وقصيرة فللعامل أن يختار أي من هذه الطرق وإذا أصيب أثناء إرتياد إحدى هذه الطرق فيعتبر الحادث حادث عمل، أما إذا كانت هناك طريق أقصر أو أقل خطورة ولم يسلكها العامل وسلك الطريق الأصعب أو الأطول أو الأكثر خطورة فإن الإصابة التي يتعرض لها لا تكون من قبيل حوادث العمل التي يضمنها رب العمل.³

2- أن الطريق الطبيعي قد يكون متغيراً

¹ منصور، محمد حسين: مرجع سابق. ص 232-233
² أبو عمرو، مصطفى أحمد: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي. مرجع سابق. ص 363-368
³ حمدان، حسين عبداللطيف: مرجع سابق. ص 571-572

فقد يحدث ظرف ما كمرور موكب لأحد الوزراء أو تغيير الطريق نتيجة حادث مرور فهنا لا يعد سلوك الطريق الذي تم تحويل المرور إليه خروج عن الطريق الطبيعي فإذا وقع الحادث في هذا الطريق يعتبر حادث عمل.

3- قد لا يكون الطريق الطبيعي طريقاً عاماً بل قد يكون طريقاً خاصاً للعمل مملوك لصاحب العمل أو مملوك للغير.

4- يجب الأخذ بعين الاعتبار عند تحديد الطريق الطبيعي من قبل القاضي الظروف المحيطة بالطريق وبالعامل من حيث اكتظاظه ليلاً مثلاً أو منع المرور منه في أوقات معينة لدواعي أمنية أو هطول أمطار غزيرة قد تضطر العامل للتمهل على الطريق.

الفرع الثاني: عدم تحقق أي من عوارض الطريق

إلى جانب الشرط الأول لإعتبار حادث الطريق إصابة عمل وهو حصول الحادث أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه لا بد من توافر شرط آخر وهو عدم تحقق أي من عوارض الطريق، فالحماية التأمينية للعامل ليست مطلقة فهناك حالات إذا تحققت يفقد العامل الحماية المقررة لمثل هذه الحوادث، وقد نصت التعليمات التنفيذية والتابعة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2001 م بشكل واضح على الشروط الواجب توفرها لإعتبار حادث الطريق إصابة عمل¹ وهذه الشروط تتمثل بأن لا يكون هناك توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي وعرفت كل منها على حدا وقد تناول الفقه أيضاً تعريف لمثل هذه الحالات وستتناول الباحثة كل من هذه العوارض على حدا، وقبل الخوض بهذه الشروط لا بد من الإشارة إلى أنه وفي حال توافرت المبررات اللازمة لتحقق إحدى هذه العوارض فنبقى امام حادث عمل يوجب التعويض كما لو توقف العامل أو انحرف عن الطريق الطبيعي بسبب قوة قاهرة كزلزال أو حادث طريق أو غيره.

¹ المادة 3/د من التعليمات التنفيذية التابعة لقانون الضمان الإجتماعي الاردني لسنة 2001.

أولاً: التوقف

بدايةً عرفت التعليمات التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2001 التوقف بأنه "أن يسلك المؤمن عليه طريقة المعتاد الى عمله أو محل اقامته ثم يتوقف عن متابعة سيره بارادته فيرتاد أحد المقاهي أو يزور قريباً أو صديقاً أو يتوقف لقضاء حاجه معينه"¹ وعند الامعان في هذا التعريف نلاحظ من خلاله بأن العامل يكون قد سلك والحاله هذه طريقه المعتاد الى العمل أو الى محل اقامته ولكنه توقف لسبب معين بارادته عن اكمال الطريق فحدث اخلال زمني للطريق الطبيعي، بحيث يتجاوز العامل المدة المحددة لقطع الطريق الطبيعي.² وقد عرف الفقه التوقف بأنه "الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل لأي سبب من الأسباب كمحادثة صديق أو مشاهدة حادث"³.

وقد استقر الفقه أنه اذا توقف العامل المؤمن عليه لقضاء حاجه ضروريه تفرضاها الحاجات الضرورية للحياة كأن يتوقف لشراء الخبز أو للصلاة أو لشراء دواء فان هذا التوقف الذي لا يؤدي الى اختلاف محسوس في زمن الطريق لا يحرم العامل من الحماية التأمينية مع الأخذ بعين الاعتبار مدة التوقف بالنسبة الى المدة الكاملة للطريق من والى العمل لتقرير الأخذ أو استبعاد بأن الاصابة الواقعة للعامل هي اصابة عمل.⁴

وعليه فاذا كان الباعث للتوقف هو قضاء حاجه ضرورية كأن يتوقف العامل لتوصيل ابنه للمدرسة في طريقه الطبيعي للعمل مثلا فان حرمانه من الحماية المقررة له غير منطقيه اما اذا توقف لعقد صفقه أو لزيارة أحد الاقارب مثلاً فعندها تخرج الاصابة عن كونها اصابة عمل.

وكذلك اذا اضطر العامل لقضاء أمر يتعلق بالعمل فان توقفه يكون مبررا ولا يحرم من

الحماية المقررة له بموجب القانون.⁵

¹ وفقا لأحكام المادة (د/3) من التعليمات التنفيذية التابعة للضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2001.
² صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص68 بالاضافة الى عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق. ص147.
³ اليعقوب، بدر جاسم: حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابات عمل. مجلة الحقوق التشريعية. عدد 4.1981. ص179
بالإضافة الى قاسم، محمد حسن: مرجع سابق. ص260.
⁴ البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق. ص114 بالاضافة الى منصور، محمد حسين: مرجع سابق. ص233-234.
⁵ الزعبي، مهدي صالح: مرجع سابق. ص323.

ثانياً: التخلف

عرف الفقه التخلف بأنه "دخول العامل في مكان يقع على نفس الطريق كدخوله مقهى أو منزل صديق"¹ عرفت التعليمات التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2001 التخلف بأنه "اتجاه نية المؤمن عليه الى عدم مواصلة السير مباشرة الى العمل أو العودة منه، كأن يتخلف المؤمن عليه في مكان العمل دون تكليف رسمي مسبق من صاحب العمل"².

ويؤخذ على هذا التعريف بأنه يعتمد على نية المؤمن عليه ولا يمكن معاقبة العامل بحرمانه من الحماية التأمينية بمجرد اتجاه نيته لأن نية الانسان لا يعلمها الا الله وأن النوايا الداخلية يصعب اثباتها.³

وبناء على ما سبق فان العامل والحاله هذه يكون قد سلك الطريق الطبيعي للعمل بداية ولكنه تخلف عن هذا الطريق بأن دخل لمنزل صديق أو مكان قريب على نفس الطريق الطبيعي⁴، أي أن التخلف يكون خلال الطريق الطبيعي وليس قبل البدء فيه⁵.

كما عرف الفقه⁶ التخلف بأنه "انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر اخر ودخوله في مكان أو أمكنه على الطريق الطبيعي للعمل كدخول العامل مقهى أو مطعم على الطريق أو التأخر عن الميعاد المعتاد للعمل أو الانتظار في مكان العمل بعد ميعاد انتهائه دون ضرورة تبرر ذلك".

ثالثاً: الانحراف

عرف بعض الفقهاء⁷ الانحراف بأنه يتمثل في تعديل أو تغيير أو ترك العامل للطريق الذي يسلكه بين مكان عمله ومحل إقامته أما التعليمات التنفيذية فقد عرفته بأنه "أن يسلك المؤمن عليه

¹ تناغو، سمير: نظام التأمينات الإجتماعية. بدون رقم طبعة. الإسكندرية: منشأة المعارف. بدون سنة نشر. ص245 كما هو مشار إليه لدى قاسم، محمد حسن: مرجع سابق. ص260-261.

² وفقاً لأحكام المادة (3/د) من التعليمات التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2001.

³ الزعبي، مهني صالح: مرجع سابق. ص339.

⁴ أبو عمرو، مصطفى أحمد: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي. مرجع سابق. ص364-365.

⁵ صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص65.

⁶ الأودن، سمير عبد السميع: التعويض عن اصابات العمل في مصر والدول العربية. بدون رقم طبعة. الاسكندرية: منشأة المعارف. 2004. ص174 كما هو وارد لدى البستنجي، ياسر عبد الهادي عبد الله: مرجع سابق. ص116-117

⁷ أبو عمرو، مصطفى أحمد: الأسس العامة للضمان الاجتماعي. مرجع سابق. ص320 بالإضافة إلى الجاسم، عليو حرح، زهير: مرجع سابق. ص123 بالإضافة الى عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق. ص149

طريق غير الطريق المعتاد فيما بين مكان سكنه ومكان عمله، بحيث لا يكون هناك مبرر أو سبب جوهري معقول لهذا الانحراف"¹.

ويتضح من التعريفات السابقة أن الانحراف يعني أن يسلك العامل طريق غير الطريق الطبيعي المعتاد بين مكان سكنه ومكان عمله دون مبرر أو سبب معقول مع عدم اعتبار تجاوز الشارع للجهة الأخرى انحرافاً عن الطريق الطبيعي للعمل.²

ويتحقق الانحراف أيضاً إذا وقع الحادث في طريق بعيد عن الطريق الطبيعي أو طريق ممنوع السير فيه.³

ويرى بعض الفقه بأن الانحراف يختلف عن التوقف والتخلف بأنه تعديل بالعنصر الزمني والمكاني للطريق لأن ترك الطريق الطبيعي للعمل وسلوك طريق آخر يستغرق وقت أطول.⁴

¹ وفقاً لأحكام المادة (3/د) من التعليمات التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2001.

² الجاسم، علي وحرّح، زهير: مرجع سابق، ص 123

³ عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق، ص 150

⁴ أبو عمرو، مصطفى أحمد: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص 365

الفصل الثاني

التعويض عن اصابة العمل

عند وقوع اصابة العمل يستحق العامل التعويض المقرر قانونا جراء ما لحق به من اصابات، لذلك يجب دراسة الآثار المترتبة على اصابة العمل من ناحية التزامات صاحب العمل اتجاه العامل سواء الناشئة قبل وقوع الاصابة أو بعد وأثناء وقوع الاصابة، عدا على أهمية وضرورة دراسة حدود التعويض المستحق للعامل مع التطرق لمسألة استبعاد الحماية التأمينية للعامل المصاب بالاضافة الى مسألة التقادم والحجز على مبلغ التعويض وذلك من خلال المبحث الأول من هذا الفصل، أما المبحث الثاني من هذا الفصل فسيتم من خلاله دراسة الفئات المشمولة والمستثناه من اصابات العمل مع التطرق لدراسة الجهة المختصة بتقدير نسبة العجز وكيفية تشكيل اللجنة الطبية وصلاحياتها وفي نهاية هذا المبحث سنتناول الباحثة دراسة مسألة الطعن في قرار اللجنة الطبية.

المبحث الأول

الآثار المترتبة على اصابة العمل

فرض القانون على صاحب العمل مجموعة من الإلتزامات المتعلقة بإصابات العمل التي قد تصيب العامل أثناء قيامه بعمله وتعتبر مثل هذه الإلتزامات من أهم الأمور بالنسبة للعامل المصاب كونه الطرف الضعيف في مثل هذه الحالة وبالمقابل فان القانون وفي ذات الوقت قد نص على حالة تستبعد فيها الحماية التأمينية للعامل المصاب وبالرغم من وقوع اصابة له اثناء ممارسته للعمل عدا على ان المشرع قد نظم مسألة التقادم والحجز على مبلغ التعويض الذي قد يستحق للعامل المصاب، وعليه سنتناول الباحثة إلتزامات صاحب العمل تجاه العامل وحدود التعويض وذلك في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: إلتزامات صاحب العمل اتجاه العامل

تقتضي قواعد المسؤولية المدنية التقليدية أن يقوم المضرور بإثبات الخطأ في جانب من تسبب في الضرر وأنه لولا هذا الخطأ لما وقع الضرر.

ولصعوبة قدرة العامل في اثبات وقوع الخطأ من جانب صاحب العمل كون أن العامل عادة هو من يعمل على الآلة وهو الذي يتعامل معها وقد يكون مكلف بإصلاحها وصيانتها، بينما قد يكون صاحب العمل لا يراها ولا يتعامل معها، وكذلك فإن العامل الذي يصاب بمرض مهني قد يجد صعوبة في اثبات ان المرض الذي تسلل إلى جسمه شيئاً فشيئاً نتيجة استنشاقه غاز مثلاً او نتيجة ظروف العمل القاسية كالحرارة والرطوبة وغيرها ما هي إلا بسبب عمله وظروفه لكل هذه الأمور وحتى تتحقق العدالة ويتحقق الإستقرار والأمن الإجتماعي ويؤدي القانون وظيفته بشكل منصف كان لابد من نشوء نوع آخر من المسؤولية المدنية تتناسب مع مخاطر العمل وتتلائم مع ضروراته، بحيث يكون أساس هذه المسؤولية ضرر ومضرور وبغض النظر عن خطأ المضرور.¹

وتعتبر هذه المسؤولية مستمدة من نظرية تحمل التبعة وهذه النظرية فكرتها أن من باب العدالة ان يتحمل من تسبب في الضرر عبء التعويض بغض النظر عن صدور خطأ منه أم لا بل يكفي أن يكون النشاط بحد ذاته أو بطبيعته أدى إلى وقوع الضرر وتحقيقاً لمبدأ الغرم بالغنم أصبحت مسؤولية صاحب العمل مسؤولية مهنية أساسها تحمل مخاطر المهنة وأصبح التعويض الذي يستحقه العامل مقرراً بموجب القانون ويقوم على أساس الأجر من جهة وفقدان أو نقص القدرة على العمل من جهة أخرى.²

وبعد إيضاح أساس مسؤولية التزام صاحب العمل يجب الإشارة إلى أن إلتزامات صاحب العمل منها ما هو واجب عليه قبل وقوع الإصابة وأخرى أثناء وبعد وقوع الإصابة، وعليه سنقوم بدراسة هذه الإلتزامات في الفرعين التاليين:

¹ يس، عبد الرزاق حسين: الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. ط1. كلية شرطة دبي. 1991-1992. ص806-807.

² المرجع سابق. ص808-810.

الفرع الأول: إلتزامات صاحب العمل تجاه العامل المصاب قبل وقوع الإصابة

ستعمل الباحثة من خلال هذا الفرع على تبيان الإلتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل قبل وقوع الإصابة فبمجرد إبرام صاحب العمل عقد العمل مع العامل يتوجب عليه التأمين على عماله بالإضافة الى توفير وسائل الوقاية للعمال من إصابات العمل عدا على انه يتوجب على صاحب العمل اجراء الفحوصات الطبية الدورية للعمال، وعليه فيجب تناول هذه الإلتزامات بشيء من التفصيل ووفقاً لما يلي:

أولاً: إلتزام صاحب العمل بتوفير الوسائل اللازمة لأمن وسلامة العمال ووقايتهم

لا يقتصر دور صاحب العمل على التزامه قبل وقوع الإصابة بأن يقوم بتوفير كل وسائل الأمن والوقاية لعماله من التعرض لإصابات العمل بمايتلائم مع طبيعة كل عمل وظروفه كتوفير أدوات لإطفاء الحرائق والإعتناء بصلاحية الأجهزة والآلات الخاصة بالعمل، بل يقع على صاحب العمل إعداد التعليمات اللازمة لسلامة العمال ووقايتهم وتبليغ العمال بها والقيام بمتابعة تنفيذها والالتزام بها.

وقد اعتنى قانون العمل الفلسطيني بهذه المسألة¹ فنص بالمادتين (90، 91) بصورة واضحة وصريحة على أن مجلس الوزراء يصدر الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل موضعاً مجموعة من المسائل تتمثل هذه المسائل بما يلي:

1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة، ويجب على المنشأة إصدار التعليمات الخاصة بسلامة العمال وصحتهم المهنية بالإضافة إلى إيضاح الجزاءات الخاصة بمخالفة ذلك ومن ثم تصديقها من وزارة العمل وبعد ذلك أوجب القانون على العامل أيضاً تعليق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة.

2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.

¹ راجع المادة 90 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي: 1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة. 2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل. 3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة. 4- الفحص الطبي الدوري للعمال" والمادة 91 من ذات القانون والتي تنص " وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة.

3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.

4- الفحص الطبي الدوري للعمال.

وبمراجعة الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية التابعة لقانون العمل الفلسطيني¹ نلاحظ ان هذه الأنظمة قد أوجبت على صاحب العمل مجموعة من الشروط الواجب عليه القيام بها وتوفيرها لصالح العمال سواء المتعلقة بمياه الشرب أو الخاصة بدورات المياه والحمامات واماكن الإغتسال موضحة كذلك الشروط الخاصة بأماكن تناول الطعام وأماكن تبديل الملابس.

أما بالنسبة للقرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني فنلاحظ أنه نص² على وجوب إلتزام صاحب العمل بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية وأدواتها في مكان العمل مع إلزامه بدفع غرامة مالية مقدارها خمسة آلاف دينار أردني أو 30% من تكاليف العناية الطبية أيهما أقل في حال مخالفة شروط ومعايير السلامة المهنية.

أما بخصوص قانون العمل الأردني فنلاحظ بأنه عالج كل ما يتعلق بالصحة والسلامة والصحة المهنية³، ويمكن إجمال ما ورد في هذه المواد بأنها أوجبت على صاحب العمل توفير كافة الإحتياجات والوسائل اللازمة لحماية العمال من أي أخطار أو أمراض قد تصيبهم نتيجة ممارسة المهنة أو الآلات المستخدمة أو انفجار أو حريق، كما ألزمته بتوفير وسائل الحماية الشخصية للعمال كالكفازات والنظارات والملابس والأحذية الواقية، كما أوجب ذات القانون على صاحب العمل إصدار التعليمات والإرشادات الخاصة بالعمل وتعليقها في مكان ظاهر في المنشأة بحيث تتناول هذه التعليمات توضيح للمخاطر المهنية وسبل الوقاية منها والإحتياجات والتدابير الواجب اتخاذها في مثل هذه الحالات وأوجبت كذلك على صاحب العمل احاطة العامل قبل مباشرته لعمله بمخاطر المهنة التي سيقوم بها وطرق الوقاية منها والإحتياجات والتدابير الواجب اتخاذها وفي هذه

¹ قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2003 الخاص بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
² راجع المادة 80 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي والتي تنص "1- يلتزم صاحب العمل بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في أماكن العمل وفقاً لأحكام التشريعات المعمول بها. 2- إذا ثبت للمؤسسة ان إصابة العامل وقعت بسبب مخالفة صاحب العمل لما ورد في احكام الفقرة (1) من هذه المادة، فيتحمل صاحب العمل غرامة مالية مقدارها خمسة الاف دينار أردني او ما يعادلها بالعملة المتداولة قانونا او 30% من جميع تكاليف العناية الطبية وفقاً لأحكام المادة (74) من هذا القرار بقانون التي دفعته المؤسسة، ايهما اقل".
³ راجع المواد من 78-85 قانون العمل الأردني

الحالة يتوجب على العامل التقيد الكامل بما أدلى له به صاحب العمل اذ يقع تحت طائلة الجزاءات في حالة مخالفته لذلك عدا عن تصور ظهور المسؤولية التأديبية كذلك قد تظهر المسؤولية المدنية اذا لحق اضرار مادية بالمؤسسة بالإضافة لإمكانية وجود مسؤولية عن الأضرار الجسدية اذا لحق ضرر بالغير نتيجة عدم تقيد العامل بالتعليمات والأنظمة.¹

وقد نص القانون أيضاً على منع صاحب العمل والعامل من ادخال كافة أنواع الخمر والمخدرات والعقاقير الخطرة إلى أماكن العمل، بل تشدد في ذلك اذ نص بصورة واضحة على انه لا يجوز لأي شخص الدخول الى أماكن العمل أو البقاء فيها لأي سبب كان وهو تحت تأثير أي شيء من المشروبات الكحولية أو العقاقير الخطرة التي تؤثر على سير العمل.²

أما بالنسبة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني فقد حدد الحالات التي يسقط فيها حق المصاب بالتعويض ومن بين هذه الحالات مخالفة العامل المصاب التعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية المعلن عنها الواجب على العامل اتباعها والتقيد بها اذا كانت هذه المخالفة سببا في وقوع الإصابة³. وهذا يدل على وجوب التزام صاحب العمل مبدئياً بالإعلان عن التعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية واتخاذ كافة الإحتياطات اللازمة لحماية العامل، علماً أن اللائحة التنفيذية التابعة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2011م قد نصت بصورة واضحة على ضرورة قيام صاحب العمل بتوفير شروط ومعايير الصحة والسلامة المهنية وادواتها اللازمة في موقع العمل.⁴

¹ أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات. ط2. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2006. ص251

² راجع نص المادة 81 من قانون العمل الأردني والتي تنص " لا يجوز لصاحب العمل او العامل ان يسمح بادخال اي نوع من الخمر او المخدرات والمؤثرات العقلية او العقاقير الخطرة الى امكان العمل او ان يعرضها فيها كما لا يجوز لاي شخص الدخول الى تلك الاماكن او البقاء فيها لاي سبب من الاسباب وهو تحت تأثير تلك المشروبات او العقاقير".

³ راجع المادة 31 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " أ- يسقط حق المصاب في البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (29) من هذا القانون وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (د) من المادة (30) من هذا القانون في أي من الحالات التالية: 1- إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من المصاب. 2- إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة. 3- إذا خالف المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة أو ذات أثر مهم في وقوعها أو تأخر شفائها. ب- يتم إثبات الحالات المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة أو تعتمده. ج- لا تسري أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة المصاب أو ثبات حالته الصحية بعجز جزئي أصابي دائم لا تقل نسبته عن (30%) أو بعجز كلي أصابي دائم".

⁴ راجع نص المادة 8 من الباب الخامس من الفصل الأول من اللائحة التنفيذية لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2011

ثانياً: التأمين على العمال

أوجب قانون العمل الفلسطيني على صاحب العمل أن يقوم بالتأمين على العمال العاملين لديه لدى جهة تأمين مرخص لها العمل في فلسطين¹ وفي حال عدم قيام صاحب العمل فقد فرض قانون العمل عقوبة غرامه تتراوح ما بين 300-500 دينار أردني،² وبموجب عقد التأمين المبرم ما بين صاحب العمل وشركة التأمين ينشأ حق للعامل بحيث يضمن له استيفاء مبلغ التعويض في حالة وقوع الإصابة بغض النظر عن الوضع المادي لصاحب العمل، أو خشية العامل من قيام صاحب العمل بتهرب أمواله كي لا يسد الإلتزامات المترتبة في ذمته اتجاه العامل وهو بذات الوقت يوفر حماية لصاحب العمل أيضاً وذلك أن نفقات علاج المصاب وخاصة إذا تخلف عن الإصابة عجز دائم فإن مبلغ التعويض في هذه الحالة سيكون كبير ومرهق لصاحب العمل وبالتالي فإن قيام هذا الأخير بالتأمين على عماله يوجد له حماية وطمأنينة بأن مركزه المالي لن يتأثر إذا أصيب العامل بدرجة عجز كبيرة تتطلب منه دفع تعويض كبير.³

وتعتبر مسألة تأمين العمال من إصابات العمل من قبيل الاشتراط لمصلحة الغير إذ يستطيع العامل الرجوع على شركة التأمين بصورة مباشرة دون الحاجة الى الرجوع أولاً على صاحب العمل، ورغم أن الطبيعي عند قيام صاحب العمل بإبرام بوليصة التأمين أن يحدد صاحب العمل أسماء وعدد العمال المؤمن عليهم في منشأته، إلا أن عدم قيام صاحب العمل بذكر أسماء العمال بصورة صريحة في البوليصة لا يحرمهم من الحماية التأمينية فلو ورد مثلاً في بوليصة التأمين أن البوليصة تشمل خمسة عمال دون ذكر أسمائهم فإن نطاق البوليصة في هذه الحالة يغطي فقط خمسة إصابات للعمال.⁴

¹ راجع المادة 116 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين".

² راجع نص المادة 136 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " إذا خالف صاحب العمل أيّاً من أحكام المادتين (116، 117) يعاقب بغرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (500) دينار".

³ أبو زينه، أحمد: تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث في جنين فلسطين، مج2، ع1، 2016. ص5 بالاضافة الى نصره، أحمد: مرجع سابق. ص166

⁴ نصره، أحمد: مرجع سابق. ص166

وقد أبدت محكمة الإستئناف المنعقدة في غزة في حكمها الصادر بتاريخ 2000/1/25 في الإستئناف الحقوقي رقم 37/ 1999 هذا الرأي.¹

إلا أن عدم قيام صاحب العمل بالتأمين على العمال لا يعني عدم استطاعة العامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض بصورة منفردة لأن قيام صاحب العمل بالتأمين على عماله لا يعني إنتفاء مسؤوليته، فقد جاء في حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله " أن قيام صاحب العمل بتأمين العمال من حوادث العمل لا يعني انتفاء مسؤوليته عن تعويض العامل المصاب بحادث عمل..."² وقد ايدت محكمة الاستئناف المنعقدة في غزة في حكمها الصادر بتاريخ 2000/1/25 في الاستئناف الحقوقي رقم 1999/37.

أما وبالنسبة لقانون العمل الأردني فترى الباحثة ومن خلال مراجعة النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع بأنه لا يوجد نص واضح وصريح يجبر صاحب العمل على التأمين على عماله، وترى الباحثة أن مثل هذا الأمر خلل ينبغي تداركه لأنه من خلال هذا التأمين تتحقق مصلحة سواء للعامل أو لرب العمل.

أما وبالنسبة لموقف قانون الضمان الإجتماعي فتلاحظ بأنه قائم أساساً على فكرة التأمينات ابتداءً ومن بين صور التأمينات الواردة سواء في القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني أو قانون الضمان الإجتماعي الأردني تأمين اصابات العمل إذ أوجبت هذه القوانين على صاحب العمل التأمين على عماله لدى مؤسسة الضمان الإجتماعي إذ أوجبت هذه القوانين على صاحب العمل دفع الاشتراكات لمؤسسة الضمان الإجتماعي ومن خلال هذه المساهمات تقوم المؤسسة بدفع المبالغ المستحقة للعمال الذين يتعرضون لإصابات عمل.

¹ حكم محكمة استئناف غزة، استئناف حقوقي رقم (1999/37)، تاريخ 2000/1/25، نقلا عن الموقع الالكتروني <http://muqtafi.birzeit.edu>، تاريخ الدخول 2018/8/9 الساعة الثالثة مساء

² حكم محكمة النقض الفلسطينية، نقض رقم (2008/253)، تاريخ 2009/4/21، نقلا عن الموقع الالكتروني <http://muqtafi.birzeit.edu>، تاريخ الدخول 2018/8/9 الساعة الرابعة مساء

ثالثاً: إجراء فحص طبي دوري للعمال

لا يقتصر إلتزام صاحب العمل قبل وقوع الإصابة بتوفير كل وسائل الأمن والوقاية لعماله والتأمين عليهم ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، وإنما يتوجب عليه أيضاً إجراء الفحص الطبي للعمال ليتأكد من مدى وضعهم الصحي وملائمتهم للعمل الذي سيقوم فيه وتحديد إذا ما كان عنده نسبة عجز معينة قبل قيامه بممارسة العمل الجديد.

وقد إعتنى كل من قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الأردني بمسألة قيام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي لعماله قبل ممارسته للعمل الذي سيقومون به بخلاف قانوني الضمان الإجتماعي سواء في التشريع الفلسطيني والأردني الذان لم يتطرقا لهذه المسألة.

وقد نص قانون العمل الفلسطيني¹ على ان يتولى مجلس الوزراء اصدار النظام الخاص بالفحص الطبي الدوري للعمال بناء على اقتراح وزير العمل، وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم 22 لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الإبتدائي للعمال والقرار رقم 24 لسنة 2003. بنظام الفحص الطبي الدوري للعمال، إذ تولت هذه الأنظمة معالجة كل ما يتعلق بالالتزام صاحب العمل اذ أوجب القرار رقم 22 لسنة 2003 بأنه لا يجوز تشغيل أي عامل إلا بعد إجراء الفحص الطبي الإبتدائي له.²

ويراعى عند إجراء هذا الفحص طبيعة عمل المنشأة ومهنة العامل وجنسه وعمره ومستوى الخطورة التي من الممكن أن يتعرض لها بسبب العمل إذ تتولى اللجنة الطبية القيام بمثل هذا الفحص الإبتدائي للعمال، ويقصد باللجنة الطبية هنا الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة للقيام بالفحص الطبي.³

¹ راجع المادة 90 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي: 1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة. 2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل. 3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة. 4- الفحص الطبي الدوري للعمال".

² راجع المادة 2 من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 22 لسنة 2003 الخاص بنظام الفحص الطبي الإبتدائي.

³ راجع المادة 1 من قانون العمل الفلسطيني بخصوص تعريف اللجنة الطبيه والتي تنص " لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:.... اللجنة الطبية: الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة...."

وعند تعذر وجود مثل هذه اللجنة تتولى جهة طبية خاصة القيام بمثل هذا الفحص شريطة إعتقاد نتائج هذه الجهة من قبل اللجنة الطبية التي يعتمدها الوزير، وبعد صدور نتائج الفحص الطبي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بنسخة من هذه النتائج في ملف العامل ويجب على صاحب العمل تمكين المفتش الذي يعينه وزير العمل من الإطلاع على هذه النتائج عند طلبه لذلك، ويجب الإشارة كذلك إلى أن كل ما يترتب على هذا الفحص من تكاليف يتحملها صاحب العمل.¹

وقد توسع المشرع الفلسطيني بمسألة الفحص الطبي ليلزم صاحب العمل بالفحص الطبي الدوري للعمال اذ لا يُكتفى بالفحص الطبي الإبتدائي بل يجب وفقا لقرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2003 على صاحب العمل إجراء الفحص الطبي للعامل على فترات دورية منتظمة حسب طبيعة العمل.²

ويتوجب على صاحب العمل في هذه الحالة وضع كافة الترتيبات اللازمة لإجراء الفحص الطبي الدوري ليتم التأكد من لياقة العاملين واكتشاف ما قد يظهر من امراض متعلقة بالمهنة في مراحلها الأولى حتى لا تتطور هذه الأمراض وتلحق بالعامل أضراراً جسيمة لا يمكن تداركها.³

ويجب اجراء هذا الفحص الطبي الدوري مرة واحدة كل ستة أشهر أو مرة واحدة كل سنة أو مرة واحدة كل سنتين حسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل.⁴

وكما هو الحال في الفحص الطبي الإبتدائي من ناحية احتفاظ صاحب العمل بنسخة من نتائج الفحص الطبي الإبتدائي في ملف العامل فإنه يتوجب عليه كذلك الإحتفاظ بنسخة من نتائج الفحص الطبي الدوري وتمكين المفتش من الإطلاع عليها عند الطلب.⁵ وإذا اشتبهت اللجنة الطبية باصابة العامل بأحد امراض المهنة وجب عليها في هذه الحالة اجراء كل ما يلزم من بحوث مخبرية وطبية للتأكد من اصابة العامل بأحد امراض المهنة وللجنة هنا ان تقرر في مسألة مدى مقدار الخطر على حياة العامل اذا استمر في القيام بعمله.⁶

¹ راجع المادة (3،4،5،6) من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 22 لسنة 2003 الخاص بنظام الفحص الطبي الإبتدائي

² راجع المادة 1 من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 24 لسنة 2003

³ راجع المادة 2 من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 24 لسنة 2003

⁴ راجع المواد 3،4،5 من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 24 لسنة 2003

⁵ راجع المادة 7 من قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2003

⁶ راجع المواد (8،9) من قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2003

ويجب الإشارة ان القرار المتعلق بالفحص الطبي الدوري قد اعطى الصلاحية للمفتش باجراء ما يلزم من فحوصات او بحوث طبية او مخبرية للتأكد من خلو العامل من أي من أمراض المهنة.¹

واخيراً يجب الإشارة الى ان صاحب العمل يتحمل جميع النفقات المترتبة جراء إجراء الفحص الطبي للعمال.²

وبالنسبة لقانون العمل الأردني فقد نص على ان يتولى الوزير اصدار التعليمات التي يحدد من خلالها كل عمل لا يجوز تشغيل اي عامل فيه قبل اجراء الفحص الطبي عليه، وفي حال مخالفة صاحب العمل لمثل هذا الأمر والمتعلق باجراء الفحص الطبي للعمال فقد بين هذا القانون³ الجزاءات المترتبة على صاحب العمل الذي يخالف مسألة اجراء فحص طبي للعمال اذ اجاز للوزير إغلاق المؤسسة أو مكان العمل بصورة كلية او جزئية الى ان يتم ازالة المخالفة شريطة انذار صاحب العمل قبل ذلك خلال مدة تحدد في الإنذار مع فرض غرامة مالية على صاحب العمل تتراوح بين 100-500 دينار ومضاعفتها في حالة التكرار.

وفي حال قام صاحب العمل بتعيين عامل لديه دون اجراء فحص طبي عليه للتأكد من لياقته فإن ذلك يعتبر قرينة على صلاحية العامل للعمل وخلوه من الأمراض، وبالتالي فإذا مرض العامل أثناء العمل فإنه يفترض بأن هذا المرض هو نتيجة عمله أي أنه مرض مهني وهذا الفرض قابل لإثبات العكس من قبل صاحب العمل المكلف بإثباته لأنه قصر في اجراء فحص طبي عليه من البداية.

¹ راجع المادة 11 من قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2003

² راجع المادة 10 من قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2003

³ راجع المادة 84 من قانون العمل الأردني والتي تنص " أ. اذا خالف صاحب العمل أي حكم من احكام هذا الفصل فللوزير اغلاق المؤسسة او مكان العمل كلياً او جزئياً او ايقاف اي الة فيهما اذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال او المؤسسة او الالات للخطر وذلك الى ان يزيل صاحب العمل المخالفة. ب. يشترط ان لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه انذار الى صاحب العمل بازالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الإنذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها. ج. يراعى في حالة اغلاق المؤسسة او مكان العمل او ايقاف الات فيهما عدم الاخلال بحق العمال في تقاضي اجورهم كاملة عن مدة الاغلاق او الايقاف. د. للوزير احالة المخالف الى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لاي سبب من الاسباب".

وكذلك اذا طالب صاحب العمل العامل باجراء الفحوصات الطبية اللازمة للتأكد من صلاحيته للعمل ورفض العامل واصيب العامل بعدها بمرض معين خاصة بعد تعيينه بفترة ليست طويلة فإنه يفترض أنه مصاب بهذا المرض قبل التحاقه بالعمل ويقع عليه اثبات العكس.¹

وبخصوص الفحص الدوري للعمال ولخطورة الأمراض وتأثيرها على انتاج العامل وصحته العامل فقد تم الزام الأطباء اللذين يتابعون الفحوصات الدورية للعمال بابلاغ رب العمل فوراً عن الأمراض التي تظهر بين العمال من خلال الفحص الدوري وحالات الوفاة بسبب هذه الأمراض حتى يتم اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة بهذا الخصوص.²

الفرع الثاني: إلتزامات صاحب العمل اتجاه العامل المصاب أثناء وبعد وقوع الإصابة

ثمة إلتزامات تقع على عاتق صاحب العمل تجاه العامل المصاب عند وقوع إصابة العمل للعامل أثناء ممارسته لعمله لا بد من التطرق إليها بالإضافة إلى أن هناك الإلتزامات تترتب بذمة صاحب العمل بعد وقوع الإصابة، وعليه فلا بد من تناول كل منها وفقاً لما يلي:

أولاً: تقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب ونقله إلى أقرب مركز صحي.

نصت قوانين العمل على ضرورة قيام صاحب العمل بمجرد وقوع الإصابة بتقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب ومن ثم نقله إلى أقرب مركز صحي لكي يتلقى العلاج اللازم، فنلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني³ قد تناول هذا الأمر بشكل واضح وصريح.

أما بالنسبة لقانون العمل الأردني⁴ فنلاحظ أنه قد أكد على ضرورة قيام صاحب العمل بنقل العامل المصاب إلى المستشفى أو مركز طبي إذا أدت هذه الإصابة الى وفاة العامل أو الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل. فنلاحظ هنا أن المشرع الأردني قد قيد ضرورة نقل المصاب الى المستشفى بقيود وتتمثل هذه القيود اما بوفاة العامل أو اصابته بضرر جسيماً حال

¹ يس، عبد الرزاق حسين: مرجع سابق. ص 884-885

² المرجع سابق. ص 886

³ راجع المادة 1/117 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي: 1- تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج".

⁴ المادة 87/8 من قانون العمل الأردني والتي تنص "اذا اصيب عامل باصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادث وان يرسل اشعاراً الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث ويحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى او المركز الطبي لمعالجته".

دون استمراره في العمل وفي خارج هاتين الحالتين لا يوجد أدنى مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل لنقل العامل المصاب الى المستشفى.

والجدير بالملاحظة أن كلا من المشرع الأردني والفلسطيني قد فرض على صاحب العمل الذي يتخلف عن القيام بهذا الواجب غرامة مالية.¹

وترى الباحثة بخصوص هذا الموضوع أن موقف قانون العمل الفلسطيني هو الأفضل لمصلحة العامل.

وتجدر الإشارة أخيراً الى أن التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي سواء في فلسطين أو الأردن لم تتطرق لمعالجة مثل هذه الأمور، علماً أن اللائحة التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2011 قد نصت على ضرورة قيام صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب ونقله الى جهة علاج تتولى مسألة معالجته.²

ثانياً: قيام صاحب العمل بإبلاغ الشرطة

أوجبت القوانين محل الدراسة سواء قوانين العمل أو قوانين الضمان الاجتماعي على ضرورة قيام صاحب العمل بتبليغ الشرطة في حال وقوع إصابة عمل ولكن ضمن شروط وقيود معينة ستتناول الباحثة هذه القيود في كل قانون من القوانين محل الدراسة بصورة مستقلة.

1- قانون العمل الفلسطيني

لقد اشترط قانون العمل الفلسطيني³ على صاحب العمل ضرورة تبليغ الشرطة بمجرد وقوع إصابة عمل طالما ان هذه الإصابة ادت الى وفاة العامل او الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل.

2- قانون العمل الأردني

جاء موقف قانون العمل الأردني⁴ مماثل لموقف قانون العمل الفلسطيني اذ نص قانون العمل الأردني على ضرورة قيام صاحب العمل بإبلاغ الجهات المعنية المختصة بوقوع حادث

¹ البقور، كريمة جلال: التعويض عن اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني مقارنة مع قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية. عمان. 2016. ص83

² راجع نص المادة 6 من الباب الخامس من اللائحة التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2011

³ راجع المادة 2/117 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي:.... 2- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل".

⁴ راجع المادة 87/1 من قانون العمل الأردني والتي تنص " اذا اصيب عامل باصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادث وان يرسل اشعاراً الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى او المركز الطبي لمعالجته".

عمل طالما ان اصابة العمل ادت الى وفاة العامل أو الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل.

3- القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني

نصت المادة 1/75/ب من هذا القرار بقانون على ضرورة قيام صاحب العمل بضرورة ابلاغ مركز الشرطة عن وقوع اصابة عمل خلال 48 ساعة من وقت وقوع الإصابة دون تقيدها بأي قيد كما هو الحال في قانون العمل¹، وقد جاءت الفقرة الثانية من ذات المادة لتبين الجزاء المترتب على صاحب العمل جراء عدم قيامه بهذا الواجب وتتمثل هذه العقوبة بغرامة مقدارها 500 دينار اردني.²

وقد جاءت الفقرة الثالثة من ذات المادة، لتوفر الحق للعامل المصاب او احد افراد عائلته لابلاغ الشرطة عند وقوع الإصابة شريطة ان يتم التبليغ خلال 6 اشهر من تاريخ وقوع الاصابة إلا أن الباحثة تنتقد مثل هذا الرأي حيث أن مدة ال 6 شهر مدة طويلة الهدف من تبليغ الشرطة عن وقوع اصابة عمل هو تحديد فيما إذا كنا امام جريمة ام اصابة عمل عابرة ناتجة عن ممارسة العمل فقط ومرور مدة ستة أشهر على وقوع الإصابة كفيلاً حتماً بإخفاء اثار أي جريمة.

4- قانون الضمان الاجتماعي الأردني

اشترط قانون الضمان الاجتماعي الأردني³ على صاحب العمل ابلاغ المركز الأمني عند وقوع اصابة عمل وذلك خلال مدة 48 ساعة من تاريخ وقوعها طالما أن هذه الاصابة من ضمن الاصابات التي يقرر مجلس ادارة المؤسسة ضرورة التبليغ عنها.

¹ راجع نص المادة 1/75/أ من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص " 1- يلتزم صاحب العمل بما يلي: أ. نقل العامل المؤمن عليه المصاب فور وقوع إصابة العمل في مكان العمل إلى أقرب مستشفى أو أي جهة مختصة بالعلاج معتمدة من المؤسسة".

² راجع نص المادة 2/75 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص " 2- في حال إخلال صاحب العمل في الوفاء بأي من الالتزامات المنصوص عليها في هذه الفقرة (1) من هذه المادة، يدفع غرامة مقدارها خمسمائة دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً".

³ راجع المادة 1/27 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني والتي تنص " أ- على المنشأة أن تقوم بنقل المؤمن عليه المصاب اثر وقوع إصابة العمل إلى جهة العلاج التي تعتمدها المؤسسة وإبلاغ أقرب مركز أمني عن الاصابات التي يقرر المجلس ضرورة الإبلاغ عنها خلال ثمان وأربعين ساعة من حدوثها وفقاً للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون".

ثالثاً: إبلاغ الجهة المؤمن لديها أو مؤسسة الضمان الاجتماعي

ان الغاية من اخطار الجهة المؤمن لديها او مؤسسة الضمان الاجتماعي هو ان تقوم باداء الحقوق للمؤمن عليه المصاب وفقاً لأحكام القانون¹، فقد اشترط قانون العمل الفلسطيني على صاحب العمل عند وقوع اصابة العمل ان يقوم باخطار الجهة المؤمن لديها بصورة خطية عن اي اصابة عمل تصيب العمال المؤمن عليهم لديها وذلك خلال مدة لا تتجاوز 48 ساعة من ساعة وقوع الإصابة ويتوجب كذلك على صاحب العمل أن يقوم بتسليم العامل المصاب صورة أو نسخة عن الإخطار الذي قام بتوجيهه للجهة المؤمن لديها.²

وقد خلا قانون العمل الأردني من مثل هذا الأمر، وترى الباحثة أنه لا بد من قيام المشرع الأردني بإيراد مثل هذا الإلتزام ضمن إلتزامات صاحب العمل.

أما وبالنسبة لموقف قوانين الضمان الاجتماعي نلاحظ أن المشرع الفلسطيني قد تولى معالجة مثل هذا الأمر إذ إشتراط هذا القرار بقانون على صاحب العمل أن يقوم بإشعار مؤسسة الضمان الاجتماعي بوقوع إصابة العمل وذلك بصورة خطية مع ضرورة إرفاق التقرير الطبي الأولي وأي أوراق تتعلق بإصابة العامل والتقارير الطبية ذات الصلة وذلك خلال مدة لا تتجاوز 14 يوماً من تاريخ وقوع هذه الإصابة.³

ونلاحظ كذلك أن المشرع قد ألزم صاحب العمل أيضاً بتسليم العامل المصاب بنسخة عن الإشعار الذي قام بإرساله لمؤسسة الضمان الاجتماعي.⁴ وفي حال إخلال صاحب العمل سواء بإشعار مؤسسة الضمان الاجتماعي بوقوع الإصابة أو عدم تسليم العامل المصاب نسخة عن هذا الإشعار فقد فرض هذا القرار عقوبة عليه تتمثل بدفع غرامة مقدارها 500 دينار أردني.⁵ وفي حال عدم قيام صاحب العمل بإشعار مؤسسة الضمان الاجتماعي بوقوع الإصابة فإنه يحق للعامل

¹ الزعبي، مهني صالح: النظام القانوني لتأمين اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (مرجع سابق). ص 418
² راجع نص المادة 3/117 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي: 3- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار".

³ راجع نص المادة 1/75/ج من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص "1- يلتزم صاحب العمل بما يلي: ج. إشعار المؤسسة بوقوع إصابة العمل خطياً، وإرفاق التقرير الطبي الأولي وأية أوراق أخرى تتعلق بها وذلك خلال مدة أقصاها أربعة عشر يوم عمل من تاريخ وقوعها".

⁴ راجع نص المادة 1/75/د من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والتي تنص "1- يلتزم صاحب العمل بما يلي: د. تسليم العامل المؤمن عليه المصاب نسخة عن الإشعار المنصوص عليه في البند (ج) من هذه الفقرة".

⁵ راجع نص المادة 2/75 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني والتي تنص "2- في حال إخلال صاحب العمل في الوفاء بأي من الإلتزامات المنصوص عليها في هذه الفقرة (1) من هذه المادة، يدفع غرامة مقدارها خمسمائة دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً".

المصاب أو أحد أفراد عائلته أن يقوم بإشعار المؤسسة بوقوع إصابة العمل وذلك خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ وقوع الإصابة¹، إلا أن الباحثة تنتقد هذه المادة لطولها إذ أن العبرة والغاية من إبلاغ مؤسسة الضمان الإجتماعي هو للتأكد من كيفية وقوع الإصابة وإذا ما كان العامل تعمد في وقوع الإصابة أم لا، لأن مسؤوليتها في كل حالة من هاتين الحالتين تختلف عن الأخرى ففي حال قيام العامل بإحراق إصابة عمل بنفسه عمداً وتم إبلاغ شركة التأمين وقامت بمعاينة المكان والإصابة فور وقوعها أو خلال مدة بسيطة فإنها في هذه الحالة يمكن أن تثبت أن العامل المصاب لا يستحق تعويضاً لأنه تعمد إيقاع مثل هذه الإصابة.

أما عن موقف قانون الضمان الإجتماعي الأردني فتلاحظ الباحثة أن المشرع إعتنى بمعالجة هذا الأمر إذ ألزم صاحب العمل بإشعار مؤسسة الضمان الإجتماعي بصورة خطية بوقوع إصابة العمل مع ضرورة إرفاق التقرير الطبي الأولي عن الإصابة وذلك خلال مدة لا تتجاوز 14 يوم من تاريخ وقوع الإصابة ويتوجب على صاحب العمل كذلك تزويد مؤسسة الضمان بكافة الوثائق التي تطلبها والمتعلقة بإصابة العمل²، وكما هو الحال في القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني وتم بيان الجزاء المترتب على صاحب العمل في حال تأخره بإشعار المؤسسة إذ ألزمته في هذه الحالة بأن يتحمل نسبة معينة من التعويض المترتب من تكاليف العناية الطبية، بالإضافة لتعويضه وتحمله البديل اليومي الذي يستحقه العمال في فترة الإصابة³، وهو ذات موقف اللائحة التنفيذية التابعة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2011.⁴

وفي حال عدم قيام صاحب العمل بإشعار المؤسسة فإن القانون أعطى للعامل المصاب المؤمن عليه أو لأي من ذويه الحق في إشعار مؤسسة الضمان الإجتماعي بوقوع إصابة العمل

¹ راجع نص المادة 3/75 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي والتي تنص "3- يحق للعامل المؤمن عليه المصاب أو أحد أفراد عائلته إشعار المؤسسة ووزارة العمل ومركز الشرطة بإصابة العمل خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ وقوعها".

² راجع المادة 27/ب من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص "ب- تلتزم المنشأة بإشعار المؤسسة بوقوع إصابة العمل خطياً وإرفاق التقرير الطبي الأولي وذلك خلال أربعة عشر يوم عمل من تاريخ وقوعها حداً أعلى كما تلتزم المنشأة بتزويد المؤسسة بجميع ما تطلبه من وثائق وبيانات متعلقة بالإصابة".

³ راجع نص المادة 27/ج من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص "ج- في حال تأخر المنشأة عن إشعار المؤسسة بإصابة العمل وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من هذه المادة تتحمل ما نسبته (15%) من تكاليف العناية الطبية المترتبة وفق أحكام المادة (26) من هذا القانون وكامل البديل اليومي المستحق وفق أحكام المادة (29) منه.

⁴ راجع نص المادة 7/أ من الباب الخامس من الفصل الأول من اللائحة التنفيذية لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2011

وذلك خلال مدة لا تتجاوز أربعة أشهر من تاريخ الإصابة¹ إلا أن الباحثة تنتقد هذه المدة كما هو الحال لدى المشرع الفلسطيني في القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي.

ويجب الإنتباه أنه بخصوص مسألة عدم إبلاغ صاحب العمل للجهة المؤمن لديها أو مؤسسة الضمان الإجتماعي عن إصابة العامل المصاب لا تخرج عن أحد فرضين:²
الفرض الأول: جهل صاحب العمل بالقانون علماً أن هذا الجهل لا يؤثر أو ينقص من حقوق العامل المصاب.

الفرض الثاني: تعمد صاحب العمل بعدم الإبلاغ بوقوع الإصابة بهدف التهرب من التزاماته اتجاه المصاب، أو إخفاء وتضليل بعض المعلومات عن الأشخاص العاملين في المنشأة.

رابعاً: إعداد سجل إصابات العمل

بمراجعة القوانين محل الدراسة سواء العمل أو التشريعات المتعلقة بالضمان الإجتماعي تلاحظ الباحثة أن قانون العمل الفلسطيني هو من أوجب فقط وبصريح القانون على صاحب العمل تنظيم سجلات تفصيلية للإصابات التي تقع للعمال أثناء ممارستهم لأعمالهم.³
وترى الباحثة أن هذه النقطة جيدة ولا بد من قيام القوانين محل الدراسة بتنظيمها بنص صريح ضمن إلتزامات صاحب العمل.

خامساً: دفع كافة نفقات ومصايف العلاج والتعويضات المستحقة للعامل المصاب

من أبرز الإلتزامات المترتبة في ذمة صاحب العمل جراء وقوع إصابة عمل إلتزامه بدفع كافة نفقات ومصايف علاج المصاب وما يترتب على الإصابة من تعويضات ترتبت نتيجة الحاق ضرر بجسد العامل.

¹ راجع نص المادة 27/د من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " د- للمؤمن عليه أو لذويه الحق في إشعار المؤسسة بإصابة العمل خلال مدة لا تتجاوز أربعة أشهر من تاريخ وقوعها إذا لم تقم المنشأة بإشعار المؤسسة بها".

² الزعبي، مهني صالح: النظام القانوني لتأمين اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (مرجع سابق). ص418-419

³ راجع نص المادة 1/126 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص "1- ينظم صاحب العمل سجلاً تفصيلياً لإصابات العمل".

فقد نص قانون العمل الفلسطيني على التزام صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل الناتجة عن إصابة العمل وأمراض المهنة بل أن المشرع قد تشدد بالأمر إذ جعل من حق العامل المصاب مطالبة صاحب العمل بالحقوق المترتبة على الإصابة حتى لو اقتضت هذه الإصابة مسؤولية طرف آخر غير صاحب العمل، إذ جعل الخيار للعامل المصاب فيما أن يتوجه لصاحب العمل أو الطرف الآخر المسؤول عن الإصابة¹ وقد جاء قانون العمل الأردني ليجعل من صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويضات التي يستحقها العامل المصاب.²

أما وبالنسبة للقرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني فقد أشار الى أن مؤسسة الضمان الإجتماعي تتولى علاج المصاب لحين شفاؤه بالإضافة لكافة التعويضات المستحقة جراء العجز أو الوفاة التي قد تلحق بالعامل³ وهو ذات موقف قانون الضمان الإجتماعي الأردني.⁴ وقد أبقى قانون الضمان الإجتماعي الاردني على مسؤولية مؤسسة الضمان الإجتماعي تجاه العامل المصاب المؤمن عليه حتى لو كانت الإصابة بفعل الغير إلا أنه وبذات الوقت أعطى المؤسسة الحق في الرجوع على الغير للمطالبة بكافة النفقات التي تكبدتها المؤسسة جراء هذه الإصابة الواقعة بفعل الغير⁵ وقد توافق القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني مع موقف قانون الضمان الإجتماعي الأردني بهذا الخصوص.⁶

¹ راجع نص المادة 127 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص "1- يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون. 2- إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما".

² راجع نص المادة 88 من قانون العمل الأردني والتي تنص " يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون الذي يصاب بمرض من امراض المهنة ناشئ عن عمله وذلك بالاستناد الى تقرير من المرجع الطبي".

³ راجع نص المادة 1/76 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي والتي تنص "1- تتولى المؤسسة علاج العامل المؤمن عليه المصاب، إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه أو وفاته الناشئة عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي، وفقاً لما تحدده الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون".

⁴ راجع المادة 28/أ من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " أ- تتولى المؤسسة علاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه أو وفاته الناشئة عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون".

⁵ راجع نص المادة 41 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " إذا وقعت إصابة العمل بفعل الغير تبقى مسؤولية المؤسسة قائمة تجاه المصاب المؤمن عليه وللمؤسسة الرجوع على الغير للمطالبة بكامل ما دفعته من تكاليف العناية الطبية المنصوص عليها في المادة (26) من هذا القانون والبدلات اليومية المنصوص عليها في المادة (29) منه، وذلك وفقاً للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون".

⁶ راجع نص المادة 2/84 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص "2- إذا وقعت إصابة العمل بفعل الغير، تبقى مسؤولية المؤسسة قائمة تجاه العامل المؤمن عليه المصاب، وللمؤسسة الرجوع على الغير للمطالبة بكامل ما دفعته من تكاليف العناية الطبية المنصوص عليها في المادة (74)، والبدلات اليومية المنصوص عليها في المادة (77) من هذا القرار بقانون".

وقد نص كل من قانون العمل الأردني وقوانين الضمان الإجتماعي الفلسطيني و الأردني على أنه لا يحق للمصاب أو لأي من ورثته في حالة وفاته المطالبة بتعويضات ناتجة عن إصابة العمل غير الواردة بالقانون الا اذا كانت ناتجة عن خطأ من صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الاردني او ناتجة عن خطأ جسيم من المنشأ وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الاردني او ناتجة عن عدم التزام جسيم من قبل صاحب العمل بمتطلبات ومعايير السلامة والصحة المهنية وفقاً للقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني.¹ أما بالنسبة لقانون العمل الفلسطيني فتري الباحثة من خلال مراجعة النصوص المتعلقة بإصابة العمل أن المشرع لم ينص على مثل هذا الأمر إلا ان المنطق يقتضي الأخذ به حتى لو لم يرد نص صريح يعالجه.

وقد أوضح كلا من قانون العمل الفلسطيني والأردني بأن حصول العامل على تعويضات إصابة العمل لا يحول دون حصوله على مكافأة نهاية الخدمة وذلك بنص صريح.² ولم تتناول الشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي هذا الأمر بشكل صريح.

وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن التعويضات المستحقة للعامل المترتبة جراء إصابة العامل تحسب على اساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة شهور وفق قانون العمل الفلسطيني³، وعلى اساس الأجر الأخير الذي تقاضاه العامل علماً أنه أشار الى الحالة التي يكون بها العامل عاملاً بالقطعة فيحسب التعويض عندئذ على اساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله.⁴ أما تشريعات الضمان الاجتماعي سواء الفلسطيني أو الأردني فلم تعالج هذا الموضوع بصورة

¹ راجع نص المادة 89 من قانون العمل الأردني والتي تنص " مع مراعاة ما ورد في اي قانون او تشريع آخر لا يحق للمصاب او للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل باي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق باصابات العمل الا اذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل." و 37 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني والتي تنص " مع مراعاة ما ورد في الفقرة (هـ) من المادة (27) من هذا القانون لا يحق للمصاب أو لورثته أو للمستحقين عنه الرجوع على المنشأة للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة "، والمادة 1/84 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني والتي تنص "1- لا يحق للعامل المؤمن عليه المصاب او لورثته المستحقين عنه الرجوع على صاحب العمل للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القرار بقانون، وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن عدم التزام جسيم من قبل صاحب العمل بمعايير ومتطلبات السلامة والصحة المهنية".

² راجع نص المادة 125 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " لا يحول التعويض عن إصابة العمل دون الحصول على مكافأة نهاية الخدمة المستحقة" والمادة 92/ب من قانون العمل الأردني والتي تنص " لا يحول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل او المستحقين عنه على مكافأة نهاية الخدمة اذا توافرت شروط استحقاقها".

³ راجع نص المادة 130 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " يحسب التعويض المستحق وفقاً لأحكام هذا الباب على اساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر "

⁴ راجع نص المادة 91 من قانون العمل الأردني والتي تنص " يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على اساس الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل اما اذا كان العامل عاملاً بالقطعة فيحسب على اساس متوسط الاجر خلال الاشهر الستة الاخيرة من عمله".

صريحة وانما أشارت إليه عند دراسة كل نقطة من العجز على حدة وستعمل الباحثة على تبيانها فيما بعد.

وقد توافق قانون الضمان الإجتماعي الأردني والقرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني على التزام مؤسسة الضمان الإجتماعي بدفع نفقات العلاج والبدلات اليومية للمصاب في حال حدوث مضاعفات أو انتكاسات مع حالته الصحية وذلك إذا حدثت هذه الانتكاسات خلال سنة بعد استقرار حالته الصحية وذلك بناء على قرار من المرجع الطبي يوضح فيه حاجة المصاب للعلاج من جديد¹، ولم يتناول كل من قانون العمل الأردني والفلسطيني هذا الموضوع.

ولتتضح الصورة لدى القارئ فستعمل الباحثة على تبيان المقصود بكل من العجز المؤقت والعجز الدائم الكلي أو الجزئي وحالة وفاة العامل بالإضافة لحالة وقوع أكثر من ضرر جسماني بنسب مختلفة لذات الإصابة وذلك وفقاً لما يلي:

بدايةً وقبل الدخول في تفاصيل العجز لا بد من التطرق إلى مفهوم العجز إذ يمكن تعريفه بأنه "عدم القدرة على العمل أو فقد القدرة على العمل أو نقصها"²، ويمكن تعريفه أيضاً بأنه "العجز القابل للشفاء أو الحالة التي يرجى شفاؤها"³.

1- العجز المؤقت

يمكن تعريف العجز المؤقت بأنه عدم قدرة العامل على العمل بعد وقوع الإصابة وخلال فترة العلاج وذلك لحين تماثله للشفاء وعودته للعمل أو أن تحصل الوفاة أو العجز الدائم الذي

¹ راجع المادة 3/76 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي والتي تنص "3- عند تراجع الحالة الصحية للعامل المؤمن عليه المصاب أو عند معاناته مضاعفات نتيجة الإصابة خلال سنة واحدة اعتباراً من تاريخ استقرار حالته الصحية يقوم المرجع الطبي بتحديد حاجة العامل المؤمن عليه المصاب لتلقي العلاج الطبي مرة أخرى، وكذلك استحقاقه للبدل اليومي وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (77) من هذا القرار بقانون." والمادة 28/ج من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص "ج- على المرجع الطبي، إذا حصلت انتكاسة و/ أو مضاعفات للمصاب بسبب الإصابة خلال سنة من تاريخ استقرار حالته أن يقرر حاجته مجدداً للعلاج واستحقاقه للبدل اليومي وفق أحكام المادة (29) من هذا القانون."

² الشوابكة، هيام محمود حرب: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في قانون الضمان الإجتماعي الأردني (دراسة مقارنة) (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية. الأردن. 1997. ص83

³ الهلالي، عبد العزيز: تأمين إصابة العمل علماً وعملاً. القاهرة: مطبعة النهضة الجديدة. 1967. ص130.

لايفارقه¹، وهنا لابد من دراسة موقف كل من قوانين العمل وتشريعات الضمان الإجتماعي في كل من فلسطين والاردن وفقاً لما يلي:

أ- موقف قانون العمل الفلسطيني

اعتنى قانون العمل الفلسطيني بمعالجة ما يترتب على العجز المؤقت من تعويضات يستحقها العامل المصاب فالعامل الذي حالت اصابة العمل دون قدرته على ممارسة العمل مؤقتاً يستحق تعويضاً مقداره 75% من أجره اليومي منذ لحظة وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت شريطة أن لا تتجاوز المدة 180 يوم وفي حال كانت مدة التعطيل تزيد عن 180 يوماً فلا يستحق العامل عندها تعويض الا بمقدار 180 يوم فقط.²

ب- موقف قانون العمل الأردني

لقد اعتنى قانون العمل الأردني بتعويض العامل المصاب الذي لحقه عجز مؤقت فنص بأن العامل الذي لحق به عجز مؤقت يستحق تعويضاً يعادل 75% من أجره اليومي من تاريخ وقوع الإصابة وذلك طيلة مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من مرجع طبي طالما ان هذه المعالجة تمت خارج المستشفى أما في حال تمت المعالجة لدى احدى مراكز العلاج المعتمدة فينخفض التعويض عندها الى 65% من الأجر اليومي.³

وترى الباحثة ان موقف قانون العمل الأردني افضل نوعاً ما من قانون العمل الفلسطيني من ناحية عدم ربطه للتعويض لمدة معينة اذ لم يقصر المشرع الأردني تعويض العامل عن العجز المؤقت على مدة معينة.

¹ صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص147

² راجع نص المادة 119 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوماً".

³ راجع نص المادة 90/ب من قانون العمل الأردني والتي تنص " اذا نشأ عن اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (75%) من معدل اجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الاصابة وذلك خلال مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل الى (65%) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة".

ت- موقف القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني

تولى القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني إيضاح مسألة التعويض المستحق للعامل جراء العجز المؤقت الذي يلحق به ونص على ان العامل المصاب المؤمن عليه لدى مؤسسة الضمان الإجتماعي يستحق تعويضا تلتزم المؤسسة به مقداره 75% من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة وذلك طيلة فترة العجز أي لحين عودته لمباشرة العمل او ثبوت العجز الدائم له او لوفاته اذا يستحق المصاب في هذه الحالة التعويض منذ وقوع الإصابة¹ وذلك بما لا يزيد عن 18 شهرا.²

ث- موقف قانون الضمان الإجتماعي الأردني

جاءت المادة 29 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني تماثل المادة 77 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني.³

والسؤال المثار هنا ما هو الحكم المترتب في حال وقوع الإصابة نتيجة خطأ صاحب العمل فهل يُلزم صاحب العمل بدفع اجر العامل عن جميع ايام التعطيل دون التقيد بالنسب الواردة أعلاه؟؟ لا يوجد ما يمنع العامل من المطالبة بالتعويض بموجب قواعد المسؤولية المدنية والتي تعتبر الوعاء الأكبر والأشمل والذي من خلاله يمكن مطالبة أي شخص بالتعويض، وفي هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملاً طالما أن الإصابة نتجت عن خطأ منسوب له، وكذلك

¹ راجع نص المادة 77 بفقرتها الأولى والثانية من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص "1- يسقط حق المصاب في تعويض البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (77) من هذا القرار بقانون، وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (5) من المادة (78) من هذا القرار بقانون، في أي من الحالات الآتية: أ. إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من العامل المؤمن عليه المصاب. ب. إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية او المخدرات او المؤثرات العقلية او العقاقير الخطرة. ج. إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج او بالسلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سببا أساسيا للإصابة. 2- يتم اثبات الحالات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة، بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة وتعمده".

² راجع نص المادة 1 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني بخصوص تعريف العجز المؤقت والتي تنص " يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا القرار بقانون، المعاني المخصصة لها ادناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:.... العجز المؤقت: كل عجز يمنع العامل المؤمن عليه مؤقتاً من ممارسة عمله، لمدة لا تزيد على (18) شهراً....".

³ راجع نص المادة 29 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " أ- إذا حالت إصابة العمل دون أداء المؤمن عليه لعمله تلتزم المؤسسة خلال مدة تعطله الناشئ عن الإصابة بدفع بدل يومي يعادل (75%) من أجره اليومي الذي اتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في احد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل وفقا لقرار صادر عن المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى احكام هذا القانون. ب- مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يستمر صرف البديل اليومي طيلة مدة عجز المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة. ج- تتحمل المنشأة اجر الأيام الثلاثة الأولى من تاريخ وقوع الإصابة".

وبالنسبة لقانون العمل الفلسطيني فيمكن للعامل المطالبة بالتعويض الكامل عن العجز المؤقت حتى لو تجاوز 180 يوم طالما أن الإصابة نتجت بخطأ من صاحب العمل.¹

2- العجز الدائم والوفاة

قد ينتج عن إصابة العمل بعد انتهاء علاج العامل عجز دائم يمنعه من ممارسة عمله الذي كان يمارسه بل وحتى قد يمنعه عن ممارسة أي عمل آخر وذلك لعدم استرداده لكافة قدراته التي كان يمتلكها قبل وقوع الإصابة، ويقصد بالعجز الكلي " العجز المادي عن ممارسة أي عمل"²، إذ لا يقتصر العجز في هذه الحالة فقط على ممارسة العامل لمهنته التي كان يمارسها قبل وقوع الإصابة.

وقد تؤدي الإصابة كذلك لوفاة العامل وفي هذه الحالة يستحق الورثة ومن يعيلهم العامل هذا التعويض اذ نصت القوانين محل الدراسة على التعويض المستحق في هذه الحالات، علماً بأن العجز الدائم قد يكون عجزاً دائماً كلياً أو عجزاً دائماً جزئياً ولتتضح الأمور لدى القارئ رأيت الباحثة تبيان كل من الحالتين على حدة:

أ- التعويض عن الوفاة والعجز الكلي الدائم

يمكن تعريف العجز الدائم الكلي بأنه "الإصابة التي ينشأ عنها عجز العامل المصاب عجز تام عن ممارسة أي صناعة أو مهنة والتي كان باستطاعته القيام بها قبل وقوع الإصابة"³ ويمكن تعريفه أيضاً بصورة مبسطة "ما يكون بطبيعته غير قابل للشفاء ويلتزم المصاب طوال حياته"⁴. وترى الباحثة أنه يمكن تعريف العجز الكلي الدائم بأنه عجز العامل المصاب بصورة كاملة عن ممارسة أي عمل كان باستطاعته القيام به قبل وقوع الإصابة، أو أي عمل آخر.

وعليه وبناء على ما سبق لا بد من تحديد موقف القوانين محل الدراسة جراء وفاة العامل أو إصابته بعجز كلي دائم علماً أن القوانين محل الدراسة ساوت بين حالتي الوفاة والعجز الكلي الدائم

¹ نصره، أحمد: مرجع سابق. ص 171.

² صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص 150.

³ الظاهر، محمد عبد الله: إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. بدون رقم طبعة. بدون مان نشر: بدون

دار نشر. 1994. ص 39

⁴ الهلالي، عبد العزيز: مرجع سابق. ص 130

من حيث التعويض على اعتبار ان العامل يكون في الحالتين انقطعت صلته بالعمل بصفة كلية ونهائية¹ وذلك وفقاً لما يلي:

- موقف قانون العمل الفلسطيني

تولى قانون العمل الفلسطيني² ايضاح التعويض المستحق للعامل او الورثة اذا أدت الاصابة للوفاة بحيث يكون التعويض للعامل المصاب بالعجز الدائم الكلي أو للورثة في حال أدت الاصابة للوفاة ما يعادل أجر 3500 يوم عمل أو 80% من الاجر الاساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغ العامل سن الـ 60 ايهما أكثر.

وترى الباحثة أن قيام المشرع بوضع مثل هذه القاعدة يشكل حماية جيدة للعامل المصاب أو لورثته تراعي مصلحته ومصلحة ورثته باختيار المعادلة الأفضل لهم.

- موقف قانون العمل الأردني

وضح قانون العمل الاردني³ التعويض المستحق جراء اصابة العامل والتي نتج عنها وفاته او اصابته بعجز كلي دائم اذ يستحق العامل او الورثة تعويض مقداره 1200 يوم عمل على ان لا يتجاوز التعويض 5000 دينار ولا يقل عن 2000 دينار، وترى الباحثة ان موقف المشرع الأردني بخصوص هذه النقطة غير عادل وفيه اجحاف بحق العامل فالعجز الكلي الدائم يقعه عن ممارسة أي عمل وفي حالة الوفاة سيفقد ورثته معيولهم.

- موقف قانون الضمان الاجتماعي الأردني

عالج قانون الضمان الإجتماعي الأردني التعويض المستحق للعامل اذا ما ترتب على اصابة العمل وفاة العامل او اصابته بعجز كلي دائم.

فإذا ما أدت الإصابة الى وفاة العامل أو الى اصابته بعجز كلي دائم فيستحق الورثة تعويضاً شهرياً وللعمال المصاب راتباً شهرياً مقداره 75% من الأجر الذي على اساسه تم تسديد

¹ يس، عبد الرزاق حسين: مرجع سابق. ص 866

² راجع نص المادة 1/120 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمسمائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر".

³ راجع نص المادة 90/1 من قانون العمل الأردني والتي تنص " اذا نشأ عن اصابة العمل وفاة العامل او عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر الف ومنتى يوم عمل على ان لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار ولا يقل عن الف دينار".

اشتراكات العامل بتاريخ وقوع الإصابة.¹ أما إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي دائم للعامل فيستحق العامل راتب شهري يعادل 75% من الأجر الذي على أساسه تم تسديد اشتراكات العامل بتاريخ وقوع الإصابة ويبدأ صرف هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب بناء على تقرير من المرجع الطبي المختص، ويزداد هذا الراتب بنسبة 25% إذا كان المصاب بحاجة الى الزيادة للقيام بأعباء حياته اليومية بناء على قرار من المرجع الطبي المختص شريطة ان لا تتجاوز هذه الزيادة الحد الأدنى للأجور.²

وترى الباحثة ان موقف المشرع الاردني قد انصف العامل وورثته اذ ضمن لهم التعويض المناسب ولم يقصره على فترة زمنية محددة بل جعله بمثابة راتب شهري.

- موقف القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني

نظم القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني التعويض المستحق اذا ما نتج عن إصابة العمل وفاة العامل أو إصابته بعجز كلي دائم ففي حال ادت الإصابة الى الوفاة يستحق الورثة راتباً شهرياً مقداره 80% من آخر أجر تقاضاه العامل قبل وقوع الإصابة وذات التعويض يستحقه العامل اذا ما نتج عن إصابته عجز كلي دائم.³

وترى الباحثة ان موقف القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني هو الأفضل لمصلحة العامل من موقف قانون الضمان الاجتماعي الاردني.

¹ راجع نص المادة 30/أ من قانون الضمان الاجتماعي الأردني والتي تنص " أ- إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة المصاب فيستحق راتب تقاعد الوفاة الناشئة عن إصابة العمل بنسبة (75%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة ويخصص هذا الراتب من بداية الشهر الذي حدثت فيه الوفاة ويوزع على المستحقين عنه وفقاً لأحكام هذا القانون".

² راجع نص المادة 30/ب من قانون الضمان الاجتماعي الأردني والتي تنص " ب- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي إصابي دائم فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري يعادل (75%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي، ويزاد هذا الراتب بنسبة (25%) منه إذا كان المصاب بحاجة لمن يعينه على القيام بأعباء حياته اليومية بناء على قرار من المرجع الطبي شريطة أن لا تتجاوز هذه الزيادة الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لأحكام قانون العمل النافذ".

³ راجع نص المادة 78 بفقرتيها 1 و 2 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني

ب- التعويض عن العجز الدائم الجزئي

يمكن تعريف العجز الجزئي الدائم بأنه "العجز الذي ينقص من قدرة العامل المصاب من القيام بممارسة مهنته عما كانت عليه قبل وقوع الإصابة".¹

وقد تولت القوانين محل الدراسة ايضاح التعويض المستحق للعامل في حال ما نتج عن اصابته عجز جزئي دائم على النحو التالي:

موقف قانون العمل الفلسطيني

عالج قانون العمل الفلسطيني التعويض المستحق للعامل جراء اصابته بإصابة عمل أدت الى الحاق عجز جزئي دائم به بحيث يستحق المصاب هنا تعويضا نقديا يوازي نسبة العجز الذي لحق به بالنسبة للتعويض المستحق جراء العجز الكلي الدائم، وفي حال تجاوز مجموع نسب العجز عن التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم فلا يستحق العامل هنا اكثر من التعويض المقرر في حال العجز الكلي الدائم.²

وترى الباحثة أنه في هذا التعويض نوع من العدالة بالنسبة للعامل المصاب.

ومثال على ذلك اذا اصيب احمد الذي يعمل بمصنع تحت اشراف صاحب العمل بحادث عمل ادى الى اصابته بعجز جزئي دائم نسبته 80% وكان عمره 40 سنة وكان أجره اليومي 120 شيكل وأجره الأساسي 100 شيكل، فيتم احتساب التعويض المستحق له جراء العجز الجزئي الدائم؟

نحسب أولا التعويض المستحق كما لو ادت هذه الإصابة الى عجز كلي دائم.

¹ الظاهر، محمد عبد الله: مرجع سابق. ص40

² راجع نص المادة 2/120 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم".

القاعدة الأولى:

3500 يوم عمل * الأجر اليومي الإجمالي

3500 يوم عمل * 120 شيكل = 420000 شيكل

القاعدة الثانية:

80% من الأجر الأساسي حتى بلوغ العامل سن الـ 60

بداية نحسب العمر حتى سن الـ 60 سنة

20 سنة = 40-60

20 سنة * 12 شهر = 240 شهر

الاجر الشهري = 30 * 120 = 3600 شيكل

80% * 240 * 3600 شيكل = 691200 شيكل

- نأخذ الأفضل للعامل وهو القاعدة الثانية وبعد ذلك نضربها بنسبة العجز الدائم الجزئي.

552960 شيكل = 80% * 691200

موقف قانون العمل الأردني

تولت المادة 90/ ج من قانون العمل الأردني ايضاح التعويض الذي يستحقه العامل في

حال ترتب على اصابة العمل عجز جزئي دائم بما يعادل نسبة العجز الجزئي الدائم بالنسبة الى

التعويض المستحق جراء العجز الكلي الدائم.

فإذا اصيب عامل بحادث عمل ادى الى عجز دائم نسبته 60% وكان اجره اليومي 40

دينار وكان اجره الأساسي 30 دينار، فيتم احتساب التعويض المستحق للعامل جراء العجز الجزئي

الدائم الذي لحق به على النحو التالي:

نحسب أولاً التعويض المستحق له جراء العجز الكلي الدائم

1200 يوم * 30 دينار = 36000 دينار اردني.

وبما أن المبلغ المستحق تجاوز الـ 5000 دينار يتم اعطاؤه فقط 5000 دينار بناء على المادة 90/أ من قانون العمل الأردني بعد ذلك نضرب المبلغ بنسبة العجز الدائم الجزئي الدائم الذي اصاب العامل.

$5000 * 60\% = 3000$ دينار

وفي حال نتج عن اصابة العمل اكثر من ضرر جسماني فيستحق العامل المصاب وفقاً لقانون العمل الأردني التعويض عن هذه الأضرار وفقاً لما سبق شريطة أن لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه مقدار التعويض المستحق في حال العجز الكلي الدائم.¹

- موقف قانون الضمان الإجتماعي الأردني

فرق قانون الضمان الأردني في تنظيمه للتعويض المستحق للعامل جراء العجز الجزئي الدائم بين حالتين: حالة ما اذا كان العجز لا تقل نسبته عن 30% وحالة اذا ما كان العجز تقل نسبته عن 30% ففي الحالة الأولى يستحق المصاب راتباً شهري يحسب على اساس نسبة العجز الى راتب العجز الكلي الدائم.²

أما في الحالة الثانية فإن العامل المصاب يستحق تعويضا يدفع مرة واحدة تعادل نسبة العجز الذي لحق به بالنسبة لراتب العجز الكلي الدائم مضروباً في 36 شهر.³

¹ راجع نص المادة 90/د من قانون العمل الأردني والتي تنص " اذا نتج عن اصابة العمل الواحدة اكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار وفقاً للاساس المنصوص عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي".

² راجع نص المادة 30 / ج من قانون الضمان الاجماعي الأردني والتي تنص " ج- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم نسبته لا تقل عن (30%) فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري يحسب على أساس نسبة ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي الاصابي الدائم المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي".

³ راجع نص المادة 30/د من قانون الضمان الاجماعي الأردني والتي تنص " د- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم تقل نسبته عن (30%) فيستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة الذي يعادل نسبة ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي الاصابي الدائم المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة مضروباً في ستة وثلاثين شهراً".

- موقف القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني

فرق هذا القرار بقانون أيضا بين حالتين حالة اذا كانت نسبة العجز الجزئي الدائم 20% فأكثر وحالة ما اذا كانت نسبة العجز أقل من 20%، ففي الحالة الأولى يستحق المصاب راتبا شهريا يحسب بناء على نسبة العجز بالنسبة لراتب العجز الكلي الدائم.¹

أما في الحالة الثانية فإن المصاب يستحق تعويضا يدفع لمرة واحدة بما يعادل راتب العجز الكلي الدائم مضروباً في نسبة العجز الجزئي الدائم مضروباً كذلك في 3500 يوم عمل مقسوماً على ثلاثين.²

وأخيراً فلا بد من التطرق لمسألة تكرار إصابة العمل إذ تلاحظ الباحثة أن قانون العمل الفلسطيني لم يتطرق لعلاج هذه المسألة بخلاف القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والذي أولى هذه المسألة بالمعالجة إذ أوضح بأنه في حال كانت نسبة الإصابة 20% فما دون فإن العامل المصاب يستحق تعويض الدفعة الواحدة، وفي حال لحقته إصابة أخرى كانت ما دون الـ 20% فإنه يستحق أيضاً تعويض دفعة واحدة وبصورة مستقلة، أما في حال لحق بالعامل عجز زاد عن الـ 20% جراء أكثر من إصابة فإنه وفي هذه الحالة يستحق تعويض يحسب بشكل شهري على أساس راتبه الأساسي، فمثلاً في حال لحق العامل إصابة أدت إلى عجز مقداره 5% ولحقها إصابة أخرى أدت إلى عجز مقداره 40%، فإنه وفي هذه الحالة يأخذ تعويض بناءً على 45% ويكون بشكل شهري بغض النظر عن التعويض الذي تقاضاه عن الـ 5% الذي لحق به جراء الإصابة الأولى.³

¹ راجع نص المادة 3/78 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص "3- إذا أدت إصابة العمل الى عجز جزئي دائم للعامل المؤمن عليه تقدر بنسبة (20%) أو أكثر، يستحق المصاب راتب عجز شهري يحسب على أساس راتب العجز الكلي الدائم على النحو المنصوص عليه في الفقرة (2) من هذه المادة، مضروباً بنسبة العجز الجزئي للعامل المصاب المؤمن عليه.....".

² راجع نص المادة 1 من القرار بقانون رقم 33 لسنة 2018 الخاصة بتعديل القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016 بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني.

³ مقابلة أجريتها مع مديرة الدائرة القانونية في مؤسسة الضمان الإجتماعي السيدة بثينة سالم. في رام الله بتاريخ 2018/10/4 الساعة 10:00 صباحاً.

المطلب الثاني: موانع التعويض

يستحق العامل عند وقوع اصابة عمل مبلغ كنوع من التعويض جراء وقوع هذه الإصابة وقيمة هذا التعويض وكيفية حسابه وارادة في نصوص صريحة ضمن القوانين محل الدراسة كما تم الإشارة إليه سابقاً، وبالرغم من وجود هذا التعويض إلا أن هناك حالات يسقط فيها هذا التعويض وكذلك فإنه يوجد تقادم للحصول على التعويض عدا عن امكانية الحجز على مبلغ التعويض الذي يستحق العامل المصاب، وعليه فستعمل الباحثة ومن خلال هذا المطلب على ايضاح مسألة استبعاد الحماية التأمينية للعامل المصاب وذلك في الفرع الأول من هذا المطلب أما في الفرع الثاني فستتناول الباحثة فيه مسألة التقادم والحجز على مبلغ التعويض المستحق للعامل.

الفرع الأول: استبعاد الحماية التأمينية للعامل المصاب

جاءت نصوص القوانين محل الدراسة ونصت بصورة واضحة على ان حق العامل المصاب يسقط اذا ما توافرت احدى الحالات التالية:

1. تعدد العامل اصابة نفسه.
2. وقوع الإصابة تحت تأثير الخمر أو المخدرات.
3. الإصابة الواقعة نتيجة مخالفة المصاب للتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

وستقوم الباحثة من خلال هذا الفرع على تناول موقف القوانين محل الدراسة في كل من هذه الحالات السابقة على حدة.

أولاً: تعدد العامل اصابة نفسه

ويكون الحادث متعمداً إذا توقعه العامل وكانت الإصابة نتيجة لما قام به من فعل أو امتناع، والعبرة هنا بالعمد العام أي يكفي مجرد الوعي من العامل بحقيقة الواقعة التي سيقوم بها سواء كانت

بسيطة أو شديدة فطالما أنه قام بها متعمداً حدوث الإصابة فإن حقه بالتعويض يسقط في هذه الحالة.¹

والتعمد هنا يبني على معيار موضوعي لا شخصي فلا يشترط ان تكون ارادة العامل قد توجهت فعلاً الى احداث عمل بعينه لتقع الإصابة بل يكفي أن تتجه ارادته الى احداث فعل يلحق الضرر بجسده.²

لنتضح الصورة لدى القارئ حول موقف القوانين محل الدراسة بهذا الخصوص ستقوم الباحثة بتناول موقف كل من قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الأردني ومن ثم موقف القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني وقانون الضمان الإجتماعي الأردني.

- موقف قانون العمل الفلسطيني

نص قانون العمل الفلسطيني على سقوط حق المصاب بالتعويض اذا نتجت الإصابة عن فعل متعمد من المصاب.³

- موقف قانون العمل الأردني

بين قانون العمل الأردني سقوط حق المصاب بالتعويض اذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو اهمال جسيم من المصاب.⁴

ويلاحظ ان المشرع الأردني قد اسقط الحق بالتعويض اذا نتجت الإصابة عن خطأ واهمال جسيمين قام بهما العامل المصاب وهو ما خلا منه قانون العمل الفلسطيني اذ ان المشرع الأردني

¹ الأودن، سمير عبد السميع: الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانونا وقضاء. ط1. بدون مكان نشر: بدون دار نشر. بدون سنة نشر. ص332

² المرجع سابق. ص332 بالاضافة الى الزعبي، مهند صالح: النظام القانوني لتأمين اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (مرجع سابق). ص584

³ راجع نص المادة 1/123/أ من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص "1- يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي: أ- عن فعل متعمد من المصاب".

⁴ راجع نص المادة 94/ أ / 1 من قانون العمل الأردني والتي تنص "أ- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض النقدي على ان تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في اي من الحالات التالية 1- اذا نشأت الاصابة عن فعل متعمد او عن خطأ او اهمال جسيمين من المصاب".

رتب الحكم ذاته اذا نتجت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ جسيم أو اهمال جسيم بحيث يسقط حق المصاب عند توفر إحدى هذه الحالات، وإن عدم قيام المشرع الفلسطيني بالنص على هذه الحالات كما هي وارادة في القانون الأردني فيه حماية أوسع وأكثر شمولاً للعامل¹.

- موقف القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني

بمراجعة القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني لاحظت الباحثة انه قد نص على سقوط حق العامل المصاب بالتعويض اذا وقعت الإصابة بسبب فعل متعمد من العامل المصاب وقد توافق بذلك مع قانون العمل الفلسطيني².

- موقف قانون الضمان الإجتماعي الأردني

توافق قانون الضمان الإجتماعي الأردني مع موقف كل من قانون العمل الفلسطيني والقرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني³. وهو ذات موقف اللائحة التنفيذية لقانون الضمان الإجتماعي الأردني⁴.

ثانياً: وقوع الإصابة تحت تأثير الخمر والمخدرات

حرص المشرع من خلال النصوص القانونية على حماية المصاب ووقايته من الحوادث، وقضى بحرمانه من التعويض المقرر له نتيجة اصابة العمل اذا كانت هذه الإصابة وقعت نتيجة حالة السكر التي حدثت له لأنه قام بتناول الخمر والمخدرات، فالأصل أن التعامل بالمخدرات يشكل إنتهاكاً للقوانين ومن غير المعقول أن يستفيد العامل من التأمين الممنوح له اذا كان يؤدي عمله لدى

¹ عدوي، منار حلمي: مرجع سابق. ص129-130.

² راجع نص المادة 1/79/أ من قانون القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص "1- يسقط حق المصاب في تعويض البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (77) من هذا القرار بقانون، وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (5) من المادة (78) من هذا القرار بقانون، في أي من الحالات الآتية: أ. إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من العامل المؤمن عليه المصاب."

³ راجع نص المادة 1/31/أ من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " أ- يسقط حق المصاب في البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (29) من هذا القانون وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (د) من المادة (30) من هذا القانون في أي من الحالات التالية: 1- إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من المصاب."

⁴ راجع نص المادة 1/16/أ من الباب الخامس من الفصل الأول من اللائحة التنفيذية التابعة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2011.

صاحب العمل وهو في حالة سكر كما وأنه يعتبر اصابة العامل نتيجة وقوعه تحت تأثير الخمر أو المخدرات تقترب من اعتبارها تعمد إلحاق الضرر بنفسه أو على الأقل الى اعتبارها اهمالا جسيما يرتقي الى تعمد إلحاق الضرر بنفسه.¹

ويجب أن تتوفر علاقة السببية بين حدوث الإصابة وبين حالة السكر وبعكس ذلك تكون المؤسسة ملزمة بتعويض المصاب، فلو أصيب العامل أثناء وقوفه أمام الآلة التي يعمل عليها، وانفجرت هذه الآلة وحدث الإصابة فهنا تنتفي علاقة السببية، ولا بد من الإستعانة بتقارير من جهات مختصة (خبراء فنيين) لإثبات أن الإصابة قد حدثت نتيجة تناول الخمر والمخدرات حيث لا تكفي تحقيقات الشرطة بهذا الخصوص.²

وقد اتفقت القوانين محل الدراسة في اعتبار هذه الحالة من أسباب حرمان العامل المصاب من التعويض المستحق له في حال توفر علاقة السببية بين الإصابة وحالة السكر.³

ثالثاً: الإصابة الواقعة نتيجة مخالفة المصاب للتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية

حرص المشرع على الزام العامل باتخاذ كافة الوسائل لتجنب حدوث الأصابة واتخاذ كافة التدابير اللازمة لمنع وقوعها أو منع حدوث مضاعفات له بعد الأصابة ووجب عليه الالتزام بالتعليمات المقرره فيما يتعلق باجراءاتالسلامهوالصحهالمهنيه للحفاظ على حقه في التعويض حتى لا يتحمل مسؤولية اصابته لأن أي انتهاك او عدم تقيد بهذه التعليمات سواء قبل وقوع الأصابة بشكل أدى الى حدوثها او عدم التزامه وخضوعه للعلاج بعد الاصابة مما أدى الى مضاعفات سلبيه

¹ نصرة، أحمد: مرجع سابق. ص180.

² عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق. ص193-194.

³ راجع نص المادة 2/أ/94 من قانون العمل الأردني والمادة 3/أ/31 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والمادة 1/79 ج من قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص " 1 - يسقط حق المصاب في تعويض البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (77) من هذا القرار بقانون، وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (5) من المادة (78) من هذا القرار بقانون، في أي من الحالات الآتية:.... ج. إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج او بالسلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سببا أساسيا للإصابة...." والمادة 2/أ/16 من الباب الخامس من الفصل الأول من اللائحة التنفيذية التابعة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2011

على حالته قد يجرمه حقه في التعويض¹ وهذا ما ستقوم الباحثة بتبينه من خلال موقف القوانين محل الدراسة

1- موقف قانون العمل الفلسطيني

لم ينص قانون العمل الفلسطيني على اعتبار حالة مخالفة العامل المصاب للتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية من الحالات التي يسقط معها حق المصاب في التعويض بل اكتفي تحديد الحالات التي تستدعي سقوط حق المصاب بالتعويض على سبيل الحصر بحالة تعاطي المواد المخدرة وحالة اذا نشأت الأصابة عن اهمال او خطأ من العامل.

2- موقف قانون العمل الأردني

عالج قانون العمل الأردني حالة مخالفة المصاب للتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بشكل صريح وواضح واعتبرها من الحالات المسقطة للتعويض.² وتؤيد الباحثة هذا الرأي لما فيه من إلزام للعامل بإتخاذ كافة الأساليب والإحتياطات اللازمة لتجنب حدوث الإصابة.

3- موقف قانون الضمان الإجتماعي الأردني

توافق قانون الضمان الإجتماعي الأردني مع موقف قانون العمل الأردني في جعل مخالفة العامل للتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية من الحالات المسقطة لحق العامل في التعويض.³

¹ ابو عرة، مراد شاهر عبد الله. مرجع سابق. ص 68-69

² راجع نص المادة 94 /أ/ 3 من قانون العمل الأردني والتي تنص " أ- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض النقدي على ان تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في اي من الحالات التالية:.... 3- اذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الاصابة او بشأن الوقاية والامن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة اثر في وقوع الاصابة".

³ راجع نص المادة 31/أ/ 3 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " أ- يسقط حق المصاب في البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (29) من هذا القانون وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (د) من المادة (30) من هذا القانون في أي من الحالات التالية:.... 3- إذا خالف المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو بالسلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سببا أساسيا للإصابة أو ذات أثر مهم في وقوعها أو تأخر شفائها". ونص المادة 16/أ/ 3 من الباب الخامس من الفصل الأول من اللائحة التنفيذية لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2011.

4- موقف القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني

تناول القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني حالة مخالفة العامل للتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وجعلها من ضمن الحالات المسقطة للحق في التعويض اذا كانت سبباً أساسياً في حدوث الإصابة أو تأخر شفائها.¹

وبالرغم من حرمان العامل من مبلغ التعويض الذي يستحقه جراء وقوع الإصابة الناتجة عن الفعل المتعمد الذي قام به إلا أن القوانين محل الدراسة مجتمعة قد جاءت باستثناء على ذلك لتبين أن للعامل الحق في التعويض حتى لو نتجت الإصابة جراء فعل متعمد قام به العامل، وبمراجعة القوانين محل الدراسة نلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني بين أن الإصابة التي وقعت جراء فعل متعمد قام به العامل المصاب أو الإصابة التي نتجت تحت تأثير الخمر أو المخدرات يستحق العامل التعويض عنها طالما نتج عنها وفاة للعامل أو لحق به عجز دائم بنسبة 35% فأكثر.² وهو ذات الحال بالنسبة للقرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني إلا أنه حدد نسبة العجز الدائم ب 20% فأكثر.³

وقد جاء قانون العمل الأردني وقانون الضمان الإجتماعي الأردني مماثل لقانون العمل الفلسطيني إلا أنه حدد نسبة العجز الدائم بنسبة لا تقل عن 30% بدلاً من 35%.⁴

وترجع علة المشرع في عدم حرمان العامل المصاب في مثل هذه الحالات السابقة من التعويض المستحق له لأن العجز بالنسب السابقة تجعل من العامل غير قادر على الكسب الكافي لتلبية احتياجاته الذاتية واحتياجات أسرته اذ ان حرمانه في مثل هذه الحالة من التعويض لا يلحق

¹ راجع نص المادة 1/79 ج من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص "1- يسقط حق المصاب في تعويض البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (77) من هذا القرار بقانون، وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (5) من المادة (78) من هذا القرار بقانون، في أي من الحالات الآتية:.... ج. إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج او بالسلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة.....".

² راجع نص المادة 2/123 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35 % فأكثر".

³ راجع نص المادة 3/79 ج من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص "3- لا تسري احكام الفقرة (1) من هذه المادة، إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة العامل المؤمن عليه او في حالة العجز الكلي الدائم او العجز الجزئي الدائم بنسبة (20%) فأكثر".

⁴ راجع نص المادة 94/ب من قانون العمل الأردني والتي تنص " لا تنطبق احكام الفقرة (أ) من هذه المادة على اي حالة من حالات الاصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة اذا نشأت عنها وفاة المصاب او اصاب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن (30%) ويصرف للمصاب فيها او المستحقين عنه البديل اليومي او التعويض النقدي حسب مقتضى الحال". والمادة 31/ج من قانون الضمان الإجتماعي الأردني.

العقاب به فقط بل يمتد ليشمل كافة افراد الأسرة ومن ثم يترتب على ذلك انحراف وتدمير هذه الأسرة لذلك راعى المشرع الجوانب الإنسانية وغلبها في مثل هذه الحالات.¹

الفرع الثاني: التقادم والحجز على مبلغ التعويض المستحق للعامل

بعد استحقاق العامل للتعويض المستحق له نلاحظ بأنه يمكن ان تثور لدينا مسألة قيام أحد دائني هذا المصاب أو أي شخص آخر له صلة به بطلب الحجز على مبلغ التعويض المستحق للعامل عدا على ان المطالبة بمبلغ التعويض الذي يستحقه العامل جراء وقوع الإصابة لها مدة زمنية معينة من تاريخ وقوع الإصابة بمضيها تسقط حقه بالمطالبة وعليه فلا بد من دراسة تقادم حق العامل المصاب في المطالبة بالتعويض ومن ثم الإنتقال لدراسة مسألة الحجز على مبلغ التعويض الذي استحقه العامل وذلك وفقاً لما يلي:

أولاً: التقادم

جاءت القوانين محل الدراسة لتعالج الفترة الزمنية التي يحق للعامل المصاب المطالبة بها بالتعويض وبمرور هذه المدة يسقط حق العامل في المطالبة بالتعويض، فبمراجعة قانون العمل الفلسطيني² نلاحظ أنه نص على ان حق العامل في المطالبة بالتعويض يسقط بمرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو من تاريخ استقرار الإصابة، وقد أكدت محكمة النقض الفلسطينية هذا المبدأ إذ نصت بصورة واضحة بأنه (يسقط حق العامل في المطالبة بالتعويض عن اصابة العمل بمرور سنتين على وقوع الإصابة)³، وقد اضاف المشرع ايضاً أن ابتداء السنتين بالسريان يبدأ بعد زوال العذر المشروع ومن بين الأعذار المشروعة القوة القاهرة التي قد تمنع العامل المصاب من المطالبة صاحب العمل بالتعويض الذي قد يستحقه.⁴

¹ الزعبي، مهند صالح: النظام القانوني لتأمين اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (مرجع سابق). ص 626.

² راجع نص المادة 124 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة".

³ حكم محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى الحقوقية رقم 341 لسنة 2009 الصادر بتاريخ 2010/4/21 نقلاً عن الموقع الإلكتروني <http://muqtafi.birzeit.edu>، تاريخ آخر زيارة 2018/7/29 الساعة 6:20 م. وقد أكدت ذات المحكمة هذا المبدأ في حكم آخر لها في الدعوى الحقوقية رقم 73 لسنة 2010 الصادر بتاريخ 2010/11/14 والقاضي بأنه " يسقط حق المصاب بالتعويض عن اصابة العمل سواء في حالة العجز الكلي أو الوفاة بالنسبة للعامل أو الورثة بمضي سنتين على وقوع الإصابة " نقلاً عن الموقع الإلكتروني <http://muqtafi.birzeit.edu>، تاريخ آخر زيارة 2018/7/29 الساعة 7:15 م.

⁴ صخري، مصطفى: مرجع سابق. ص 127-128.

وقد جاء قانون العمل الأردني مماثلاً لما هو وارد في قانون العمل الفلسطيني¹ والجدير بالملاحظة هنا أن علة المشرع في جعل التقادم قصير هو لتصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل، حتى لا يبقى أطراف هذا العقد مهددين لمدة طويلة برفع دعاوى قد يصعب تحقيقها أو إثباتها بمرور الزمن والجدير بالإشارة هنا أن المقصود بالتقادم هنا هو تقادم الحق بذاته لا تقادم الدعوى.²

أما وبالنسبة لقوانين الضمان الإجتماعي فتلاحظ الباحثة بأن القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني نص على أن حق العامل المصاب يسقط بالتقادم بمرور خمس سنوات من التاريخ.³

أما وبالنسبة لقانون الضمان الإجتماعي الأردني فقد نص بصورة صريحة بسقوط حق العامل المصاب في المطالبة بمبلغ التعويض المستحق له بانقضاء عشر سنوات من تاريخ استحقاقها.⁴

فبالتحقيق بما سبق تلاحظ الباحثة ان بداية السنتين من المفترض أن تبدأ من تاريخ وقوع الإصابة الا أن ذلك لا يكون في جميع الحالات اذ من الممكن في بعض الإصابات استغراق العامل لفترة زمنية للعلاج واستقرار الحالة الصحية لديه ومن ثم صدور تقرير طبي نهائي يبين حالته الصحية فتبدأ المدة حينئذ من تاريخ صدور التقرير الطبي النهائي علماً أن التأخر في صدور التقرير الطبي النهائي نتيجة اهمال وتقاعس العامل المصاب في اصداره بالرغم من استقرار حالته الصحية يبرز دور المحكمة المختصة بتقدير التاريخ الذي كان من الممكن منه تحديد الوضع الطبي

¹ راجع نص المادة 124 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة". والمادة 93 من قانون العمل الأردني والتي تنص " لا يقبل الطلب بالتعويض عن اي اصابة عمل ما لم يقدم الى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها او من تاريخ وفاة العامل المصاب على انه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة او الوفاة اذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الإصابة".

² عدوي، منار: مرجع سابق. ص134.

³ راجع نص المادة 1/104 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص "1- يسقط بالتقادم حق المؤمن عليه أو الورثة المستحقين في المطالبة بمنفعة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون بانقضاء خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه المنفعة واجبة الأداء".

⁴ راجع نص المادة 95/أ من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " أ- يسقط حق المؤمن عليه أو المستحقين عنه في المطالبة بالرواتب والمبالغ المستحقة بمقتضى أحكام هذا القانون بانقضاء عشر سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه واجبة الأداء".

النهائي للمصاب ويعد هذا التاريخ هو بداية سريان المدة علماً أن تقادم اصابات العمل تسري عليها القواعد العامة المتعلقة بالتقادم من ناحية الوقف والإنقطاع.¹

ثانياً: الحجز على مبلغ التعويض

من الإمتيازات الممنوحة للعامل المصاب في قانون العمل الفلسطيني والأردني حقه في عدم جواز الحجز على مبلغ التعويض المستحق الواجب دفعه له إلا لدين النفقة شريطة ان لا تتجاوز مقدار الحجز ثلث مبلغ التعويض ولا تجوز احواله لغير العامل او المستحقين له.²

أما وبالنسبة لقوانين الضمان الإجتماعي محل الدراسة فقد نصت على أنه لا يجوز الحجز على مبلغ التعويض المستحق للعامل إلا لسداد دين النفقة او لسداد دين مؤسسة الضمان الإجتماعي شريطة أن لا يتجاوز الحجز ربع المبالغ المستحقة للعامل المصاب³، وعلى ان تعطى الأولوية لدين النفقة.

¹ نصره، أحمد: مرجع سابق. ص 181.
² راجع نص المادة 129 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " لا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه إلا لسداد النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز احواله لأي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه" والماده 95 من قانون العمل الأردني والتي تنص " لا يجوز في اي حالة من الحالات رهن التعويض الواجب دفعه بمقتضى احكام هذا القانون او الحجز عليه الا لدين النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز احواله الى اي شخص آخر غير العامل او المستحقين عنه او بالادعاء بتقاص التعويض المستحق بعد وفاة العامل".
³ راجع نص المادة 102 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي والتي تنص: " لا يجوز للحجز على المنافع المستحقة للمؤمن عليه أو الورثة المستحقين بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون إلا لدين النفقة أو لدين المؤسسة وبما لا يتجاوز الربع من كل منفعة على أن تعطى الأولوية لدين النفقة". والمادة 93 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " لا يجوز الحجز على راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو المبالغ المستحقة للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون إلا لدين النفقة أو لدين المؤسسة وبما لا يتجاوز ربع تلك الرواتب والمبالغ وتكون الأولوية في الحجز لدين النفقة".

المبحث الثاني

أسس بناء تعويضات اصابة العمل

حتى نكون أمام اصابة عمل موجبة للتعويض لا بد بدايةً من دراسة الفئات المشمولة والمستثناة من تأمين إصابة العمل حتى نحدد ما اذا كان العامل المصاب مستحقاً للتعويض ام لا ومن ثم دراسة تقدير نسبة العجز ومن هي اللجنة الطبية المختصة بتقدير نسبة العجز وهل يكون قرار اللجنة الطبية نهائي وبات أم يكون قابل للتعويض؟

فمن خلال هذا المبحث ستعمل الباحثة على تبيان هذه النقاط وفقاً لما يلي:

المطلب الأول: الفئات المشمولة والمستثناة من تأمين إصابات العمل

ومن خلال هذا المطلب ستعمل الباحثة على تبيان الفئات المشمولة والفئات الغير مشمولة في تأمين اصابات العمل لتحديد مدى استحقاق هذه الفئات للتعويض المستحق جراء وقوع اصابات العمل وذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الفئات المشمولة في تأمين اصابات العمل

اعتنت القوانين محل الدراسة ببيان مسألة الفئات المشمولة والمغطة اذا ما لحق بها اصابة عمل فبمراجعة قوانين العمل سواء الفلسطيني أو الأردني نلاحظ انها نصت على أن أحكامها تطبق على جميع العمال وأصحاب العمل مشيرة إلى وجود استثناءات على هذا الأمر سيتم التطرق إليها في الفرع الثاني من هذا المطلب.¹

¹راجع نص المادة 3 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء: 1- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم. 2- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم. 3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى"، والمادة 3 من قانون العمل الأردني المعدلة بموجب القانون المعدل رقم 48 لسنة 2008 والتي تنص " تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال واصحاب العمل باستثناء: أ. الموظفين العاميين وموظفي البلديات. ب. افراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون اجر. ج. خدم المنازل وبستانييها وطهايتها ومن في حكمهم. د. عمال الزراعة ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتنسيب من الوزير شمولهم بأحكام هذا القانون "

وبالنسبة لقانون الضمان الإجتماعي سواء الفلسطيني أو الأردني فقد نص كل منهما على الفئات المشمولة بالضمان الإجتماعي علماً أن قانون الضمان الإجتماعي الأردني واللائحة التنفيذية لهذا القانون لسنة 2011 أن هذا القانون يسري على العمال الذين لا تقل أعمارهم عن ستة عشر عام بغض النظر عن جنسيتهم أو مدة عقودهم أو طبيعة أجرهم أو قيمته على ان لا يقل عن الحد الأدنى للأجور¹ وهو ما خلا منه القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني.

أما بخصوص العمال المتدربين الذين لم يكملوا السادسة عشر من أعمارهم فإن قوانين الضمان الإجتماعي محل الدراسة قد شملتهم بأحكامها وأدخلتهم بالحماية التأمينية.²

وبعد ما تم التطرق إليه يمكن إجمال الفئات المشمولة بالضمان الإجتماعي سواء بالقانون الأردني أو الفلسطيني بما يلي:

أولاً: جميع العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ

بداية لا بد من ملاحظة أن قوانين العمل محل الدراسة قد اوضحت المقصود بالعمال بحيث يمكن تعريفه بشكل مبسط بأنه " كل شخص يمارس عمل لدى صاحب العمل لقاء اجر ويكون ذلك تحت ادارة واشراف صاحب العمل".³

¹ راجع المادة 4/4 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " أ- يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تاليا ممن أكمل ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأيضا كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقا لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الأزواج في التأمينات: 1- جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ. 2- الأشخاص العاملون غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري. 3- الأشخاص الأردنيون العاملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها. 4- العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشآتهم وذلك بصدر قرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس بشمولهم بأحكام هذا القانون خلال فترة لا تتجاوز تاريخ 1/1/2015 على أن تحدد الأنظمة الصادرة بمقتضى هذا القانون الأحكام المتعلقة بشمولهم بما في ذلك ساعات العمل والإجازات والراحة والتفتيش وأجورهم المشمولة بأحكام هذا القانون".

² راجع نص المادة 5/5 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " أ- تسري أحكام هذا القانون المتعلقة بتأمين إصابات العمل على المتدربين على العمل الذين لم يكملوا ست عشرة سنة من أعمارهم وفقا للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون دون أن تتحمل المنشأة أي اشتراكات عنهم"، والمادة 7 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص " تسري أحكام الفصل السابع من هذا القرار بقانون على المتدربين في المنشآت أو المؤسسات غير الحكومية، بغض النظر عن أعمارهم أو مدة تدريبهم".

³ بخصوص تعريف العامل راجع نص المادة 2 من قانون العمل الأردني والتي تنص " يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:.... العامل: كل شخص ذكراً كان او انثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة او التاهيل...." والمادة 1 من قانون العمل الفلسطيني لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:.... العامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء اجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه....".

كما اوضح القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني إيضاح المقصود بالعامل وفقاً لأحكام المادة 1 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني.¹ وهو ما خلا منه قانون الضمان الإجتماعي الأردني.

وبالرغم من خلوه من تعريف العامل الا أنه استناداً لقانون العمل الأردني وربطه بقانون الضمان الإجتماعي يمكن استنتاج الشروط الواجب توافرها في العامل حتى تنطبق عليه صفة كونه عاملاً.

1- الرقابة والإشراف والعلاقة المنتظمة

حتى نعتبر الشخص عاملاً لا بد أن يقوم بممارسة العمل تحت اشراف وتبعية صاحب العمل وان يقوم العامل بالعمل بشكل منتظم، بحيث تكون العلاقة منتظمة اذا عمل العامل ستة عشر يوماً وأكثر في الشهر الواحد اذا كنا بصدد علاقة عمل مياومة أما إذا كان العمل بالساعة أو بالقطعة فإن العلاقة عندئذ تكون منتظمة إذا عمل العامل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد بغض النظر عن عدد الساعات أو القطع²، وعليه فإذا لم تكن العلاقة منتظمة خرج العامل من أحكام تطبيق قانون الضمان عليه.

2- السن

كما تم الإشارة إليه سابقاً نلاحظ أن قانون الضمان الإجتماعي الأردني قد نص على سن معين للعامل لتطبق عليه قانون الضمان الإجتماعي وهو ستة عشرة عاماً وهو ما خلا منه القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والذي يرجع بخصوصه الى قانون العمل الذي جعل السن القانوني لجعل العامل مشمولاً بحماية قانون العمل هو ثمانية عشر سنة مميّزاً الأحكام الخاصة بعمل الأحداث معتبراً الحدث كل من بلغ الخامسة عشر ولم يكمل الثامنة عشر.

¹ راجع نص المادة 1 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص " يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا القرار بقانون، المعاني المخصصة لها ادناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:.... العامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت ادارته وإشرافه...."

² أبو عرة، مراد شاهر عبد الله: مرجع سابق. ص16

حتى يعتبر الشخص الذي يمارس العمل عامل لا بد ان تكون ممارسة العمل بمقابل وهو ما يسمى الأجر وإذا لم يتوافر عنصر الأجر لا نكون بصدد علاقة عمل.

ثانياً: العاملون غير الخاضعين للتقاعد بموجب احكام قانون التقاعد المدني أو التقاعد العسكري.

يسري قانون الضمان على العاملين غير الخاضعين للتقاعد سواء بموجب أحكام قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 أو قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم 16 لسنة 2004¹.

وعليه فبمفهوم المخالفة فإن أي من الموظفين العاملين المشمولين بالتقاعد لا يكونو مشمولين بحماية قانون الضمان الإجتماعي.²

ثالثاً: العاملين لدى المنظمات الدولية أو الإقليمية أو البعثات الدبلوماسية أو السياسية الأجنبية العاملة في فلسطين أو الأردن

نلاحظ أن قانون الضمان الإجتماعي قد شمل الشخص الأردني في قانون الضمان الأردني أو الشخص الفلسطيني في القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني طالما أنه يعمل لدى إحدى البعثات الأجنبية الموجودة في هذه الدولة إذ أخذ بالمعيار الشخصي وهو أن يكون الموظف اما اردني أو فلسطيني وأيضاً أُخذَ أيضاً بالمعيار المكاني أي وجود هذه البعثات في الأردن أو فلسطين.³

¹ راجع نص المادة 2/4 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص " تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية:.... 2- العاملين غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، أو قانون التأمينات والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م، والمعمول بها...." والمادة 2/4 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني بالإضافة للمادة 3/2 من الباب الثاني من الفصل الأول من اللائحة التنفيذية لقانون الضمان الإجتماعي الأردني لسنة 2011.

² الشوابكة، هيام محمود حرب: مرجع سابق. ص26.

³ أبو عرة، مراد شاهر عبد الله: مرجع سابق. ص17

رابعاً: العاملون والموظفون في الهيئات المحلية

بمراجعة قوانين الضمان الإجتماعي محل الدراسة تلاحظ الباحثة بأن القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني¹ نص على أن أي من العاملين أو الموظفين في إحدى الهيئات المحلية يطبق عليه قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني بخلاف قانون الضمان الإجتماعي الأردني الذي لم يتطرق لمثل هذه الحالة.

خامساً: خدم المنازل ومن في حكمهم

نص القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني على شمول خدم المنازل ومن في حكمهم بشمولهم في الحماية التأمينية وهو ما نص عليه كذلك قانون الضمان الإجتماعي الأردني.²

سادساً: العاملين لحسابهم الخاص واصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشآتهم والعاملين في الخارج

يحق للعاملين لحسابهم الخاص وعدم التابعين لأي أحد وكذلك لأصحاب العمل والشركاء المتضامين الإنضمام للحماية التأمينية بموجب قانون الضمان الإجتماعي الأردني والقرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني وهذا ما يطلق عليه بالإنضمام الإختياري للضمان شريطة التزامهم بدفع الإشتراكات المحددة بموجب أنظمة وتعليمات تصدر بناء على القانون.³

¹ راجع نص المادة 4/4 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص " تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية:.... 4. العاملين والموظفين في الهيئات المحلية...."

² راجع المادة 5/4 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص " تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية:.... 5- خدم المنازل ومن في حكمهم، وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية...."، والمادة 4/ج من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " مع مراعاة أحكام المادة (3) من هذا القانون، يجوز تطبيق التأمينات على خدم المنازل ومن في حكمهم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس وتنظم جميع الأمور المتعلقة بشمولهم بهذه التأمينات بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون".

³ راجع نص المادة 6/4 والتي تنص " تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية:.... 6- جميع الفئات العاملة المشار إليها في المادة (9) من هذا القرار بقانون...." والمادة 2/9 والتي تنص "2- يحق للعامل في الخارج ولصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص الانضمام اختياريّاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين المنصوص عليه في البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، على أن يدفع كل منهم الاشتراكات المحددة لكل من صاحب العمل والمؤمن عليه، على أساس الدخل المصرح عنه رسمياً من أي منهم، وفقاً للتعليمات التي يضعها المجلس." من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني، والمادة 4/4 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني.

الفرع الثاني: الفئات المستثناة من تأمين إصابات العمل

استنتجت القوانين محل الدراسة بعض الفئات من نطاق تطبيقها وذلك لأسباب مختلفة كخضوع هذه الفئات مثلاً لأنظمة خاصة توفر الحماية لها كأنظمة التقاعد العسكري التي يخضع لها أفراد القوات المسلحة والشرطة أو الحصانة الدولية أو الدبلوماسية التي تطبق على العاملين في البعثات الدبلوماسية وغيرها من الأمور.¹ وذلك لضمان عدم إزدواج التأمينات.²

وعليه فلا بد من تناول هذه الفئات المستثناة سواء بقانون العمل أو قانون الضمان

الإجتماعي

أولاً: الفئات المستثناة بقانون العمل

نص قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الأردني على مجموعة من الإستثناءات التي لا

يشملها قانون العمل وتتمثل هذه الإستثناءات بما يلي:³

1- موظفو الحكومة والهيئات المحلية.

2- خدم المنازل ومن في حكمهم.

3- افراد اسرة صاحب العمل، من الدرجة الأولى وفقاً لقانون العمل الفلسطيني حيث قيد افراد

الاسرة بكونهم من الدرجة الأولى بخلاف قانون العمل الأردني والذي قيدها بكون القرابة

ممن يعملون بدون أجر، وترى الباحثة بأن موقف قانون العمل الفلسطيني هو الأصوب

والأقرب للحقيقة كون القرابة من الدرجة الأولى تكون قرابة قوية بين العامل وصاحب

العمل تجعل من صاحب العمل ينظر للعامل بنوع من الرحمة والشفقة وقد لا يتوافر هذا

الأمر بغيره من درجات القرابة.

¹ الشوابكة، هيام محمود حرب: مرجع سابق، ص26

² الراوي، مظفر جابر إبراهيم: أضواء على التأمينات الإجتماعية وفقاً لأحكام القانونين الإماراتي والأردني: تأمينات إصابة العمل والعجز والشيخوخة والوفاة والتعطل عن العمل في القطاع الخاص. دفاثر السياسة والقانون/الجزائر.

عدد16/ص172

³ راجع نص المادة 3 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " والتي تنص " تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء: 1- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم. 2- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم. 3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى".

لاحظت الباحثة بأن قانون العمل الأردني قد جاء بنص صريح بأن عمال الزراعة يستثنوا من تطبيق أحكام قانون العمل عليهم، بإستثناء من يقرر مجلس الوزراء شمولهم بأحكام هذا القانون بناء على تنسيب وزير العمل.¹ إلا أن الباحثة ترى خلاف هذه الفكرة إذ ترى أن عمال الزراعة هم كغيرهم من العمال بل هم أشد حاجة إلى تطبيق أحكام قانون العمل عليهم كونهم الفئة الضعيفة التي قد تكون عرضة للضغط من قبل أصحاب العمل عليهم لذلك فمن باب العدل والمساواة بين جميع العمال ترى الباحثة ضرورة تطبيق أحكام قانون العمل على عمال الزراعة بصورة كاملة دون ربطها بقرار يصدر عن مجلس الوزراء.

أما وبالنسبة لقانون العمل الفلسطيني فان عمال الزراعة يخضعون لاحكامه مع الأخذ بعين الاعتبار ما ورد في المادة 80 من القانون باستثناء عمال الزراعة من كل أو من بعض أحكام الباب الخامس من القانون المتعلقة بشروط العمل وهذا يعني أنهم مشمولين بالحماية من اصابات العمل التي نظم القانون الفلسطيني أحكامها في الباب التاسع منه.

ثانياً: الفئات المستثناة من قانون الضمان الاجتماعي

نصت قوانين الضمان الإجتماعي محل دراسته بصورة مباشرة على مجموعة من الإستثناءات التي لا تكون مشمولة بالضمان الإجتماعي وتتمثل هذه الفئات بما يلي:²

1- الموظفين الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني والعسكري.

¹ راجع نص المادة 3 من قانون العمل الأردني المعدلة بموجب القانون المعدل رقم 48 لسنة 2008 والتي تنص " تطبيق احكام هذا القانون على جميع العمال واصحاب العمل باستثناء: أ. الموظفين العامين وموظفي البلديات. ب. افراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون اجر. ج. خدم المنازل وبستانيتها وطهايتها ومن في حكمهم. د. عمال الزراعة ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتنسيب من الوزير شمولهم بأحكام هذا القانون "

² راجع نص المادة 2/ب من الفصل الأول من الباب الثاني من اللائحة التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2011، وكذلك المادة 4/ب من قانون الضمان الاجتماعي الأردني والتي تنص " ب- لا تخضع الفئات التالية لأحكام هذا القانون: 1- الأشخاص الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري. 2- الأشخاص غير الأردنيين العاملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها. 3- العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة وتعتبر العلاقة منتظمة وفقاً لما يلي: أ- للعامل في المياومة اذا عمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد. ب- للعامل بالساعة أو بالقطعة أو بالنقلة أو من في حكمهم اذا عمل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد بغض النظر عن عدد ساعات العمل أو القطع أو النقلات في اليوم الواحد. ج- للعامل الذي يتقاضى أجراً شهرياً بغض النظر عن عدد أيام عمله في الشهر الواحد باستثناء الشهر الأول لالتحاقه بالعمل فيتم تطبيق مبدأ ستة عشر يوماً عمل فأكثر في الشهر الواحد"، والمادة 5 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني والتي تنص " يستثنى من أحكام هذا القرار بقانون الفئات التالية: 1. الموظفون الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م المعمول به. 2. منتسبو قوى الأمن الفلسطينية الخاضعون لأحكام قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م المعمول به. 3. العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة. 4. موظفو الهيئات المحلية الخاضعون لأي أنظمة تقاعد سابقة".

وعليه فبمجرد قيام الموظف بتأدية إشتراكاته التقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد لا ينطبق عليه الضمان لان قانون التقاعد هنا وفر لهم نوع من الحماية والمزايا التي تغنيهم عن حماية قانون الضمان الإجتماعي.¹

2- العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة
كما تم الإشارة إليه سابقاً حتى يعتبر الشخص عامل وتشمله الحماية التأمينية لابد أن يربطه بصاحب العمل علاقة عمل منتظمة وبالنتيجة فإن علاقة العمل غير المنتظمة لا تجعل من الشخص مشمولاً بالحماية التأمينية.

3- الأشخاص غير الأردنيين العاملين لدى البعثات الإقليمية والدولية
لم ينص القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني على هذه الحالة بصورة صريحة كما هو الحال بقانون الضمان الإجتماعي الأردني.² إلا أنه يمكن استنتاج هذه الحالة من إشتراط القانون الفلسطيني ضرورة أن يكون الأشخاص العاملين لدى المنظمات الدولية والإقليمية الخاضعين له من العاملين الفلسطينيين، وعليه فإن أي شخص من غير الفلسطينيين يعمل لدى احدى هذه المنظمات لا تشمله الحماية التأمينية.

4- منتسبو قوى الأمن الفلسطينيين الخاضعون لأحكام التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطينية رقم 16 لسنة 2004 المعمول به حيث تلاحظ الباحثة بأن القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني قد نص على هذه الأحكام بصورة واضحة وصريحة بخلاف قانون الضمان الإجتماعي الأردني الذي لم ينص على هذه الحالة.³

5- موظفو الهيئات المحلية الخاضعون لأنظمة تقاعد سابقة
بمراجعة قوانين الضمان الإجتماعي محل الدراسة تلاحظ الباحثة بأن هذه النقطة أيضاً جاء بها فقط القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني ولم يتطرق لها قانون الضمان

¹ أبو رمان، فداء سليمان أحمد. مرجع سابق. ص21
² راجع نص المادة 4/ب/2 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " ب- لا تخضع الفئات التالية لأحكام هذا القانون: 2- الأشخاص غير الأردنيين العاملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها".
³ راجع نص المادة 5/2 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص " يستثنى من أحكام هذا القرار بقانون الفئات التالية: 2- منتسبو قوى الأمن الفلسطينية الخاضعون لأحكام قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م المعمول به....."

الإجتماعي الأردني بصورة مباشرة ويقصد بها بأن أي موظف يعمل لدى إحدى الهيئات المحلية ويخضع لأنظمة تقاعد خاصة فيه مثل نظام تقاعد موظفي البلديات ومكافاتهم الأردني رقم 2 لسنة 1955 النافذ في الضفه الغربيه سابقه على صدور هذا القرار لا يخضع للتغطية التأمينية¹ كنظام تقاعد موظفي البلديات ومكافاتهم الأردني رقم 2 لسنة 1955 النافذ في الضفه الغربيه.

6- عمال الزراعة

من خلال مراجعة قوانين الضمان الإجتماعي سواء الفلسطيني أو الأردني تلاحظ الباحثة بأن المشرع لم ينص وضمن الفئات المشمولة بتطبيق أحكام القانون على عمال الزراعة فهناك رأي برر موقف المشرع بعدم ذكره لهذه الفئات هو من باب عدم مد الحماية التأمينية لهذه الفئة معللاً ذلك بأن عمال الزراعة يصعب تطبيق هذا القانون عليهم لطبيعة عملهم لأن العمل الزراعي من الأعمال غير المستمرة إضافة إلى صعوبة تنظيم أعمال هذه الفئة أو لتجنب فرض أعباء مالية على أصحاب العمل نتيجة شمول هذه الفئة بتأمينات أصحاب العمل.²

إلا أن الباحثة تخالف هذا الرأي وترى أن سكوت المشرع عند تعداد هذه الفئات سواء ضمن الفئات المشمولة أو غير المشمولة بأحكام القانون لا يمكن الإستناد إليه وإعتبار عمال الزراعة من الفئات غير المشمولة إذ أن المنطق يقضي بتطبيق أحكام القانون على جميع العمال ما عدا من استثناهم المشرع صراحة، وعليه فإن سكوت المشرع عن ذكر عمال الزراعة ضمن الفئات المستثناة يعني سريان قانون الضمان عليهم.

المطلب الثاني: الجهة المختصة بتقدير نسبة العجز

عند وقوع اصابة العمل نتج عنها اصابة العامل بعجز يظهر هنا دور اللجان الطبية التي تتولى مسألة تحديد نسبة العجز فكيف تتشكل هذه اللجنة؟ وما هي المهام الملقاة على عاتقها؟ وهل قرارها بات قطعي أم قابل للطعن؟

¹ راجع نص المادة 4/5 من القرار بقانون الضمان الإجتماعي والتي تنص " تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية:.....5 خدم المنازل ومن في حكمهم، وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية...."

² الظاهر، محمد عبد الله: مرجع سابق. ص 26-27

بدايةً لا بد من الإشارة الى انه قد يتصور وجود اصابات عمل لا تحتاج الى عرض على لجنة طبية لتقدير نسبة العجز كإصابة العامل إصابة بسيطة، لذلك ستعمل الباحثة ومن خلال هذا المطلب على الإجابة على هذه الأسئلة من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: تشكيل اللجنة الطبية ومهامها

عند إحالة العامل الذي لحقت به الإصابة جراء العمل إلى لجنة طبية يقع على عاتق هذه اللجنة مجموعة من المهام الأساسية التي لا بد من القيام بها ليكون قرار اللجنة أقرب إلى الصواب والحقيقة عدا على أن هناك هيكلية معينة لا بد من توافرها حتى تكون اللجنة قانونية، وعليه فستقوم الباحثة بدايةً بدراسة كيفية تشكيل اللجنة الطبية ومن ثم الانتقال لدراسة المهام الملقاة على عاتقها وفقاً لما يلي:

أولاً: تشكيل اللجنة الطبية

يقصد باللجنة الطبية وفقاً لقانون العمل الفلسطيني اللجنة الطبية بأنها "الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة"¹.

أما وبالنسبة لقانون العمل الأردني فتري الباحثة بأن المشرع قد اكتفى بتعريف المقصود بالمرجع الطبي بكونه "الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير"².

وتري الباحثة في هذا التعريف انه يوجد فيه نوع من الغموض حيث أن التعريف نص بصورة واضحة بأنه الطبيب أو اللجنة الطبية يتم إعتمادها من قبل الوزير دون أن يتم تحديد من هو الوزير هل هو وزير الصحة أم وزير العمل؟ بخلاف قانون العمل الفلسطيني والذي نص بصورة واضحة وصريحة بأنه يقصد بالوزير وزير الصحة.

¹ راجع نص المادة 1 من قانون العمل الفلسطيني بخصوص تعريف اللجنة الطبية والتي تنص " لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:.... اللجنة الطبية : الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة...."

² راجع نص المادة 2 من قانون العمل الأردني والتي تنص " يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:.... المرجع الطبي: الطبيب المعتمد او اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير...."

أما وبالنسبة لقانون الضمان الإجتماعي فتلاحظ الباحثة بأن القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني قد جاء كما هو الحال في قانون العمل الأردني بتعريفه للمرجع الطبي بأنه "اللجنة أو اللجان الطبية المحددة من قبل وزارة الصحة"¹. مع ضرورة الإشارة إلى أن القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني قد أشار بصورة صريحة على أن الوزارة التي تتولى تعيين اللجنة الطبية هي وزارة الصحة، بخلاف قانون العمل الأردني الذي لم يحدد من هي الوزارة المختصة بذلك، أما وبخصوص قانون الضمان الإجتماعي الأردني فتلاحظ بأنه عرف المرجع الطبي بأنه "اللجنة أو اللجان الطبية الأولية أو الاستئنافية التي يشكلها المجلس وفقاً لأحكام هذا القانون"، وهو ذات موقف اللائحتهالتنفيذيه بشأن قانون الضمان الاجتماعي الأردني² ويقصد بالمجلس في هذا الحال مجلس ادارة مؤسسة الضمان الإجتماعي إلا أن الباحثة تنتقد مثل هذا التعريف حيث أنها ترى وجوب تحديد اللجان الطبية من قبل وزارة الصحة كما هو الحال بالنسبة للقرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني.

أما وعن آلية تشكيل هذه اللجنة وبناء على ما سبق تلاحظ الباحثة وكما تم الإشارة إليه أعلاه بأن قانون العمل الفلسطيني قد أوكل مهمة تشكيل اللجنة الطبية لوزير الصحة وكذلك الحال بالنسبة للقرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني بخلاف القانون الأردني اذ جعل قانون العمل صلاحية تشكيل اللجنة بيد الوزير دون تحديد لنوع الوزارة المختصة بذلك إلا أن الباحثة وكما تم الإشارة إليه سابقاً ترى أن من أعمال المنطق إعتبار المقصود بالوزير وزير الصحة لا وزير العمل لأن وزير الصحة يكون على دراية أكبر ومعرفة أكثر بالأمور الطبية بخلاف وزير العمل أما وعن قانون الضمان الإجتماعي الأردني فتلاحظ الباحثة أنه جعل صلاحية تشكيل اللجنة الطبية بيد مجلس ادارة مؤسسة الضمان وترى الباحثة بهذا المجال أن المشرع قد جانب الصواب نوعاً ما اذ كان الأولى به أن يعتمد وزير الصحة ليوكل له هذه المهام بدلاً من إحالتها لمجلس إدارة

¹ راجع نص المادة 1 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص " يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا القرار بقانون، المعاني المخصصة لها ادناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:..... المرجع الطبي: اللجنة أو اللجان الطبية المحددة من قبل وزارة الصحة....."

² راجع نص المادة 2 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني، والمادة 1 من الباب الأول من اللائحة التنفيذية بشأن الضمان الاجتماعي الأردني. لسنة 2011

مؤسسة الضمان والتي ستعمل هذه المؤسسة على إحالتها مرة أخرى لوزارة الصحة لتحديد هذه اللجنة وفي ذلك مضيعة للوقت.

ثانياً: مهام اللجنة الطبية

يقع على عاتق اللجنة الطبية مجموعة من المهام الأساسية التي يتوجب عليها القيام بها ومن أهمها تحديد نسبة العجز التي تلحق بالعمال المصاب¹ والجدير بالملاحظة أنه وبمراجعة قانون العمل الأردني² ترى الباحثة أن المشرع لم يتطرق لتناول إختصاص اللجنة الطبية بتقدير نسبة العجز وإنما اكتفى بالإشارة إلى أن التعويض يتم تقديره بناء على طلب صاحب العمل أو العامل أو المستحقين عنه في حال وفاة العامل بالإتفاق بينهم وفي حال عدم الإتفاق على مقدار التعويض يتولى الأمين العام تقديره بإعتباره المفوض بتقدير التعويض كما أوضح هذا القانون أن لوزير العمل تفويض أي موظف من موظفي الوزارة لتقدير نسبة التعويض حسب ما تقتضيه طبيعة العمل وللتسهيل على العمال، فعند وقوع إصابة العمل يستطيع العامل مراجعة الموظف المختص في منطقتة بدلاً من مراجعة الوزارة في العاصمة والجدير بالملاحظة أن الأمين العام لا يقوم أصلاً بتقدير التعويض إلا بناء على طلب يقدمه العامل أو المستحقين للتعويض بعد وفاته أو يقدم هذا الطلب من قبل صاحب العمل فعندها يبدأ المفوض بالتحقيق في الحادث بناء على نماذج معتمدة يقدمها العامل أو رب العمل إلى مديرية السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل، حيث بدايةً يتولى مفتشو السلامة والصحة المهنية التحقيق في الحادث وبيان طبيعته وأسبابه وتحديد اذا ما كان ينطبق عليه صفة الحادث ونتج عنه اصابة عمل ولهم كذلك الإنتقال إلى مكان وقوع الحادث وسماع أقوال وإفادات الأفراد وإعداد تقارير إلى المفوض ليتولى مهمته بتقدير التعويض، وبعد إنهاء

¹ راجع المادة 34/أ من قانون الضمان الإجتماعي الأردني والتي تنص " أ- يعتمد الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون لتحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي، وإذا لم يرد سبب العجز أو نسبته في الجدول المذكور فيتم تحديد سببه وتقدير نسبته بقرار من المرجع الطبي "، والمادة 121 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " وفقاً لأحكام هذا القانون تقدر اللجنة الطبية نسبة العجز المستحقة عن إصابة العمل بمقتضى أحكام القانون أو النظام ذي العلاقة الساري المفعول وقت الإصابة"، والمادة 81 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص " لأغراض هذا القرار بقانون يعتمد جدول تحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل المقر من المرجع الطبي، وإذا لم يرد نوع العجز أو نسبته في الجدول المذكور، فيتم تحديد نوعه وتقدير نسبته بقرار من المرجع الطبي."

² راجع نص المادة 92/أ من قانون العمل الأردني والتي تنص " يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل أو العامل أو المستحقين عنه، وفي حالة عدم الاتفاق على التعويض يفدره الأمين العام باعتماده المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصماً في الدعوى المتعلقة به، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في اي منطقة في المملكة، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره الى ذوي العلاقة".

المفوض التحقيق في الحادث وانهاء العامل لعلاجه يقوم المفوض عندها بتحويل العامل الى لجنة طبية لتقوم بتوضيح وتبيان العلاقة بين الإصابة والحادث الذي وقع والأضرار التي تسبب بها على جسم العامل ومن ثم تتولى اللجنة الطبية تقدير نسبة العجز الذي لحق بالعامل المصاب.¹

ويتوجب على اللجنة الطبية كذلك إيجاد العلاقة ما بين الإصابة والحادث المدعى بوقوعه من قبل العامل ومن ثم تقديرها لمدى حاجة المصاب لمجموعة من الخدمات التأهيلية اللازمة لإعادة وضعه الصحي لما كان عليه وكذلك فمن أبرز مهام هذه اللجنة بيان مدى حاجة المصاب للأدوية والمستلزمات الطبية الضرورية لإستكمال علاجه ويكون كذلك من أبرز مهام هذه اللجنة تقدير مدة التعطيل التي لحقت بالعامل جراء إصابة العمل التي لحقت به ومن ثم بيان مدى حاجته للعلاج واستحقاقه للبدل اليومي وبيان ما اذا كان هذا المصاب بحاجة إلى علاج خارج الدولة التي وقع فيها الحادث ومدى ضرورة وجود مرافقين للمصاب من عدمه، وأخيراً فيجب الإشارة الى أن أبرز مهام اللجنة كذلك في حال كنا أمام مرض مهني وفقاً للآراء الفقهية بيان مدى اصابة العامل أو عدم إصابته بهذا المرض جراء العمل الذي كان يقوم فيه أو مازال يقوم فيه.²

الفرع الثاني: الطعن في قرار اللجنة الطبية

لم يتطرق قانون العمل الأردني لمسألة الطعن في قرار اللجنة الطبية حول تقديرها لنسبة العجز التي لحقت بالعامل، وترى الباحثة أنه في مثل هذا الأمر قد جانب المشرع الصواب إذ كان الأولى فيه تنظيم هذه المسألة كونها من المسائل المهمة والتي قد ينشأ حولها كم هائل من الخلافات بين العمال وأصحاب العمل.

أما وبالنسبة للقوانين الأخرى محل الدراسة فتري الباحثة أن هذه القوانين تناولت مسألة الطعن في قرار اللجنة الطبية حول تقدير نسبة العجز فقد نص قانون العمل الفلسطيني على أنه يحق للمصاب الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال 30 يوماً من تاريخ تبليغه القرار غير أن القوانين لم توضح أمام أي جهة يتم الطعن، إذ أن المعمول به في فلسطين حول هذه القرارات أنه يوجد نوعين من اللجان، اللجنة الطبية المحلية واللجنة الطبية العليا وتعتبر القرارات

¹صلاح، رامي نهيد: مرجع سابق. ص 171-172
²البقور، كريمة جلال: مرجع سابق. ص 63-64

الصادرة عن اللجان الطبية المحلية هي القابلة للطعن¹ إذ يقدم الطعن الى اللجنة الطبية العليا الذي يكون قرارها بات وقطعي وغير قابل للطعن.

وبخصوص القوانين المنظمة للضمان الإجتماعي فنلاحظ أنه سواء في فلسطين أو الأردن قد نصت هذه القوانين أنه يحق لكل من مؤسسة الضمان الإجتماعي والعامل المؤمن عليه الاعتراض على تقرير المرجع الطبي وذلك الى اللجنة الطبية الاستئنافية ويكون قرار هذه اللجنة الطبية اما بتأكيد حالة العجز أو رفض حالة العجز الصادرة في تقرير المرجع الطبي إلا أن الإختلاف بين القانون الفلسطيني والأردني بخصوص هذه المسألة يكمن في المدة التي يقدم الاعتراض خلالها اذا أن القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني قد جعل مدة تقديم الاعتراض لا تزيد على 30 يوماً من تاريخ تبليغ تقرير المرجع الطبي بخلاف قانون الضمان الإجتماعي الأردني الذي جعل هذه المدة 60 يوم من اليوم التالي لتاريخ تبليغ قرار اللجنة الطبية.²

¹ راجع نص المادة 122 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص " للمصاب الحق في الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار".

² راجع نص المادة 85 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والتي تنص "1- يحق لكل من المؤسسة والعامل المؤمن عليه الاعتراض على تقارير المرجع الطبي أمام اللجنة الطبية الاستئنافية. 2- بناءً على نتائج تقرير اللجنة الطبية الاستئنافية وفقاً للفقرة (1) من هذه المادة، تقوم المؤسسة باتخاذ القرارات الآتية وفقاً لنظام اللجان الطبية المعمول بها في وزارة الصحة: أ. تأكيد حالة العجز الكلي الدائم الإصابي أو العجز الجزئي الدائم الإصابي. ب. رفض حالة العجز الكلي الدائم الإصابي أو العجز الجزئي الدائم الإصابي. 3- يجب ان يقدم الاعتراض خلال مدة لا تزيد على (30) يوماً، اعتباراً من تبليغ نتائج تقرير المرجع الطبي. على ان يرفق الوثائق المطلوبة، ولا تقبل أي وثائق تقدم بعد انتهاء هذه المدة." والمادة 38 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني".

الخاتمة:

في نهاية هذه الدراسة توصلت الباحثة لمجموعه من النتائج والتوصيات على النحو التالي:

النتائج:

1- لم يفرق القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني وقانون العمل الفلسطيني بين إصابة العمل والمرض المهني وانما جاء مقتصرًا على تعداد الحالات التي نكون فيها أمام إصابة عمل.

2- لم توضح القوانين محل الدراسة الشروط الواجب توافرها في الحادث لاعتباره حادث عمل باستثناء التعليمات التنفيذية التابعة لقانون الضمان الاجتماعي الاردني لسنة 2001 والتي اوضحت الشروط لاعتبار الحادث حادث عمل.

3- لم تشترط القوانين محل الدراسة ضرورة توافر علاقة السببية بين الحادث والعمل باستثناء قانون الضمان الاجتماعي الأردني والتعليمات التنفيذية التابعة له اذ اشترطت وجود علاقه سببية بين الحادث والعمل بصورة صريحة ومباشرة.

4- خلا القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني وقانون العمل الاردني من تحديد المدة الزمنية الواجب خلالها ظهور اعراض المرض المهني على العامل لنكون امام إصابة عمل.

5- لم تتناول القوانين محل الدراسة ايضاح طبيعة الطريق الذي يسلكه العامل اثناء الذهاب او العودة الى العمل او الشروط الواجب توافرها لاعتبار وقوع هذا الحادث حادث عمل.

6- لم يشترط قانونا الضمان الاجتماعي الاردني والتشريع الفلسطيني مسالة ضرورة قيام صاحب العمل باجراء الفحص الطبي لعماله قبل ممارسة العمل.

7- لم تشترط القوانين محل الدراسة باستثناء قانون العمل الفلسطيني وجود سجلات تفصيلية توضح الاصابة التي تقع للعامل اثناء ممارسة عمله.

8- لم تتطرق قوانين العمل سواء الفلسطيني او الاردني لايضاح مسألة التزام صاحب العمل بنفقات العلاج التي يتكبدها العامل جراء حدوث مضاعفات او انتكاسات على حالته الصحية.

9- لم القوانين محل الدراسة على تحديد مدة التقادم التي يحق خلالها للعامل المصاب الرجوع بالتعويض على صاحب العمل.

التوصيات:

1- توصي الباحثه المشرع الفلسطيني بوضع تعريف مستقل للمرض المهني عند اصابة العمل وعدم دمجها ضمن تعريف اصابة العمل.

2- توصي الباحثه المشرع الفلسطيني بضرورة اشتراطه علاقة سببية ما بين الإصابة وحادث العمل.

3- توصي الباحثه المشرع الفلسطيني بمعالجة مسألة اصابة العمل التي تقع أثناء فترة الإستراحة.

4- توصي الباحثه المشرع الفلسطيني بضرورة إيضاح النقطة التي تبدأ وتنتهي منها الطرق إلى العمل لإعتبار الإصابة التي تقع أثناء الذهاب أو العودة من وإلى العمل إصابة عمل.

5- توصي الباحثه المشرع الفلسطيني وفي ظل القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني بتقليص المدة التي يحق للعامل أو أحد أفراد أسرته إبلاغ الشرطة عن قوع الإصابة خلالها، كجعلها شهر بدلاً من ستة أشهر لأن مدة الستة أشهر كفيلة بإخفاء آثار الجريمة في حال كنا أمام جريمة.

6- توصي الباحثه المشرع الفلسطيني بعدم قصر التعويض عن العجز المؤقت بمدة 180 يوم بل أن تكون طيلة فترة العجز المؤقت.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- 1- مجلة الأحكام العدلية.
- 2- التعليمات التنفيذية الأردنية بشأن الضمان الاجتماعي لسنة 2011.
- 3- التعليمات التنفيذية الأردنية لاصابات العمل وأمراض المهنة لسنة 2001
- 4- القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2016.
- 5- قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014.
- 6- قانون العمل الأردني 96 لسنة 1996 المنشور في الجريدة الرسمية في العدد 2357 الصادر بتاريخ 1996/4/16.
- 7- قانون العمل الأردني المعدل بموجب القانون المعدل رقم 48 لسنة 2008
- 8- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.
- 9- قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2003 الخاص بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
- 10- قرار مجلس الوزراء رقم 22 لسنة 2003 الخاص بنظام الفحص الطبي الإبتدائي.
- 11- قرار مجلس الوزراء رقم 24 لسنة 2003 الخاص بنظام الفحص الطبي الدوري.

ثانياً: المراجع العربية

الكتب

- 1- إبراهيم، جلال محمد: شرح قانون التأمينات الإجتماعية. بدون دار نشر: بدون مكان نشر. بدون سنة نشر.
- 2- الأودن، سمير عبد السميع: الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانونا وقضاء. ط1. بدون مكان نشر: بدون دار نشر. بدون سنة نشر.
- 3- الجاسم، علي وحرر، زهير: التأمينات الاجتماعية. بدون رقم طبعة. الجمهورية العربية السورية: جامعة دمشق. 2013.
- 4- حمدان، حسين عبداللطيف: الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته (دراسة تحليلية شاملة). ط1. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية. 2009.
- 5- حيدر، علي: درر الحكام بشرح مجلة الأحكام العدلية، دار الكتب العلمية، بيروت. 2010.
- 6- الزعبي، مهند صالح: النظام القانوني لتأمين اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي). ط1. عمان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع. 2013.
- 7- أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات. ط2. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2006.
- 8- صخري، مصطفى: أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام. ط1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1998.
- 9- الظاهر، محمد عبدالله: اصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. بدون رقم طبعة. بدون مان نشر: بدون دار نشر. 1994.

- 10- العابد، عدنان بالإضافة الى الياس،يوسف: **قانون الضمان الاجتماعي**. بدون رقم طبعة. بدون مكان نشر: بدون دار نشر.
- 11- عباس، السيد حسن: **النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية**. بدون رقم طبعة. الاسكندرية: منشأة المعارف. بدون سنة نشر.
- 12- عبيدات، عوني محمود: **شرح قانون الضمان الاجتماعي**. ط1. عمان: دار وائل للنشر. 1998.
- 13- العتيبي، صالح ناصر: **التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة**. ط1. الكويت: مكتبة الكويت الوطنية. 2005. ص31 صلاح، رامي نهيد: **اصابات العمل والتعويض عنها**. ط1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2010.
- 14- أبو عمرو: مصطفى أحمد: **مبادئ قانون التأمين الاجتماعي**. ط1. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية. 2010.
- 15- أبو عمرو، مصطفى أحمد: **الأسس العامة للضمان الاجتماعي**. ط1. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. 2010.
- 16- قاسم، محمد حسين: **قانون التأمين الاجتماعي**. بدون رقم طبعة. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة. 2003.
- 17- منصور، محمد حسين: **قانون التأمين الاجتماعي**. بدون رقم طبعة. الاسكندرية: منشأة المعارف. 1996.
- 18- نصره، أحمد: **قانون العمل الفلسطيني**. ط2. جامعة بيرزيت. 2012.
- 19- الهاللي، عبد العزيز: **تأمين إصابة العمل علماء وعمالاً**. بدون رقم طبعة. القاهرة: مطبعة النهضة الجديدة. 1967.

20- يس، عبد الرزاق حسين: الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. ط1.
كلية شرطة دبي. 1991-1992.

الرسائل الجامعية:

1- البستنجي، ياسر عبدالهادي عبدالله: أحكام اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الاسلامية العالمية. الأردن. 2015.

2- البقور، كريمة جلال: التعويض عن اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني مقارنة مع قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية. عمان. 2016.

3- أبو رمان، فداء سليمان أحمد: تأمين اصابات العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني "دراسة مقارنة" (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية. الأردن. 1996.

4- الشوابكة، هيام: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (دراسة مقارنة) (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية. الأردن. 1997.

5- عدوي، منار حلمي عبد الله: أحكام تعويض اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 (دراسة مقارنة) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. فلسطين. 2008.

6- أبو عرة، مراد شاهر عبدالله: حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية. نابلس. 2013.

7- عيال سلمان، رامي عبد السلام سلمان: اصابات العمل والتعويض عنها في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة. الأردن. 2008.

الدوريات والمجلات:

- 1- أبو دهيم، موسى: *حول التأمينات الاجتماعية*. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. بدون رقم عدد.
- 2- الراوي، مظفر جابر إبراهيم: *أضواء على التأمينات الاجتماعية وفقاً لأحكام القانونين الإماراتي والأردني: تأمينات إصابة العمل والعجز والشيخوخة والوفاة والتعطل عن العمل في القطاع الخاص*. دفاتر السياسة والقانون/الجزائر. عدد16.
- 3- أبو زينه، أحمد: *تأمين اصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني*، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث في جينين فلسطين. مج2، ع1. 2016.
- 4- عبيدات، رضوان: *الأحكام الناظمة لاستحقاق راتب التقاعد الاصابي الكلي وفق أحكام القانون الأردني والمقارن*، *المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية*. 1. مج6. 2013.
- 5- ملح، فراس بالإضافة الى هلال، جميل بالإضافة إلى قطامش، ربحي: *الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين*. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. بدون رقم عدد.
- 6- أبو نصير، مالك حمد والزعبي، مهند صالح: *معايير تحديد أمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (دراسة مقارنة)*، *المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية*. 2. مج6. 2014.
- 7- اليعقوب، بدر جاسم: *حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابات عمل*. مجلة الحقوق التشريعية. عدد 4.1981.

المقابلات الشخصية:

- 1- مقابلة أجريت مع مديرة القانونية مؤسسة الضمان الاجتماعي السيدة بثينة سالم في رام الله.
بتاريخ 2018/10/4. الساعة العاشرة صباحاً.

المواقع الالكترونية:

http://muqtafi.birzeit.ed -1

www.adaleh.info/ -2

www.qistas.com -3

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

Legal Regulation Work Injuries in Palestine
(Comparative Study)

By

Ghadeer Suliman Sameeh Malhees

Supervisor

Dr. Ghassan Khaled

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

2019

**Legal Regulation Work Injuries in Palestine
(Comparative Study)**

By

Ghadeer Suliman Sameeh Malhees

Supervisor

Dr. Ghassan Khaled

Abstract

Recently, legal regulations for labor relations are very important; the most important is social guarantee due to the protection it offers for workers against the risks who faces such as illness, disability, death, old age and others. Also, the labor regulation which is considered the basic reference in adaptation the labor regulations. As the result of the tied relation between labor regulation and social guarantee, it is important to study both in the same time and the researcher will do a competitive study including the Jordanian legislative in order to benefit from the country experience as it passed Palestine in approving the social guarantee regulation.

The study consists of two chapters and conclusion followed the introduction in which social guarantee concept, features, objectives, establishment in addition to rang are clarified.

Chapter one with its two sections and sub-sections is about the concept of work injury and kinds. Section one is about work injury and its identification, conditions, elements in the first sub-section. The second sub-section studies the professional illness with its conditions. The second section studies various two kinds of work injury; the first one is about work

injuries happening in the workplace in the first sub-section while , on the other hand, the second kind is about the injury occurs while going to work or returning back from.

Chapter two is about compensation for work injury in two section with two sub-sections each. The first section is about the effects resulting from work injury; the employer's commitments for the employee either pre-injury, or post- injury in the first sub-section. The second sub-section studies the limitations of the compensation with shedding lights towards neglecting insurance protecting for the injured worker in addition to time and impoundment of the compensation money for the benefit of the injured.

Section two clarified the basic structure of work injury compensation in two sub-sections. The former includes the included and excluded classifications in the work injury insurance; the later discussed the authorized part who estimates the disability rate and the medical committee and appealing against.

The conclusion has the most important results and recommendations that the study has founded.