

جامعة النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا

أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل  
اللسطيني رقم (7) لسنة 2000  
دراسة مقارنة

إعداد

منار حلمي عبد الله عدوي

إشراف

د. حسين مشاقي

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص القانون الخاص من كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2008م

احكام تعويض اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم  
(7) لسنة 2000 دراسة مقارنة

اعداد

منار حلمي عدوي

اشراف

د.حسين مشاقي

نوقشت هذه الاطروحة بتاريخ 2008/2/27، واجيزت

التوقيع

اعضاء المناقشة

1- د. حسين مشاقي (رئيساً)

2- د. جهاد الكسواني (ممتحناً خارجياً)

3- د. علي السرطاوي (ممتحناً داخلياً)

## الإهداء

أهدي هذه الأطروحة إلى كل عامل وصاحب عمل على ظهر هذه البسيطة , ينشد الحرية ويحقق الهوية له ولشعبه , وأخص عمال فلسطين أشبالا وشبابا وشيئا , الذين يبذلون جل طاقتهم في بناء هذا المجتمع .

كما أهديتها إلى والديّ العزيزين على قلبي المربي الفاضل الدكتور حلمي عبد الله عدوي و المربية الفاضلة والدتي الحبيبة , وإلى خالي الأستاذ نائل الحوح ,

لما بذلوه من جهد مادي ومعنوي وأكاديمي لإتمام هذه الرسالة .

وأهديتها إلى أستاذي الدكتور حسين مشاقي الذي لم يبخل بإسداء النصح والإرشاد طوال فترة التحضير والإعداد .

## الشكر

أقدم جزيل الشكر إلى الدكتور حسين مشاقي المحترم والى خالي وأستاذي نائل

الحوح ووالدي العزيز اللذين لم يبخلوا بتقديم كل ما يخدم هذا البحث , وكذلك إلى

استاذي الدكتور أمين دواس , والدكتور محمد شراقة , ولا يفوتني أن أشكر اللجنة

التي ستفضل بقراءة البحث وتقييمه

وعلى الله النجاح والتوفيق

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	فهرس المحتويات
ط	الملخص
1	المقدمة
2	منهجية البحث
2	مشكلة البحث
3	أهداف البحث
4	مسوغات البحث
4	الدراسات السابقة
5	التمهيد
8	الفصل الأول: اسس التعويض عن اصابات العمل
9	المبحث الأول : أساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل
9	المطلب الأول : النظرية الشخصية أو الفردية :
10	المطلب الثاني : النظرية الموضوعية (تحمل التبعية)
12	المطلب الثالث: النظرية الجماعية
14	المطلب الرابع: نظرية الضمان
15	المطلب الخامس: موقف القضاء والتشريع في العصر الحديث من نظريات:
16	المطلب السادس: الأساس القانوني للتعويض عن الإصابة
18	المطلب السابع : تحديد مسؤولية التعويض عن إصابات العمل
19	الفرع الاول : نطاق المسؤولية انتفاء المسؤولية
22	الفرع الثاني : الإعفاء من المسؤولية
25	المبحث الثاني: نظام الإصابة الموجبة للتعويض
26	المطلب الاول : مفهوم إصابات العمل
29	المطلب الثاني : انواع الإصابة الموجبة للتعويض
30	الفرع الأول : مفهوم حادث العمل وأسبابه

الصفحة	الموضوع
31	الفرع الثاني : عناصر حادث العمل
86	الفرع الثالث: المعيار القانوني
42	المطلب الثالث: الإصابة بمرض المهنة و الإصابة بالإجهاد والإرهاق
42	الفرع الأول : مفهوم مرض المهنة
43	الفرع الثاني: وسائل تحديد المرض المهني
44	الفرع الثالث :الخصائص المميزة للمرض المهني وأنواعها
45	الفرع الرابع : أهمية التفرقة بين المرض المهني ، وإصابة العمل
46	الفرع الخامس :الإرهاق والإجهاد من العمل
46	المطلب الرابع : الإصابة بحادث الطريق
51	المطلب الخامس : إثبات إصابة العمل
51	الفرع الأول :وسائل اثبات إصابة العمل
54	الفرع الثاني : عبء الإثبات في إطار إصابات العمل
55	الفرع الثالث :الوقائع التي يتعين على العامل أن يثبتها في إطار إصابات العمل
61	المبحث الثالث: التزامات صاحب العمل ضمن إصابة العمل
61	المطلب الاول :التزامات صاحب العمل قبل وقوع الاصابة واثنائها
61	الفرع الأول:الإسعافات الأولية ونقل المصاب إلى أقرب مركز طبي
63	الفرع الثاني : نقل المصاب إلى أقرب مركز طبي
64	الفرع الثالث : تبليغ الشرطة وتبليغ وزارة العمل وشركة التامين
71	الفرع الرابع : تأمين إصابات العمل
73	المطلب الثاني :التزامات صاحب العمل بعد إصابة العمل
73	الفرع الاول : : المعالجة الطبية ونقل المصاب الى مركز العلاج
77	الفرع الثاني : مصاريف انتقال المصاب الى مكان العلاج
80	الفصل الثاني : التعويض عن إصابة العمل
81	المبحث الاول :تحديد ميدان التعويض
81	المطلب الاول : أن تقع الإصابة أثناء العمل
83	الفرع الاول : المعيار الزمني
84	الفرع الثاني :المعيار المكاني

الصفحة	الموضوع
87	المطلب الثاني : بسبب العمل
91	المبحث الثاني : نظام التعويض عن إصابة العمل
92	المطلب الأول : تقدير التعويض والعجز المؤقت
92	الفرع الأول : مفهوم العجز المؤقت وطبيعته القانونية
94	الفرع الثاني: التعويض عن العجز المؤقت
101	المطلب الثاني : التعويض عن العجز الكلي والوفاة
101	الفرع الأول : مفهوم العجز الكلي
103	الفرع الثاني : التعويض عن العجز الكلي الدائم ومقداره
107	الفرع الثالث : الوفاة
110	المطلب الثالث : العجز الجزئي
110	الفرع الأول : مفهوم العجز الجزئي
113	الفرع الثاني : التعويض عن العجز الجزئي ومقداره
114	الفرع الثالث : تكرار الإصابات
115	الفرع الرابع : مسؤولية الغير عن التعويض
116	المطلب الرابع : الطعن بالتعويض
116	الفرع الأول : مفهوم اللجان الطبية ومهامها
120	الفرع الثاني : التقارير الطبية ومدى حجيتها
124	الفرع الثالث : إصابة العمل أثناء ساعات العمل الإضافي
127	المبحث الثالث : حدود التعويض
128	المطلب الأول : سقوط الحق بالتعويض
133	المطلب الثاني : التقادم
135	المطلب الثالث : الإعفاء من الرسوم والضرائب
137	المطلب الرابع : الحجز على المبالغ المستحقة وإمтиازاتها
139	المطلب الخامس : مكافأة نهاية الخدمة
139	الفرع الأول : الطبيعة القانونية للمكافأة
142	الفرع الثاني : استحقاق مكافأة نهاية الخدمة
146	المطلب الخامس : تسوية الحقوق العمالية والجزاء المترتب على مخالفات

الصفحة	الموضوع
146	الفرع الأول : تسوية الرضائية والقضائية
149	الفرع الثاني : الجزاء المترتب على مخالفات صاحب العمل
152	الخاتمة
155	الإقتراحات والتوصيات
158	قائمة المصادر والمراجع
163	الملاحق
b	Abstract

تعويض إصابات العمل  
في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000  
إعداد

منار حلمي عبد الله عدوي  
إشراف الدكتور  
حسين مشاقي

### الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على كافة المواضيع المرتبطة بإصابات العمل سواء كانت تشريعاً أو فقهاً أو قضاءً ، وذلك باستخدام المنهج العلمي التحليلي المقارن بين العديد من التشريعات والأنظمة .

وتعد هذه الدراسة محاولة جادة لسد النقص فيما سبق من دراسات حول هذا الموضوع مما جعلني أبحث في العديد من التشريعات والأنظمة والقرارات ، لتحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني وبيان إيجابياته وسلبياته من خلال المقارنة ، وكذلك لتوضيح الغموض والنقص الموجود في أحكامه.

و يتضمن البحث فصلين : الفصل الأول قسمته إلى ثلاث مباحث تناولت في المبحث الأول أساس مسؤولية التعويض عن إصابات العمل والتعويض ضمن دراسة علمية فقهية قانونية مفصلة ومبينة التدرج والتطور الفقهي في هذا الأمر بشكل متجرد ، ومن ثم انتقلت إلى المبحث الثاني حيث وضحت نطاق المسؤولية وانتقائها والإعفاء منها ، ثم فصلت في المبحث الثالث مفهوم إصابة العمل والإصابات الموجبة للضمان ، وهي : مرض المهنة وحادث الطريق ، وحادث العمل ، والإجهاد والإرهاق مبينة كل حالة على حدة ، من حيث مفهومها وشروطها وعناصرها ، لمعرفة متى تعتبر كل حالة من الحالات السابقة إصابة عمل ، والية أثبات هذا الأمر .

أما الفصل الثاني فركزت فيه على: الإجراءات الواجبة الاتباع عند حدوث الإصابة حيث نص التشريع الفلسطيني والأردني والمصري صراحة على الإجراءات الواجبة الاتباع عند حدوث الإصابة ، ولم يترك الأمر إلى الفقه والاجتهاد وذلك لحماية العمال ، بل جاءت وزارة

العمل لتكمل نصوص القوانين فحددت - مثلا - وسائل الإسعاف الواجبة التوفر في مكان العمل , والمعلومات الواجبة التوفر في الإشعارات التي يرسلها صاحب العمل إلى وزارة العمل .  
ثم انتقلت في المبحث الثاني إلى الالتزامات المترتبة على صاحب العمل , والمتمثلة في واجب تأمين إصابات العمل والمعالجة الطبية ونقل المصاب إلى مركز العلاج , ومصاريف انتقال المصاب إلى مكان العلاج , والمبحث الثالث يعتبر المحور الأساسي الذي يستند عليه البحث , والهدف الأسمى الذي يسعى إليه العامل أو ورثته , وهو الحصول على التعويض سواء في حالة الوفاة أو العجز مما آل بي إلى تقسيم هذا البحث إلى عدة مطالب , المطلب الأول أبحث فيه عن بدل التعطيل من حيث مفهومه وطبيعته وآلية حسابه والأجر المعتمد لحسابه أما المطلبان الثاني والثالث فتكلمت فيهما عن العجز الكلي والجزئي والوفاة وبدلاتها وكافة الأحكام المتعلقة بها , ويتلازم مع هذا الموضوع موضوع آخر وهو اللجان الطبية ودورها في تحديد نسبة العجز .

وأنهيت بحثي في مبحث رابع يتمحور حول الضمانان اللازمة لحماية حقوق العامل وآلية تسوية الحقوق , والجزاء المترتبة عن إخلال صاحب العمل بالالتزاماته .  
وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها :

1 - هناك غموض ونقص وتعارض ملحوظ في أحكام قانون العمل الفلسطيني والأردني أيضا .  
2- أن قانون التأمينات وفر حماية أكبر للعامل في العديد من الجوانب , 3- يعكس الواقع النظري والعملي تقصير وزارة العمل الفلسطينية حيث أنها لم تقم بإصدار كافة الأنظمة المكملة لقانون العمل , وخاصة المتعلقة بإصابات العمل إلا القليل منها, وكذلك جهل عمال فلسطين بقانون العمل والحقوق المترتبة لهم .

ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها أنه يجب العمل على الإسراع بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي , حيث أنه يوفر حماية أكبر للعمال وخاصة في إطار إصابات العمل , وإلى ذلك الحين أقترح بإنشاء صندوق خاص للتعويض عن إصابات العمل في فلسطين مماثلا لصندوق تعويض حوادث الطرق .

## المقدمة

تتخذ هذه الرسالة العامل الفلسطيني مجالاً للدراسة والبحث، إذ تعتبر فئة العمال الشريحة الكبرى في إطار المجتمع الفلسطيني وكذلك سائر المجتمعات العربية والدولية، لما لها من أثر فعال على كافة الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، مما آل بكافة التشريعات العمالية العربية والعالمية بإحاطتها بالرعاية والحماية والحفاظ على حقوقها وبيان واجباتها وخاصة في موضوع رعاية العامل من الناحية الطبية والمرضية والوقاية من حوادث العمل وأمراض المهنة، فجاءت بنصوص صريحة لتنظيم إصابات العمل، والإجراءات واجبة الاتباع عند حدوث الإصابة والحقوق المترتبة للعامل المصاب، وآلية حماية هذه الحقوق وتسويتها والجزاء المترتبة على مخالفة هذه الأحكام.

لم يكن اختياري لهذا الموضوع عشوائياً، بل تم بعد اطلاع مستفيض على نصوص القانون المتعلقة بإصابات العمل وقرارات المحاكم المختلفة والمتعلقة بموضوع البحث، وكذلك الإطلاع على الآراء الفقهية واجتهادات المحاكم، سواء كانت في ظل التشريع الفلسطيني أو الأردني أو المصري، مركزة على نصوص قانون العمل الفلسطيني.

وتم اللجوء في البحث إلى المقارنة بين قوانين مختلفة، وذلك لتفسير كافة النصوص القانونية المتعلقة بإصابات العمل وتحليلها في ظل قانون العمل الفلسطيني، وبيان النقص والغموض الموجود في أحكامه، وكذلك تناولت الأنظمة الصادرة من وزارة العمل الفلسطينية مختارة منها كل ما يخدم البحث، حيث أن هناك نقصاً كبيراً في المراجع المتخصصة بإصابات العمل في ظل قانون العمل، سواء بفلسطين أو الأردن، ولذلك لجأت إلى قانون التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي لمساعدتي في عملية التفسير والتحليل، إذ هناك علاقة مباشرة وتشابه بين قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في الأحكام المتعلقة بإصابات العمل، حيث اعتبر قانون التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي، من مراحل تطور قانون العمل.

وتم في القسم الأول من الدراسة معالجة المسؤولية وأساسها، وأساس التعويض وونطاق المسؤولية عن إصابة العمل، وذلك لمعرفة طبيعة المسؤولية، ثم تطرقت إلى مفهوم إصابة العمل والإصابات الموجبة للتعويض، وركزت في القسم الثاني على التعويض لأهميته إذ يعتبر الهدف الأساسي الذي يسعى العامل للحصول عليه، مبينة الأحكام المتعلقة ببطل التعويض، وبطل التعويض في حالة الوفاة والعجز الكلي والعجز الجزئي، وآلية حساب كل منها والأجر المعتبر لحسابه، ومفهوم كل من بطل التعويض والعجز الكلي والجزئي والوفاة وطبيعتها، ومن ثم انتقلت إلى

حدود التعويض وآلية تسوية الحقوق، والجزاء المترتب على مخالفة صاحب العمل للالتزامات الملقاه على عاتقه حسب احكام القانون .

وخلصت الدراسة بتوصيات متعددة أهمها أنه على المشرع أن يقوم بتعديل بعض نصوص قانون العمل لسد الثغرات والنواقص التي شابت نصوصه، وأن يتم إنشاء محكمة عمالية متخصصة بالقضايا العمالية للاسراع بالبت فيها.

### منهجية البحث

سأتبع في البحث المنهج التحليلي الوصفي الذي يعتمد تحليل العناصر والأركان ويوضح الأسباب ويربط بين الأسباب والنتائج المرتبطة والمترتبة على بعضها البعض ويقارن ما بين النظريات المتعلقة بموضوع البحث ، والآراء الموجودة في الواقع أيهما أكثر فعالية وصلاحيه للتطبيق ، وستتم المقارنة ما بين القانون الفلسطيني على وجه الخصوص والقانون الأردني والقانون المصري على وجه العموم إذ يمثل قانون العمل الفلسطيني الركيزة الأساسية في موضوع البحث .

### مشكلة البحث وصعوباته :

- 1- عدم توفر دراسات سابقة وخاصة في قانون العمل الفلسطيني والأردني
- 2- تشعب الدراسات التي تدخل في هذا الموضوع .
- 3- التداخل الشديد بين العديد من المصطلحات القانونية، ومثال ذلك : مرض المهنة وحادث العمل، والعجز الكلي والعجز الجزئي بسبب العمل وأثناء العمل، مما يحتاج إلى التفسير والتوضيح
- 4- الاختلاف الفقهي الشديد في العديد من المفاهيم المنطوية تحت هذا الموضوع .
- 5- قلة الأحكام المتعلقة بإصابات العمل في ظل القضاء الفلسطيني، وكذلك الاجتهادات الفقهية والقضائية

اما إشكالية البحث تتركز حول مدى توفيق المشرع الفلسطيني وخاصة فيما يتعلق باحكام إصابات العمل في تكريس الحماية الكافية للعامل في ظل الموازنة بين حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل بالإضافة إلى أن ذكر إصابة العمل يندرج تحته حادث العمل، ومرض المهنة وحادث الطريق والجهد والإرهاق، وهذه الحالات تحتاج للدراسة بشيء من التحليل والعمق لمعرفة شروطها وعناصرها وأركانها، وتكييفها بكونها إصابة عمل أم لا .

## أهداف البحث :

- 1- تهدف هذه الدراسة إلى دراسة إصابة العمل وتحليلها، وبيان الأساس القانوني لبعض الحالات العملية، لتبين متى تعتبر إصابة عمل؛ لأنه يتوقف على هذا الأمر الهدف الأساسي الذي يسعى العامل إليه والنقطة المركزية التي يدور حولها البحث، وهو الحصول على التعويض والذي بدوره يقوم على أسس وأساس لاحتسابه ولحمايته .
- 2- وكذلك من الأهداف الأساسية التي أسعى إليها : تبين مدى توفير قانون العمل الفلسطيني الحماية اللازمة للعامل في هذا الجانب، والثغرات والانتقادات الموجهة إليه وذلك من خلال مقارنته مع القوانين الأخرى، والتطرق إلى بعض النظم المكملة للقانون .
- 3- تقديم ما هو جديد في إصابات العمل .

## مسوغات البحث:

- 1- الأسباب والمسوغات التي تدعوني إلى دراسة موضوع إصابات العمل هي : إن إصابة العمل كوصف لحادث عمل أو مرض مهنة ليس من السهل ضبطه وإن كان بالإمكان ضبط الإجراءات المتعلقة به، وكذلك الحقوق المترتبة عنه ومن أهمها التعويض والتي تعتمد بصورة أكيدة على كون الإصابة إصابة عمل أم لا.
- 2- قلة الدراسات التي تطرقت للأحكام المتعلقة بإصابات العمل
- 3- اهتمامي الكبير بفئة العمال سواء كان على الصعيد الشخصي أو المهني .
- 4- الغموض الواضح في نصوص قانون العمل الفلسطيني والذي يبرز بصورة واضحة عند التطبيق العملي .

## الدراسات السابقة:

تركزت الدراسات التي تطرقت لإصابة العمل في إطار قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية، ولكن كل منها تتناوله من جانب معين فمنها من يركز على إصابة العمل وماهيتها ومنها من يركز على التأمين ضد إصابات العمل وأخرى تركز على التعويض دون البحث في تفاصيله بمعنى آخر تتناول الموضوع بصورة جزئية وليست متكاملة وفي إطار الدراسات والأبحاث الفلسطينية فهي قليلة جدا بل نادرة فلم يصدر شروحات تتعلق بإصابة عمل بصورة تفصيلية إلا القليل منها وبصورة جزئية وليست شمولية .

والجديد الذي يمكن إضافته في هذا الأمر المحاولة بالإلمام بهذا الموضوع بصورة شمولية وواسعة، وبصورة وصفية تحليلية، لتوضيح الثغرات والانتقادات الموجهة إلى قانون العمل الفلسطيني ومدى الامتيازات الخاصة الممنوحة للعامل في إطار هذا الموضوع وخاصة فيما يتعلق بالتعويض، واعتبار الحادث أو المرض إصابة عمل .

ولا تقتصر دراستي على الأبحاث والدراسات السابقة ، وإنما سأحاول أن أتناول هذا الموضوع في الجانب العملي بأن أبين بعض التطبيقات العملية للإصابات العمالية الحادثة في فلسطين والدعاوى المعروضة أمام القضاء والنظم الموزعة من قبل وزارة العمل والقرارات الصادرة عنها .

## التمهيد

### نشأة قانون العمل الفلسطيني (Palestinian Labor Law) وقانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني (Palestinian Social Insurances Law)

الم يشرع في فلسطين أية تشريعات عمالية قبل عام 1927 سوى تشريعات عمالين وهما قانون الجمعيات وقانون الإضراب\*<sup>(1)</sup>، وترك التنظيم القانوني لعقد العمل لأحكام الكتاب الثاني من مجلة الأحكام العدلية ، ومن بعد ذلك طبق قانون تعويض العمال لسنة 1927 وقانون نقابات العمال لسنة 1947 ، وفي سنة 1952 حلت الحكومة نقابات العمال في الضفة الغربية مما أدى إلى تكاتف عمال الضفتين سنة 1953 ومطالبتهم باعتراف الدولة بنقاباتهم ، حيث كانت بداية سن تشريع العمل في الأردن بصفته سنة 1953 ، وصدر قانون نقابات العمال رقم (35) لسنة 1953 ومن ثم تلاه قانون تعويض العمال رقم (17) لسنة 1955 إلى أن صدر قانون العمل رقم (21) لسنة 1960\*<sup>(2)</sup>، وظهرت البدايات الجادة لصياغة مشروع قانون العمل الفلسطيني بكتاب صدر عن الرئيس ياسر عرفات إلى مدير منظمة العمل العربية بتاريخ 15 آذار 1993 ، وبتاريخ 31 أيار 1994 ولغاية 2 حزيران 1994 خرجت اللجنة الخاصة المكلفة بدراسة مشروع قانون العمل الفلسطيني بمسودة مشروع قانون العمل تم الاتفاق عليها بين الأطراف المعنيين ، وبذلك يكون أول مشروع قانون عمل فلسطيني .

وصدر قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 بتاريخ 30-4-2000 وتم نشره في مجلة الوقائع الفلسطينية وأصبح لازما على كافة الجهات تنفيذ أحكام هذا القانون والعمل بمقتضاه اعتبارا من تاريخ 25-12-2001 .

أما بالنسبة إلى قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2003 الموقوف العمل به الذي تم نشره بالوقائع الفلسطينية وكان يفترض العمل به اعتبارا من 30-7-2004

---

(1)\*. قانون الجمعيات وهو قانون نقابات العمال الذي فرضه الواقع تأثرا بأحداث العمال في فرنسا وتجمعات العمال في مواقع السكك الحديدية حيث كانت أكبر تجمعات للعمال ووضع سنة 1909 يجد مجالاً لتطبيق وقانون الأحزاب لم يجد أيضاً مجالاً للتطبيق إذ انهار النظام التركي وقت شيوعها وحل محلها الانتداب البريطاني .

(2)\* - الأستاذ الحوح ، نائل : باحثون قانونيون. تشريعات العمل في فلسطين الواقع والتطلعات دراسات قانونية .

أوراق مقدمة في مؤتمر قانوني جامعة بيرزيت 30-1-1995 مركز الحقوق جامعة بيرزيت .1995.ص12,126

بعد مرور ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية (Hansard) حسب ما جاء في المادة (73 من القانون، فقد جاء ليكمل بعض القوانين الأخرى والتي منحت فئة لم تشملها تلك القوانين من أجل ضمان حقوقها التأمينية سواء تأمين إصابات العمل التي لم يشملها قانون العمل الفلسطيني، أو تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعية التي لم تشملها قوانين فلسطينية أخرى هذا بالإضافة إلى أنه شمل عمالا وموظفين بعقود غير مشمولين بقانون الخدمة المدنية الفلسطيني، وجاء القانون أيضا يفصل مسائل لم يتطرق لها أي قانون فلسطيني خاصة الجانب المتعلق بالمسألة الطبية المحددة لنوع الحق وتقنيته وقيمة الضرر للمصاب وآلية قياسها، ومن أهم المعوقات التي أعاقت تنفيذ قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني "أمور إدارية ومالية وهناك أمور إحصائية حيث لا يوجد إحصائيات دقيقة بعدد العمال والمعالين من قبلهم ونسبة المساهمات في الصندوق إلى نسبة التزامات الصندوق تجاه المشتركين، وأثر الاشتراكات سواء على العمال أو أصحاب العمل على اقتصاد وعلى الاستهلاك الأسري، وهناك أمور متعلقة بأنواع التأمينات التي تناولها القانون فهل تطبق دفعة واحدة على الفئات أو المنشآت المختارة أم على مراحل " (1)).

يعتبر قانون العمل والتأمينات الاجتماعية جزءا من التشريعات الاجتماعية التي ترتبط ارتباطا جليا بالمجتمع، إذ ولد نتيجة التناقضات المستمرة بين الطبقة العاملة وطبقة اصحاب العمل، وبفعل الحركات العمالية، وظهور الثورة الصناعية ودخول المجتمعات الحديثة عصر التصنيع، إلا أن قانون التأمينات الاجتماعية جاء ليغطي كافة طبقات الشعب، فكثير من أفراد المجتمع ليسوا من فئة العمال والموظفين، على خلاف قانون العمل الذي جاء لحماية فئة العمال فقط، وبالتالي فهما يكملان بعضهما البعض لإضفاء الحماية الكاملة لجميع طبقات المجتمع وليقيما التوازن بين أصحاب العمل والعمال، ولتحقيق العدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى أنه يعتبر قانون التأمينات الاجتماعية أو الضمان مرحلة من مراحل تطور قانون العمل، وذلك "بفضل كفاح الطبقة العاملة وارتفاع المستوى الثقافي الشعبي الذي يجعل كل فرد يشعر بكرامته كإنسان، وبواجب هذا المجتمع أن يؤمن له هذا المستوى في كل وقت وبانتشار الأفكار الاشتراكية فقد تولد شعور بنقص الوسائل الفردية والجماعية التي لجأ إليها الإنسان والتخلص من هذا النقص، ومن هنا نشأت فكرة وضع المجتمع كله في مأمن من المخاطر كلها " (2)).

(1)-برزق، حلمي: وقائع ورشات عمل متخصصة في التشريعات العمالية المنعقدة خلال الفترة 27-29 تشرين ثاني

2005 نون أول ديسمبر مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين. 2005. ص 43

(2)- عبيدات، عوني محمود: شرح قانون الضمان الاجتماعي. ط1 عمان: دار وائل للنشر. 1998. ص8

وتطلق بعض الدول اسم الضمان الاجتماعي على نظم التأمينات الاجتماعية كما هو الحال في تونس ولبنان والعراق والأردن، إلا أن هناك اختلافا واضحا بين التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، إذ يرى اتجاه من الفقه أن قانون التأمينات الاجتماعية هو "مجموعة من الضمانات التي توفر للإنسان نوعا من الحماية ضد العديد من المخاطر وهو يعتبر وسيلة فعالة لمواجهة المخاطرة الاجتماعية"<sup>(1)</sup> ويرى جانب آخر أن التأمينات الاجتماعية هي: "مجموعة من الأنظمة التي تكفل للفرد حماية معينة ضد خطر معين"<sup>(2)</sup> وهذه التأمينات تختلف عن الضمان من حيث شمولها والغاية منها، فالتأمينات تسعى إلى حماية الفرد من الخطر المؤمن منه بنسب محددة وذلك عن طريق ترميم نتائج هذا الخطر .

أما بالنسبة إلى الضمان، فهو يسعى إلى ضمان معيشة الأفراد في مستوى معين عن طريق حمايتهم من الأخطار والأعباء الاجتماعية التي تهددهم، وعليه فالضمان أبعد غاية وأوسع نطاقا من التأمينات الاجتماعية، وهو يستخدم التأمينات الاجتماعية أداة سعيا لتحقيق أهدافه، إذ أن الضمان الاجتماعي ليس وسيلة بل غاية لتحرير المجتمع إذ تستعمل وسائل متعددة لتحقيق هذه الغاية ومنها: "الوسائل الجماعية والإسعاف، التوفير المنظم على مستوى مجموعة كبيرة من الناس الذي يفترض أن مجموعة من الناس تقتطع من دخلها كل حسب إمكانياته، وسيلة التأمين"<sup>(3)</sup> وبناء على ما ورد يتبين أن الضمان أوسع نطاقا من التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى ذلك يعتبر التأمين الاجتماعي مرحلة من مراحل تطور قانون الضمان الاجتماعي إذ إنه من الأصول التاريخية للضمان الاجتماعي .

وتجدر الإشارة إلى واقع العمال الفلسطينيين الذي تعرض وما زال يتعرض لصعوبات ومشاكل تتفاقم، إذ يعاني العمال في وطننا اضطهادا مزدوجا، فغالبيتهم يعانون من إجحاف في ظروف وشروط عملهم وفي حقوقهم العامة، ومن ظروف تشغيلية في منتهى الصعوبة، فالعامل لا يطال إلا القليل من أيام العمل الفعلية، وأجرة متدنية، وعدم تنظيم عقود العمل وغياب شروط الصحة والسلامة المهنية، وعدم توفير مستلزمات العمل، وصعوبة المواصلات وغيرها من الإضطهادات التي يصعب حصرها والتي يعكسها واقع الحال والاضطهاد الأكبر فهو الناجم عن الاحتلال بما يحمله من تهديد مباشر للعاملين، فواقع ومعاناة العمال الفلسطينيين تعكسه الاشتراطات التعقيدية الإسرائيلية أمامهم، كضرورة الحصول على التصريح الممغنط وضرورة حصول العامل على تصريح عمل وغيرها من الانتهاكات والإجراءات المطولة .

(1) - منصور ، محمد حسين :قانون التامين الاجتماعي. بدون طبعة .الاسكندرية :منشأة المعارف .1996. ص.9

(2) - حمدان ، حسين عبد اللطيف: أحكام الضمان الاجتماعي. بدون طبعة . بيروت : الدار الجامعية.1990.ص.27

(3) - عبيدات ، عوني : مرجع السابق . ص.7.

## الفصل الأول

### أسس التعويض عن إصابات العمل

تقتضي دراسة التعويض عن اصابات العمل تناول مسؤولية التعويض من حيث اساسها ونطاقها وانتفاءها والاعفاء منها والاصابات الموجبة للضمان وذلك لمعرفة الاساس القانوني للتعويض والاشخاص المستحقين للتعويض وكذلك متى يسقط حق المصاب في التعويض وعلى من يقع عبء الإثبات ينقسم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث اساسية :

**المبحث الأول : الأساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل**

**المبحث الثاني :تحديد مسؤولية التعويض عن إصابات العمل**

**المبحث الثالث:نظام الإصابة الموجبة للتعويض**

## الفصل الأول

### أسس التعويض عن إصابات العمل

يتناول هذا الفصل ثلاثة مباحث أساسية تتمثل بما يلي المبحث الأول : الأساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل والمبحث الثاني : نطاق المسؤولية وانتفاؤها والاعفاء منها والمبحث الثالث : الإصابات الموجبة للضمان .

#### المبحث الأول : أساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل

كان للتطور الاقتصادي السريع منذ القرن التاسع عشر أكبر الأثر في تطور نظريات المسؤولية المدنية، فقد تقدمت الصناعة تقدما عظيما باستحداث الآلات الميكانيكية وشتى وسائل النقل ، فنجم عن ذلك أن أصبح الخطر الكامن في استعمال هذه المخترعات أقرب احتمالا وأكثر تحققا مما كان عليه الأمر في الماضي مما آل بالفقه الى الاستجابة لهذا التطور فظهرت عدة نظريات تتناول هذا الأمر ويكون بحثها في المطالب التالية :

**المطلب الأول : النظرية الشخصية أو الفردية والمطلب الثاني : النظرية الموضوعية والمطلب الثالث : النظرية الجماعية والمطلب الرابع : موقف التشريع والقضاء الحديث من النظريات ، المطلب الخامس : الأساس القانوني للتعويض عن الإصابة .**

#### المطلب الأول : النظرية الشخصية أو الفردية\_ (Theory of Personality)

تقوم النظرية الشخصية أو الفردية على فكرة الخطأ، ولو كان مفروضا غير قابل لإثبات العكس" فأساس المسؤولية الخطأ وليس الضرر، ويترتب على ذلك أن المدين في المسؤولية الشخصية إذا كانت المسؤولية قائمة على خطأ واجب الإثبات يستطيع أن يدفعها عن نفسه إذا عجز الدائن عن إثبات خطأ من جانبه ((1)) وأكد هذا الأمر في ظل حوادث العمل، حيث أن القضاء المصري لا يجعل صاحب العمل مسئولا قبل العامل عن حوادث العمل " إلا إذا أثبت العامل الخطأ من جانب صاحب العمل بل يكفي أن يثبت العامل إهمال صاحب العمل، فيوجب

---

((1)) - السنهوري ، عبد الرزاق أحمد: الوسيط في شرح القانون المدني نظرية الإلتزام بوجه عام . مصادر الإلتزام . الجزء الأول . ط1مصر : دار النهضة العربية . دون سنة نشر . ص870.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة حتى يحمي العامل من مخاطر العمل وإلا كان مسئولاً<sup>(1)</sup>.

وبالرغم من أن هذه النظرية كانت مستساعة في ظل العهد القديم - أي وقت وضعها - لندرة الحوادث وبساطتها وسهولة تبين الخطأ الذي يكون قد أدى إلى الحادث نظراً لبساطة الصناعات وعدم تطورها، إلا أن تطور الظروف الاقتصادية الخاصة بالعرض والطلب وتقلبات الأسعار أدى إلى فقدان الإنسان حريته في المسؤولية العقدية، وكذلك ازدياد الخطأ الشائع زيادة كبيرة وضخامة الأضرار بالقياس إلى الخطأ، وانتشار استعمال الآلات الضخمة المعقدة بقيام الصناعات الكبرى وبتعدد وسائل النقل، مما أدى بالفقهاء إلى "انتقادها وبيان مدى إجحافها نظراً لوعورة إثبات خطأ المدعي عليه، وبدت هذه الوعورة في الإثبات في حوادث العمل والنقل والحوادث الناشئة عن الجمادات ولاسيما الآلات"<sup>(2)</sup> وكذلك يرى بعض الفقهاء في مجال الضمان الاجتماعي مدى صعوبة تطبيق هذه النظرية في إطار إصابات العمل، إذ إن "المسؤولية المدنية تستلزم خطأ الغير سواء كان ثابتاً أو مفترضاً، فإذا كانت الإصابة نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزاماته التعاقدية، فكيف يطالب بالتعويض على أساس المسؤولية التقصيرية وأي خطأ يمكن إثباته من جانب صاحب العمل يمكن أن تقيم علاقة السببية بين الضرر والخطأ"<sup>(3)</sup> وبالرغم من الانتقادات التي وجهت إليها حاول الفقهاء استنباط الوسائل التي تخفف من شدة وطأة هذه القاعدة الضيقة بتنظيم عبء الإثبات، ومن أهمها: نقله من قبل العامل إلى صاحب العمل، وكذلك جعل الخطأ ثابتاً، إلا أن هذه النظرية أثبتت فشلها وعدم قدرتها على مواكبة التطور السريع في إطار الآلات وظهرت نظريات أخرى لتوضح أساس المسؤولية.

### المطلب الثاني : النظرية الموضوعية (تحمل التبعة): (Theory of Accessory)

ظهرت هذه النظرية في القرن التاسع عشر لعدة أسباب منها ما نشرته المدرسة الوضعية الإيطالية بزعامه فارادى "والتي ترى وجوب التعديل على الناحية الموضوعية لا على

(1)- السنهوري , عبد الرزاق احمد: المرجع السابق ص875

(2)- مرقس , سليمان: موجز أصول الالتزامات . ط1 القاهرة : جامعة الدول العربية . معهد الدراسات العليا . 1956. ص347.

(3)- عباس, حسن: النظرية العامة للتأمينات الإجتماعية دراسة عامة لاصول التأمينات والمساعدات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن والشريعة الإسلامية . بدون طبعة . مصر : منشأة المعارف الإسكندرية . 1983. ص48.

الناحية الذاتية ، وهناك سبب عملي آخر يرجع إلى زيادة مخاطر العمل زيادة كبيرة من شأنها أن تجعل عسيراً على العامل إثبات خطأ من جانب رب العمل حتى يستطيع الرجوع عليه بالتعويض " (1) ، و خلاصة هذه النظرية : "أن المسؤولية المدنية لا يصح تأسيسها على الخطأ لأن الالتزام بالتعويض لم يعد جزاء جنائياً كما كانت الدية، وإنما صار وسيلة لإعادة التوازن بين ذمتين ماليتين ذمة المصاب وذمة المتسبب في الضرر، وأن العدالة تقتضي إقامة هذا التوازن على أساس الغرم بالغرم أي على أساس أن من يعود عليه الفائدة بالشئ يجب أن يتحمل في مقابل ذلك تبعه ما ينشأ عنه من ضرر للغير، فمن يستعمل الآلات الخطرة في مصلحته يجب أن يتحمل نتيجة ذلك سواء أكانت النتيجة نافعة أم ضارة إذ لا محل للمقابلة بينه وبين من يلحقه الأذى لسبب تلك الآلات ؛ لأنه هو الذي أنشأ خطر حصول الضرر فمتى تحقق هذا الخطر بوقوع الأذى تحتم عليه تعويض الضرر " (2) .

وتبنى المشرع المصري هذه النظرية في بعض التشريعات إلى حد معقول فبعد قانون رقم 89 لسنة 1950 بشأن إصابات العمل ، أخذ بنظرية تحمل التبعة وأكد ذلك حسن عباس الذي يرى : " أن الحوادث تقع بسبب طبيعة العمل نفسه لا بسبب خطأ صاحب العمل أو العامل ولذلك فإن من العدل أن يتحمل صاحب العمل أخطاره التي لحقت بالضحية، وأن يضمنها كتكاليف إنتاجية، وعليه فإن تعويض العامل واجب بديهي؛ لأن إصابته كانت نتيجة استقالته لمصلحة صاحب العمل ولحسابه، وقد وقعت نتيجة الخطر المتصل بالعمل الكامن فيه كما يقضي مبدأ هذه النظرية، فإن من خلق أعمالاً يفيد من مغانمها وجب عليه أن يتحمل مغارمها" (3)، وبالرغم من أهمية هذه النظرية في إطار إصابات العمل، إلا أنها لم تخل من الانتقادات بل جل هذه الانتقادات وجهت إلى أساسها إذ اعتبرها بعض الفقهاء " أنها ليست من أنواع المسؤولية وإنما هي صورة من توزيع المخاطر يتعرض لها الإنسان، وكما أن تعويض المضرور على أساس هذه النظرية ليست له صفة العقوبة ، وإنما هو من قبيل إعادة التوازن بين الحقوق المقابلة " (4) . كما أن نظرية تحمل التبعة لم تأخذ في الاعتبار سوى المنشآت ذات

---

(1) - السنهوري، عبد الرزاق احمد : مرجع سابق . ص 868

(2) - مرقس سليمان : مرجع سابق . ص 348

(3) - عباس، حسن : مرجع سابق . ص 49

(4) - عباس ، حسن : المرجع سابق . ص 50

. الأنشطة الخطرة ونتيجة الانتقادات التي وجهت إلى كلتا النظريتين التبعية والفردية وكذلك

المسلك الذي فرضه التقدم المدني أدى إلى ظهور نظرية أساسية تتجه نحو اجتماعية المسؤولية

### المطلب الثالث: النظرية الإجتماعية: ( Theory of Social Solidarity )

يتجه العصر الحديث نحو اجتماعية المسؤولية ذلك لأن المسؤولية المدنية تحولت في نظر هذا الفقه إلى مسؤولية جماعية يلتزم فيها الكيان الاجتماعي، مما يوجب "قيام أنظمة جماعية تلتزم بالتعويض إلى جانب المسئول وبدلاً منه، وفقاً لأحكام المسؤولية المدنية بحكم القانون أو العقد في إطار المسؤولية المدنية أو خارجها" (1)، أما بالنسبة لفلسفة فقه المسؤولية الجماعية، فتركز على زيادة قيمة الإنسان في الدائنية بالمسؤولية، أو الاهتمام بالفرد وحمائته كهدف أساسي للمسؤولية، وكذلك إلغاء الفردية من المديونية بالمسؤولية أي عدم تعليق حصول المضرور على التعويض على وجود فرد مسئول .

فمن دلائل اتجاه القضاء نحو حماية الإنسان : تقرير مسؤولية فائدي السيارات بقوة القانون عن الأضرار التي تلحق بالأفراد دون حاجة إلى اشتراط خطئهم هذا إلى جانب التشريعات المتعاقبة التي توجب التعويض عن إصابة العمل دون حاجة إلى إثبات خطأ صاحب العمل، وكذلك تبنى القضاء فكرة عدم الاعتقاد بشرط عدم المسؤولية إذا كان موضوع الالتزام حياة الفرد أو كيانه ، ويرى أنصار هذا الفقه أن التزام الهيئة بالتعويض لا يستند إلى الخطأ أو اللوم الأخلاقي بل إلى أسباب موضوعية كعلاقة التبعية أو فكرة الحراسة أو الملكية أو التضامن الاجتماعي أو نص القانون أو الاتفاق، فأساس جماعية التعويض ليس الخطأ أو اللوم الأخلاقي إذ لا يستند إلى خطأ ينسب إلى الذمة الجماعية أو النظام الجماعي أو إلى مسؤوليتها عن تعويض الضرر " بل هذا الالتزام بالتعويض يجد مصدره دائماً في نص القانون أو العقد، فالتأمين الذي يغطي مسؤولية المؤمن له يستند إلى عقد التأمين، وليس إلى انفصال المسؤولية عن شركة التأمين وكذلك الشأن في التأمينات الاجتماعية التي تتحمل التعويض عن إصابات العمل على أساس نصوص القانون متى توافرت شروط هذا التعويض " (2)، ومن مظاهر اجتماعية التعويض : التأمين من المسؤولية والتأمين الإجباري، والتأمين الاجتماعي .

(1) - الدسوقي، محمد إبراهيم : تقدير التعويض بين الخطأ والضرر . بدون طبعه . مصر: مؤسسة الثقافة

الجامعية، بدون سنة نشر . ص 179

(2) - الدسوقي، محمد إبراهيم : المرجع سابق . ص 179

انتقدت النظرية الاجتماعية بعدة انتقادات أهمها:

1- تعبر عن اتجاه فقهي منشود وليس واقع عملي ملموس نظرا لان الكيان الاجتماعي ليس فكرة قانونية تمثل ذمة عامة واحدة تتحمل بطريق مباشر تعويض الاضرار فالقانون ما زال يعرف الذم الاعتبارية العامة والخاصة التي تتحمل بصفة مباشرة وواقعية عبء التعويض

2- إنها مجرد أفكار ليس فيها ترجمة كاملة أو صادقة لنظام التعويض في العصر الحديث إذ أنها تعبر عن فلسفة فقه المسؤولية الموضوعية فيما يجب أن يكون عليه 3- إن نظرية المسؤولية الجماعية من شأنها إلغاء فكرة الخطأ تماما، وبالتالي القضاء على الشعور بالمسؤولية مما يؤدي إلى تزايد الأضرار في المجتمع.

3- ينادي فقه مسؤولية الجماعية بتعميم بفكرة المسؤولية الجماعية وبالتالي يلغي فكرة المسؤولية ذاتها بمعنى أنها تعفي مرتكب الخطأ من المسؤولية عن عمله كلية أي تلغي دورا أساسيا للمسؤولية المدنية، وهي وظيفة جبر الضرر وتغلب الوظيفة الأخرى للمسؤولية وهي وظيفة الردع<sup>(1)</sup> بمعنى أنها تفصل بين تحمل التعويض والمسؤولية عن فعل الغير-غير المشروع- وإن كانت تبرره بعض الاعتبارات الاجتماعية في نطاق معين كما هو الشأن في إصابات العمل أو في التأمين من المسؤولية ولكن لا يجد له أي مبرر في نطاق النشاط الفردي المعتاد الذي لا يخضع للتأمينات الاجتماعية، أو الذي يغطيه التأمين الاختياري أو الإجباري من المسؤولية.

وعليه فقد عرف العصر الحديث عدة أنظمة جماعية للتعويض - تحددتها قواعد المسؤولية المدنية أو نص القانون أو الاتفاق - تتحمل التعويض عن الفرد ومحدث الضرر إذ تتحمله لا بناء على خطأ ينسب إليها، ولكن بناء على أسس موضوعية، ومنى تم لهذه الأنظمة أداء مهمتها الاجتماعية، فإنها تكون قد حققت الهدف الأول للمسؤولية المدنية، وهو هدف جبر الضرر فأصحاب فقه المذهب الاجتماعي لا ينكرون وجود الخطأ بل يرون أن فكرة التبعية كفكرة تستوعب فكرة الخطأ وتعلو عليها أو تتضمنها<sup>(2)</sup> بمعنى أن المسؤولية الفردية لا ينتهي بها الأمر إلى الاختفاء بل تظل قائمة إلى جانب المسؤولية الجماعية تعبيرا عن الهدف الثاني للمسؤولية وهي الردع ويتجسد هذا الأمر عندما يكون هناك خطأ من درجة معينة من جانب الفرد محدث الضرر أدى إلى التزام النظام الجماعي بأداء التعويض، فإن هذا النظام يجب أن يكون له حق لرجوع على الفرد محدث الضرر بهذا التعويض بصفة عقوبة خاصة بمعنى ان انصار النظرية الاجتماعية أخذوا بمبدأ ازدواجية المسؤولية الفردية والمسؤولية الجماعية.

(1)- الدسوقي، محمد إبراهيم : المرجع السابق. ص 188-190-191

(2)- الدسوقي، محمد إبراهيم : المرجع السابق . ص174.

## المطلب الرابع: نظرية الضمان

من أهم النظريات التي ظهرت أيضا بالإضافة إلى النظريات السابقة نظرية الضمان والسلامة من الأضرار "باعتبار الإضرار بالغير التزاما بتحقيق نتيجة فمتى أخل بهذا الإلتزام قامت المسؤولية وأول ظهور لها في الفقه الغربي كان عام 1948 وكان الفقيه ستارك أول من نادى بها" (1).

وفكرة الضمان "تبرز بأحكام الشريعة الإسلامية بصورة واضحة إذ أن الجرائم التي تقع على المال كالإستيلاء القهري على مال الغير، والإكراه، والإتلاف تستوجب وفقا لاحكام الشريعة الإسلامية بالضرورة ما يقابل فكرة التعويض في القانون وهو الضمان \_على الرغم من أن الضمان ليس الجزاء الوحيد المترتب على بعضها مثل السرقة \_" (2)\*، وبالرجوع إلى مجلة الأحكام العدلية فعرفت الضمان " إعطاء مثل الشيء إن كان من المثليات وقيمه إن كان من القميات" (3)، وعليه ففكرة الضمان تعبر عن التزام ما واستحقاقه في ذمة الضامن والأثر المترتب على الإلتزام دون البحث بسبب أو أساس قيام هذا الإلتزام، لتحقيق غاية واحدة للضمان وهي إزالة الإثر الضار الذي تسبب به الفعل الذي لا يجيزه الشرع وجبر الضرر وإزالته، وهناك أسانيد متعددة تدعم شرعية الضمان قوله صلى الله عليه وسلم " لا ضرر ولا ضرار" (4) وورد هذا الحديث في مجلة الأحكام العدلية، وأكدت المادة 20 من المجلة أيضا فكرة الضمان فنصت على ((الضرر يزال )) \* (5).

ويجد الباحث أن فكرة الضمان من حيث اسماها وطبيعتها تتسجم مع أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني، نظرا لأنها وجدت من أجل أن يجبر العامل من الأضرار التي لحقت به من جراء عمله، بغض النظر عن مدى توفر الخطأ، وتمثل هذه الغاية الأساسية من الضمان وهي جبر الضرر، والجدير بالذكر أنه في حال عدم وجود نص قانوني في

- 
- (1) - العوجي، مصطفى : القانون المدني المسؤولية المدنية . ج 1 ط 1 بيروت : مؤسسة بخصون . 1996. ص 230.  
(2) - أبو سرور ، أسماء موسى : ركن الخطأ في المسؤولية التقصيرية دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري والقانون المدني الأردني . جامعة النجاح الوطنية . نابلس . فلسطين . 2006 . ص 27.  
(3) - راجع م 416 من مجلة الأحكام العدلية.  
(4) - مالك ، أنس بن : الموطأ .مراجعة و اشراف نخبة من العلماء . ط 2 بيروت والمغرب : دار الجليل ودار الافق الجديدة . 1993 . ص 651.  
(5) - م 19 ط 20 مجلة الاحكام العدلية .

. ظل قانون العمل الفلسطيني ينظم حالة معينة، فإنه يرجع إلى أحكام المجلة من أجل عملية تنظيمها فالضمان يوفق ويلتزم مع غاية جبر الضرر والتعويض .

**المطلب الخامس : موقف التشريع القضاء في العصر الحديث من نظريات أساس المسؤولية**  
أثبتت قواعد المسؤولية المدنية التقليدية قصورها عن تحقيق أهداف المسؤولية المدنية فاضطر التشريع يعاونه القضاء إلى الأخذ باتجاهات جديدة تتناسب مع متطلبات العصر الحديث مندفعان نحو خلق صياغة جديدة للمسؤولية مؤداها أن : "نسيان الصفة الأساسية للمسؤولية والأخذ بالوسائل مأخذ المبادئ حتى بدأ الفقه يتجه إلى القول بأن المسؤولية أصبحت بغير الخطأ بل اتجه القضاء الفرنسي ذاته إلى القول بافتراض المسؤولية ذاتها بدلا من افتراض الخطأ فالقانون الحديث لا يلتفت نحو محدث الضرر، ولكن ناحية المضرور الذي يبغى الحصول على التعويض، ولا يهمه أن يلوم القاضي التصرف الذي أحدث الضرر، فسواء وقع خطأ أو لم يقع فإن الضرر قد حدث،" (1).

وأرى أن هذا الإتجاه الحديث ينسجم مع نظرية الضمان بشكل كبير إلا أن بذات الوقت لم يهمل القضاء فكرة الخطأ كليا، إنما بحث عن درجة جسامه الخطأ مع الاهتمام بتحديد الخطأ العمد والخطأ الذي لا يغتفر والخطأ الجسيم، وذلك لحماية القاعدة الأخلاقية مركزا على أساس المسؤولية وجزائها، ولقد أخذت كل من التشريعات مصر والأردن بنظرية التبعية القانونية في ظل مسؤولية رب العمل عن إصابة العمل ولكنهم في ذات الوقت أخذوا بالنظرية الجماعية، فالمرجع المصري أقر قانون التأمينات الاجتماعية، وكذلك المرشح الأردني أقر قانون الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للمشرع الفلسطيني، فأرى أنه أحكامه تتسجم مع نظرية الضمان إلا أنه لا يمكن القول بأن المشرع والقضاء الفلسطيني أهمل الخطأ كليا، إنما بحث عن درجة جسامه الخطأ .

---

(1) - الدسوقي، محمد إبراهيم: المرجع سابق . ص 532.

## المطلب السادس: الأساس القانوني للتعويض عن الإصابة:

تباينت آراء الفقه في تحديد الأساس القانوني للتعويض عن إصابات العمل، فبينما يرى البعض أن الخطأ مفترض من جانب رب العمل، يرى الجانب الآخر الأخذ بنظرية مخاطر المهنة التي توجب مسؤولية صاحب العمل لمجرد وقوع الضرر دون الالتفات إلى شرط الخطأ ولذلك تدخلت التشريعات المصرية والأردنية والفلسطينية لسن قواعد مسؤولية صاحب العمل عن أخطار المهنة.

وأكد المشرع المصري هذا الأمر - بمذكرته الإيضاحية تفسيرا للأساس القانوني للتعويض عن الإصابة - إذ يبين "أن التشريع المصري الحالي لا يخول للعامل المصاب أي تعويض عن إصابته ما لم يثبت أن الحادث قد نشأ عن خطأ من جانب صاحب العمل، على أن الإحصائيات التي قامت بها بعض دول أوروبا يمكن الاستئناس بها، حيث دلت على أن الحوادث التي من هذا القبيل لا تتعدى 20% من مجموع الحوادث وفوق ذلك قد يكون من المتعذر بل من المستحيل أن يقوم العامل بإثبات خطأ صاحب العمل.. وقد توسعت المحاكم الأهلية والمختلطة في تطبيق مواد القانون الخاصة بالمسؤولية توسعا خرجت به عند الحدود، لذلك كان من الضروري أن يتدخل المشرع لسن قواعد مسؤولية صاحب العمل عن أخطار المهنة ولمنع تضارب أحكام المحاكم ذلك التضارب الذي يؤدي إلى تعويض العمال لمعاملات مختلفة باختلاف وجهة النظر" (١).

هذا المشرع الفلسطيني والأردني حذو المشرع المصري، حيث حددا التعويض وكيفية تقديره، من حيث الأثر المادي لإصابة العمل بسلامة الجسم الإنساني الذي يؤثر على القدرات الطبيعية للعامل ويختلف هذا التأثير من حيث جسامته، " فصاحب العمل يكون مسئولا عن دفع التعويض للعامل سواء على صورة ضرر ظاهري أو باطني، أو مرض من أمراض المهنة، وذلك استنادا إلى تقرير من المرجع الطبي " (٢).

(1) - سعد، محب الدين: المرجع في أحكام التأمينات الإجتماعية. بدون طبعة. مصر: مطبعة مخيمر. 1983. ص285.

(2) - (م88) قانون العمل الأردني رقم 96 والمنشور بالجريدة الرسمية في العدد 2357 الصادرة بتاريخ 16/4/96

(122) عمل فلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المنشور في مجلة الوقائع الفلسطينية في العدد التاسع والثلاثين بتاريخ

25\11\2001 والناقد بتاريخ 25\12\2001

وبخصوص المطالبة بالتعويض فالأصل أن التعويض يجب أن يكون كاملا وبمقدار الضرر الذي لحق بالعامل، هذا وقد يطالب العامل صاحب العمل بالتعويض الجزافي\* (1) سواء العيني أو النقدي المنصوص عليه قانونا نظرا لأنه من قبل التعويض الكامل "إذ الأصل أن إصابة العمل لا تجيز للعامل أن يطالب بالتعويض الجزافي, وهو من قبل التعويض الكامل كما لا يجوز للعامل ترك هذا التعويض الجزافي إلى مطالبة بالتعويض الكامل على أساس القواعد العامة للمسؤولية المدنية سواء كان الالتزام بتعويض الإصابة خاضعا لقانون التأمينات الاجتماعية, أو يقع على عاتق رب العمل في الأحوال الخارجة عن نطاق التأمينات الاجتماعية" (2)

ويجد الباحث من خلال تناول أساس المسؤولية والتعويض أن المسئوليه هي مسؤولية قانونية مفترضة إذ تم تنظيم كافة الأحكام المتعلقة بإصابات العمل بنصوص تشريعه واضحة سواء في التشريع الفلسطيني أو المصري أو الأردني ولم يترك المشرع الأمر إلى الفقه والقضاء لتحديد أساس المسؤولية, وذلك خوفا من ضياع حقوق العامل من جراء تضارب الأحكام والإختلافات الفقهية .

---

(1)\*- التعويض الجزافي هو: تعويض إصلاحي يؤدي وظيفة جبر الضرر وحدها ويتصف بخصيستي الكفالة والعدالة فتعبيرا عن كفالة التعويض حل المعيار الاجتماعي محل المعيار الأخلاقي في قيام وظيفة الاصلاحية كما تدخلت الجماعية إلى جانب الفردية , وتعبيرا عن العدالة اصبح التعويض العادل كافيا لتحقيق الوظيفة الاصلاحية للتعويض بدلا من التعويض الكامل .

(2) -الدسوقي , إبراهيم محمد:مرجع سابق . ص420.

## المطلب السابع : تحديد مسؤولية التعويض عن إصابات العمل

الأصل أن يلتزم صاحب العمل بدفع التعويض للعامل في حال حدوث إصابة العمل حيث تدخل التشريع الفلسطيني والأردني والمصري - كما أوردنا سابقاً- في تحديد التعويض وأساسه, وكذلك نظمت الحالات التي يعفى فيها صاحب العمل من المسؤولية بالرغم من وقوع الإصابة, ولم تترك التشريعات أعلاه الأمر مفتوحاً, وفي ذلك حماية للعامل وحفظ على حقوقه, بالإضافة إلى ذلك تناولت التشريعات حالة الإعفاء من المسؤولية, والأشخاص المستفيدين من أحكام القانون أي (نطاق المسؤولية),والذي دعاني إلى تناول هذا الموضوع وذلك لمعرفة الأشخاص المستفيدين من أحكام التعويض الواردة في ظل قانون العمل ولعكس مدى تعلق أحكام قانون العمل بالنظام العام

سأتناول الحالات الواردة أعلاه, مجسدة موقف التشريعات منها على النحو التالي :

الفرع الأول : نطاق المسؤولية

الفرع الثاني: الإعفاء من المسؤولية.

## الفرع الاول : نطاق المسؤولية (Scope of Responsibility)

لقد حدد كل من المشرع الفلسطيني والأردني نطاق سريان قانون العمل بالعلاقات الناشئة عن العمل التابع للأجور، بحيث يسري على كل من يقوم بعمل لحساب الغير، ويكون أثناء أدائه للعمل تحت إشراف وتوجيه أو إدارة صاحب العمل لقاء أجر لتوفير الحماية التشريعية له، ولكن كل من المشرع الفلسطيني و الأردنني استثنى بعض فئات العمال من نطاق سريان قانون العمل، وذلك لعدة اعتبارات اجتماعية واقتصادية، وقد تكون متعلقة بطبيعة العمل أو بصاحبه أو بالحالة المالية له، ف جاء بتعدادها على سبيل الحصر وتمثل بما يلي:

### 1- موظفو الحكومة والهيئات المحلية :

عرف قانون الخدمة الموظف (official) على أنه : "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص بذلك في وظيفة مدرجة على جدول تشكيلات الوظائف الصادرة بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر بما في ذلك الموظف المعين براتب شهري مقطوع أو يعقد على حساب المشاريع أو الأمانات أو التأمين الصحي ولا يشمل العامل الذي يتقاضى أجرا يوميا " (1) ، لقد أخرج المشرع الفلسطيني والأردني الموظف العام في الدولة من نطاق سريان قانون العمل وأخضعه لقوانين وأنظمة خاصة تسمى عادة بنظام الوظيفة أو قوانين الخدمة وكذلك موظفي البلديات الذين يخضعون لنظام وظيفي تنظمه القوانين والأنظمة الخاصة بالبلديات فعدم خضوع هؤلاء أمر تمليه القواعد العامة في توزيع الولاية بين القانون الإداري وقانون العمل نظرا لأن طبيعة العلاقة بين الحكومة وبين موظفيها هي علاقة مستمدة من سيادة الدولة وليست علاقة تعاقدية وذلك حتى يتسنى للدولة المحافظة على مصالح الشعب بعيدا عن التعقيد بالعلاقات التعاقدية" (2) وكذلك الأمر بالنسبة إلى موظفي البلديات إلا أنه استثنى منهم عمال المياومة.

### 2- خدم المنازل \* (Servants) (3) ومن في حكمهم :

(1) - م (1) من قانون الخدمة المدنية رقم 4 الفلسطيني لسنة 1998 المنشور بتاريخ 1998/7/1 مادة (2) من قانون الخدمة المدنية لسنة 1988 أردني .

(2) - الداوودي ،غالب علي :شرح قانون العمل .دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص . ط 2 .عمان : دار وائل للنشر .2001ص56 .

(3) - \* عرف الفكهاني ،محمد حسن : خدم المنازل على أنهم (( المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل أما مباشرة بالعناية بشخصه أو بأشخاص ذويه كالتاهي والمربية أو بصفة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة له كسائق سيارته وحارس مسكنه )) . المدونة العمالية.في قانون العمل الفردي . الجزء الاول ط2 مصر :دار المعارف .دون سنة نشر . ص 63.

استثنى كل من قانون العمل الفلسطيني والأردني خدم المنازل ومن في حكمهم من نطاق تطبيق قانون العمل ، ويعزى سبب هذا الأمر " أن طبيعة العمل الذي يؤديه هؤلاء مختلفا عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال ، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدمهم مما مكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة ، الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف " (1).

### 3- أفراد عائلة صاحب العمل: (Family Worker)

استثنى المشرع كذلك : " أفراد أسرة صاحب العمل الذين يقوم بإعالتهم فعلا ضمن أصول وفروع وأقارب ويعملون لديه دون أجر ؛ لأنهم أفراد أسرة واحدة ومصالحهم مشتركة وأن الرابطة العائلية بينهم أقوى من الرابطة القانونية والتعاقدية " (2) وبالرجوع إلى نصوص المواد نجد أن المشرع الفلسطيني لم يشترط أن يكون أفراد أسرة صاحب العمل يعملون في مشاريع دون أجر على خلاف قانون العمل الأردني، بالإضافة إلى أن قانون العمل الفلسطيني قد حدد درجة القرابة بأن تكون من الدرجة الأولى، ويرجع سبب استثنائهم لاعتبارات اجتماعية وذلك لصيانة رابطة القرابة من أن تفسدها انطباق قواعد العمل الفردي .

ويجد الباحث من خلال هذا البحث أن المشرع في قانون العمل الأردني في هذا الجانب كان موفقا أكثر من المشرع في قانون العمل الفلسطيني، نظرا لأنه استثنى أفراد العائلة التي تتقاضى أجرا بحيث كفل هنا القانون العامل الذي تربطه صلة قرابة مع صاحب العمل من أن يقع تحت استغلال رب العمل بحيث يستغل رب العمل هذه الرابطة، بأن لا يعطي قريبه كافة الحقوق المفروضة في القانون.

### 4- عمال الزراعة (Agricultural Worker)

استثنى قانون العمل الأردني عمال الزراعة من نطاق سريان القانون - ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتنسيب شمولهم بأحكام هذا القانون - ويرجع علة استثنائهم ليس بسبب عدم توافر عنصر التبعية في علاقاتهم بصاحب العمل ، بل بسبب طبيعة العمل الزراعي وظروفه

---

(1)-هاشم ، رفعت هشام :شرح قانون العمل الاردني تشريع , فقه , قضاء . بدون.1973. طبعه. عمان:مكتبةالمحتسب ص8.

(2)- الداوودي, غالب : مرجع سابق .ص 57 .

لأنه لا يقوم بعمل نمطي وفق ساعات يومية محددة كما قد يتلقى أجرة كلية أو جزءا منها كحصة من المنتجات الزراعية، ويرى البعض من الباحثين أنه "كان الأجدر أن ينص قانون العمل الأردني على إدخالهم في حماية القانون دون أن يترك مصيرهم بهذا الصدد معلقا على الاجتهاد الإداري لاسيما وأن الزراعة في هذا البلد أصبحت الآن تتم من خلال مشاريع استثمارية كبيرة سواء في مجال إنتاج المحاصيل أو في مجال تربية المواشي، ولذلك لم يعد هناك أي مبرر لتعليق خضوع هذه الفئة على أي اجتهاد"<sup>(1)</sup>. إلا أن المشرع الفلسطيني لم ينص على عدم خضوع هذه الفئة لاحكام قانون العمل باستثناء الباب الخامس\*<sup>(2)</sup> إذ أعطى المشرع لمجلس الوزراء وبناء على إقتراح من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية استثناء عمال الزراعة من كل أو بعض أحكام الباب الخامس من القانون، وعليه فحسنا فعل المشرع الفلسطيني بإدخاله هذه الفئة بصورة شاملة إلى حماية قانون العمل وعدم استثناءهم أو ترك مصيرهم معلقا على اجتهاد إداري كما فعل المشرع الأردني وخاصة أن هذا الأمر سيدفع مؤسسة الضمان الاجتماعي هي الأخرى إلى إدخالهم في نطاق الحماية الاجتماعية التي يقررها الضمان الاجتماعي، وبالفعل هذا الأمر تم عكسه في ظل قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني الموقوف العمل به .

وبناء على ذلك فمسؤولية صاحب العمل عن التعويض بصورة عامة تكون عندما يكون الشخص صاحب الحق عاملا وليس مقاولا من الباطن عندما يكون مستخدما لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويتلقى أجرا، بمعنى انه يمكن تمييز العلاقة المعقودة مع طالب الحق كونها علاقة عمل أم مقاوله من خلال طبيعة العقد والتبعية والسلطة، ومن يملك الأدوات والأموال ويدفع الرواتب ويسائل العمال "<sup>(3)</sup> . بمعنى أنه يستفيد من أحكام التعويض عن أصابة العمل كل عامل ذكرا كان أو أنثى، وعمال المياومة، والمتدربون أو المتمرنون ومن هم تحت التجربة ومن يقومون بأعمال عرضية أو موسمية أو مؤقتة، ومن هم في طور الإعداد والتأهيل وكسب الخبرات، ويستفيد من أحكام التعويض للاحداث، والذين كفلهم قانون العمل الفلسطيني والأردني بالحماية، حيث وضع ضمانات خاصة بهم، كمنع الاحداث من العمل في ساعات الليل وكذلك منعهم من العمل في المناطق البعيدة والنائية ، وفي الأعمال الشاقة ، أما بالنسبة للأطفال فإنه ينطبق عليهم مفهوم العامل الذي لم يحدد له قانون العمل الفلسطيني والأردني سنا محدد

(1) - أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل الجديد . بدون طبعة . عمان: بدون دار نشر . 1996ص87

(2) - \* - م ( 80 ) من قانون العمل الفلسطيني : ( بنظام يصدر من مجلس الوزراء وبناء على اقتراح الوزير

بالتنسيق مع الجهات المعنية يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض احكام هذا الباب .

(3) (( Harpwood Vivienne, Law of Tort Greatbritain, 1993. London .P.221 ))

بل اعتبر أن عملية تشغيل الأطفال مخالفة قانونية يترتب عليها جزاءات معينة محددة في كلا القانونيين، وهذا الأمر لا يمنع من انطباق أحكام القانون إذ تعتبر حماية للعامل الطفل إلا إذا وجد تنظيم أفضل يوفر حماية أكثر، فلا يمنع انطباقه والأصل أنه لا يثاب المقصر بتقصيره، وعليه فعدم انطباق قانون أحكام قانون العمل على الطفل العامل وعدم الحكم له بالتعويض الخاص بإصابات العمل، يعتبر بمثابة مكافأة لصاحب العمل، ويعمل على تحفيز صاحب العمل بتشغيل الأطفال، حيث أن العقوبة المفروضة على صاحب العمل في حالة مخالفته لا تقتصر إلا على غرامة، ولا تصل إلى الحبس.

بالرجوع إلى قانون التأمينات المصري أو الضمان الاجتماعي الأردني\* ((1)) نجد أنه استثنى الفئات الواردة في ظل قانون العمل، حيث أن أحكامه تسري على العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، وهناك فئات أخرى ينطبق عليها، كالمستخدمين المدنيين في الأجهزة العسكرية وكذلك العمال الموظفين بعقود غير المشمولين بأحكام قانون التأمينات والمعاشات.

### الفرع الثاني : الإعفاء من المسؤولية (Free of Responsibility)

تتصف معظم قواعد قانون العمل بأنها أمرية ومتعلقة بالنظام العام، وبهذا الخصوص لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، ولكن يجوز الاتفاق في عقد العمل على زيادة حقوق العامل ويكون صحيحا كل شرط يحقق فائدة أو مزايا أكثر للعامل و يكون باطلا كل شرط في العقد يؤدي إلى المساس بأي حق تقرر في القانون، فلا يجوز للعامل أن يتنازل عن حقه بالتعويض عن الإصابة أو جزء منها أثناء فترة الاستخدام إذ يعد هذا التنازل عن حقه بالتعويض عن الإصابة أو جزء منها أثناء فترة الاستخدام باطلا، وترجع علة ذلك أن العامل أثناء الاستخدام يكون خاضعا لسلطة رب العمل وهيمنته بما قد يؤثر سلبا على إرادته كما لا يجوز الاتفاق في عقد العمل على تقليل حقوق العامل الناتجة عن الإصابة ويكون صحيحا كل شرط يحقق فائدة

---

((1)) - (م3) من قانون الضمان الاجتماعي الاردني ، م(3) من قانون التأمينات الإجتماعية الموقوف العمل به، و م (2) من قانون التأمينات الاجتماعيه المصري .

أ. أوزايا أكثر للعامل ويكون باطلا كل شرط في العقد يؤدي بالمساس بأي حق مقرر في القانون والخاصة بأحكام المتعلقة بإصابات العمل .

وعليه يقع باطلا "كل اتفاق يقصد به تخفيض التعويض المستحق للعامل المصاب أو لمن يستحقونه بعد وفاته عن الفئات المقررة في القانون سواء أبرم هذا الاتفاق قبل وقوع الحادث أو بعده" (1)\*، كما يحق " للعامل أو لورثته مطالبة رب العمل بالفرق بين التعويض المقرر قانونا وبين التعويض المتفق عليه، ولو كان هذا الاتفاق لاحقا لوقوع الحادث أو حصول المرض المهني" (2) والملاحظ أن تشريعات العمل تجمع على عدم التنازل عن حقوق العامل، وهذا ما

الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون، أو أحكام التنظيم الخاص أيها أفضل " (3)\* .  
وتهدف التشريعات الحديثة بتحديد الحد الأدنى للحقوق التي لا يجوز التنازل عنها للحفاظ على " الأمن والسلام الاجتماعي بصورة عامة ، وعدم خلق العنان لأرباب العمل من فرض شروط جائزة بالعمال ، ولخلق الشعور بالطمأنينة بما يصون الأمن الاجتماعي " (4)\* .

وقد يتفق العامل وصاحب العمل على شرط في عقد العمل ، أو لائحة العمل تتضمن حقوقا لم توردها النصوص المتعلقة بإصابات العمل ، والتي تحدد مضمون عقد العمل الفردي فإذا كانت الشروط تحرم العامل من الحقوق المقررة له ، فيكون باطلا فيبطل الشرط المخالف فقط، وتبقى العناصر الأخرى الصحيحة في العقد ، وأية شروط أو اتفاق يتضمنها العقد تزيد عن الحدود الدنيا المقررة في القانون ، والخاصة بإصابات العمل تحسب لصالح العامل ولا تعد باطلة لأنها لصالحه، ولكن "لا يجوز اعتبار الشرط باطلا في الجزء المخالف منه وصحيا في الجزء الآخر أي أنه لا يجوز للعامل أن يختار كما يريد" (5)\* .

---

(1)\* م- (3) قانون العمل المصري لسنة 1990 خاص بإصابات العمل

(2) - عيد الصبور ، فتحي: الوسيط في عقد العمل الفردي . ط1. مصر : دار الكتاب العربي . 1960. ص236.

(3)\* م- (28) من قانون العمل الفلسطيني مطابقة للمادة م (4) من قانون العمل الأردني وم (4) من قانون العمل المصري لسنة 2003

(4)\* - الجلال ، فريد: شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ن دون طبعة . من دون دار للنشر . من دون سنة نشر . ص 29

(5)\* - هاشم ، رفعت هشام: مرجع سابق . ص96.

أما بالنسبة إلى قانون الضمان الاجتماعي والتأمينات المصري، فيتشابه مع قانون العمل بكون قواعده أيضا من النظام العام، أي لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكامه، وأن صفة الطابع الحمائي للقانون تجعل الشرط المخالف الذي يكون باطلا هو الشرط الذي ينتقص من الحماية التي يقرها القانون للمشمولين بأحكامه، أما ذلك الشرط الذي يزيد من هذه الحماية فيكون موافقا للنظام العام ويعتبر صحيحا .

## المبحث الثاني: نظام الإصابات الموجبة للتعويض

إن التشريعات العمالية تتضمن أحكاما تخص إصابات العمل والتعويض المترتب عليها ولا تقع الإصابات تحت حصر, فهي مختلفة سواء في موضع الإصابة أو الآثار الناجمة عنها وعلى ذلك يكون البحث في إصابات العمل حسب التقسيم التالي :

المطلب الأول : مفهوم إصابات العمل اصطلاحا

المطلب الثاني :انواع الإصابة الموجبة للتعويض .

المطلب الثالث: الإثبات في إصابات العمل

## المطلب الاول : مفهوم إصابات العمل

### مفهوم إصابة العمل:(Accident Work)

من النادر أن تلجأ القوانين إلى إيراد تعريف لإصابة العمل، وتركت الأمر إلى الفقه والقضاء إلا أن بعض التشريعات أوردت نصوصاً خاصة لتعريف الإصابة، كالتشريع الفلسطيني والأردني والمصري، وبهذا الصدد فهناك تعريف للإصابة، منها الاصطلاحية والقضائية، أو التشريعية :

**مفهوم إصابة العمل اصطلاحاً هو :** "ضرر جسدي ناتج عن سبب خارجي يقع بسبب العمل أو بمناسبة القيام به" (1).

أما المفهوم التشريعي لإصابة العمل فورد تعريفها في م1 من قانون العمل الفلسطيني إصابة العمل على النحو التالي: " الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحدده النظام" (2).

وكذلك ورد تعريف الإصابة في المادة واحد من قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني والموقوف العمل به بأنها: "الإصابة التي تقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بقانون العمل الفلسطيني" (3).

كما عرفت المادة 2 من قانون العمل المصري على النحو التالي :-إصابة العمل: "الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل وبسببه، ومس جسم العامل وأحدث به ضرراً" (4). وعرفته المادة (5) من قانون التأمينات الاجتماعي المصري على أن إصابة العمل هي: "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرفق أو الإصابة

(1) - نحلة، مورش. البعلجكي، روجي. صلاح مطر. القاموس القانوني الثلاثي (قاموس قانوني موسوعي شامل

ومفصل عربي وفرنسي انجليزي): منشورات الحلبي الحقوقية. رقم 2002. ص 655.

(2) - قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

(3) - قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2003 موقوف العمل به.

(4) - قانون العمل المصري رقم 63 لسنة 1964

. نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي<sup>(1)</sup> .

أما بالنسبة إلى قانون العمل الأردني، فقد ورد تعريف إصابة العمل في المادة واحد بأنها: "إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه"<sup>(2)</sup> وكذلك تناول قانون الضمان الاجتماعي الأردني مفهوم الإصابة، فقد ورد فيه: إن إصابة العمل هي: "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب من وإلى مكان العمل<sup>(3)</sup> ولعله في هذا الأمر يقترب من تعريف قانون التأمينات المصري.

يتضح من خلال المقارنة بين نصوص القوانين الواردة أعلاه أن هناك إجماع تشريعي في تعريف إصابات العمل وحالاته بين كل من التشريعات أعلاه إلا إن المشرع العمل المصري قد وسع من مفهوم إصابة العمل فتحدث عن الإصابة بسبب الإجهاد والإرهاق كما أنه بين وبشكل صريح مفهوم حادث الطريق ومعياره، ويمثل هذا الأمر سياسة تشريعية لدى الدول العربية، ويجد الباحث أن التعريف التشريع المصري هو الأفضل نظراً لأنه ضمن الإصابة بالإجهاد والإرهاق وكذلك وضع معيار أساسي لحادث الطريق وهو معيار الطريق الطبيعي وبالتالي حسم الخلاف بين الفقه حول هذا الموضوع .

---

(1) - قانون التأمينات الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975

(2) - قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(3) - قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 78 المعدل 79.

**مفهوم إصابة العمل قضاء :** لقد ورد تعريف إصابة العمل في اجتهادات المحاكم خاصة محكمة النقض الفرنسية فورد في قرار لها ما يلي : إن حادث العمل هو " الطارئ وهو كل ضرر متأت عن سبب خارجي عنيف ومفاجئ"<sup>(1)</sup> وعلى ذلك فالمحكمة اعتبرت إصابة العمل والحادث مصطلحا واحدا، ويجد الباحث أن هذا الأمر غير صحيح نظرا لان إصابة العمل تشمل أمراض المهنة والتي تختلف إختلاف كلي عن حادث العمل ، وعرفت محكمته التمييز الأردنية إصابة العمل بأنها : "هي تلك الإصابات الناشئة عن حادث فجائي عنيف يحدث ضررا جسيميا للعامل أثناء العمل أو بسببه ويشمل ذلك مخاطر الطريق" كما عرفته بأنه : (( كل ضرر يصيب العامل جسديا أثناء العمل أو بسبب العمل أو بمناسبة ونتيجة له أو لأجله أيا كان مكان وقوعه، ويحدث خلافا في قدرة العامل على الاستمرار في أداء العمل المعتاد عليه كليا أو جزئيا مؤقتا أو دائما "<sup>(2)</sup>، ويجد الباحث أن التعريف الثاني لمحكمة التمييز الأردنية هو الأفضل نظرا لان العناصر الواجب توافرها في إصابة العمل هي عناصر نسبية تختلف حسب نوع الإصابة .

أما بالنسبة للقضاء الفلسطيني ، فلم يصدر منه أي حكم يعرف فيه إصابة العمل وأرى أنه ليس بالضرورة إيراد مثل هذا التعريف نظرا لأن التشريع قد عرف الإصابة ، مجسدا سياسته التشريعية التي لا تخرج عن المستويات الدولية بإيراد تعريف واضح وصريح لأصابه العمل، ومنها التشريع المصري والأردني .

---

(1)- قرار النقض الفرنسي بتاريخ 1912/4/21 و1914/8/4، والمشار إليه . شكري ، موسى : شرح احكام اصابات العمل وامراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 . ص 10 .  
(2) - قرار تمييزي أردني رقم 65/248 . مجموعة المبادئ القانونية . الجزء الثاني . لسنة 65 . صفحة 1460 .

## المطلب الثاني : أنواع الإصابات الموجبة للتعويض

تعتبر الإصابة الناتجة عن حادث العمل من أهم الإصابات الموجبة للضمان, على أن تتوفر فيها العناصر اللازمة لاعتبار الحادث إصابة عمل كعنصر المفاجأة والعنف والضرر الجسماني, والقوة الخارجية، وعلى ذلك يكون البحث في الإصابة على النحو التالي :

### الفرع الأول: مفهوم حادث العمل وأسبابه

### الفرع الثاني : عناصر حادث العمل

## الفرع الأول : مفهوم حادث العمل (Work Injury)

تحجم القوانين عن إيراد تعريف لحادث العمل، وتركت الأمر للفقهاء والقضاء وبهذا الصدد فهناك تعريفات متعددة للحادث منها، فحادث العمل كما ورد في معاجم المصطلحات القانونية هو اشتقاقاً: اسم مذكر ((في اللاتينية)) ويعني : ما يحصل مفاجأة، أما حدث، فهو: واقعة لا إرادية وضارة، وغير متوقعة مثل تصادم مركبتين، ويعرف حادث العمل اصطلاحاً: " الحادث الذي يحصل بفعل العمل أو في مناسبه لأي شخص يعمل لدى مستخدم أو أكثر كأجير أو بأي صفة كانت، ويخضع إلى - مهما كان السبب أو المكان - لنظام خاص " (1).

أما بالنسبة إلى تعريف حادث العمل قضاء، فقد استقر القضاء الفرنسي والمصري في بادئ الأمر على تعريف الحادث بأنه : " الفعل المتميز بالحركة المفاجئة والعنفية لسبب خارجي يحدث أساساً بجسم الإنسان" (2) ، أما القضاء الأردني فقد اتجه إلى عدم إيراد تعريف لحادث العمل، وإنما اشترط لاعتبار الحادث أصابة عمل" وجود علاقة سببية بين العمل والحادث وأن يحصل ضرر جسماني للمؤمن عليه بفعل قوة خارجية، وأن يكون مفاجئاً وليس وليد حالة مرضية " (3) ، أما بالنسبة إلى القضاء الفلسطيني، فلم يرد أي حكم يبين فيه ماهية حادث العمل ويجد الباحث أنه من الأفضل على القضاء الفلسطيني أن يتبنى اتجاه القضاء الأردني بعدم إيراد تعريف لحادث العمل من أجل توسيع الحالات التي تعتبر إصابة عمل إلا أنه أخذ بالتوسع في مفهوم حادث العمل في ظل الفقه الفرنسي بحيث لا يقتضي توفر العناصر المذكورة أعلاه مجتمعة لاعتبار الحادث \_ حادث عمل \_ إلا أن القضاء والفقه المصري لازال يتبنى التعريف أعلاه على الرغم من الانتقادات التي وجهت إليه نظراً لتقيده لحادث العمل بوجود توفر الضرر والمفاجأة والعنف والقوة الخارجية، فعرفه بأنه : "مؤثر خارجي عن جسم الإنسان يقع فجأة ويصيب جسم الإنسان بضرر " (4).

(1) - جيراكورنو ، ترجمة منصور القاضي: معجم المصطلحات القانونية : المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1998. ص 646.

(2) - منصور، محمد حسين :قانون التأمين الاجتماعي. بدون طبعة. عمان :منشأة المعارف بالسكندرية 1996. ص 220.

(3) - قرار تمييز رقم 1999/348. ديوان الرأي والتشريع الأردني-الكامل للتشريعات - ص 1622

(4) - ((www. Misaegy.com.misanslibbook))

وَعُرِفَ أَيضاً بِأَنَّهُ : "تلك الإصابة التي تلحق بكيان الإنسان ذاته سواء كانت خارجية أو داخلية ظاهرة أو مخفية عضوية أو نفسية" (11)، وعرف أيضاً بأنه هو : " طارئٌ وهو كل ضرر بدني متأت عن سبب خارجي عنيف ومفاجئ " (2).

من خلال التعاريف يتبين أن الحادث لاعتباره إصابة عمل لابد من توفر عدة عناصر أساسية تتفاوت أراء الفقهاء بمدى وجوب توفرها وهي : المفاجئة، وضرر جسماني، والعنف والسبب الخارجي .

ويجد الباحث من خلال تعريف حادث العمل أن هناك فرق بين مفهومه ومفهوم إصابة العمل، حيث أن الإصابة أوسع في مضمونها من تعريف الحادث بحيث تشمل أمراض المهنة والتي تختلف إختلاف كلي عن حادث العمل من حيث العناصر والشروط بالإضافة إلى ذلك إلى أن الحادث هو السبب الخارجي الذي أحدث الضرر في جسم العامل، أما الإصابة فهي الضرر الجسمي الناشئ عنها .

### الفرع الثاني : عناصر حادث العمل (The Items of Work Injuries)

لابد من توفر عناصر لكي نكون أمام حادث عمل، ويمكن تحديد عناصر حادث العمل

بما يلي:

#### 1- القوة الخارجية :

أن يكون الضرر الجسماني ناشئ بفعل قوة خارجية، وتعرف القوة الخارجية بأنها: "أي عامل مادي أو معنوي خارجي لا يتعلق بالتكوين البيولوجي للمصاب" (3)، ويقصد بذلك أن تكون الواقعة التي أدت إلى الحادث بعيدة عن التكوين البيولوجي للمصاب وهذا يفترض ألا يكون تحقق هذه الواقعة أمراً مستثراً، أي لا يكون لإرادة الشخص الذي تعرض لآثارها السلبية دور في تحققها، فالحادث وإن كان يمكن إسناده من حيث أسبابه إلى النشاط الإنساني إلا أنه يجب أن يخرج دائماً عن النشاط الإرادي للمضروب .

(1) - اودن، سمير : مرجع سابق، ص24.

(2) - شكري، موسى : اصابات العمل وامراض المهنة.دراسة فقهية قضائية تحليلية نافذة . ط1 . فلسطين .ص10.

(3) - عبيدات، عوني : مرجع سابق، ص 119.

ويبرز التعريف أن هناك معيارين أساسيين لعنصر القوة الخارجية، هما: 1- العامل المادي الذي قد يكون شيئاً كآلة أو حيوان، وقد يكون قوى من القوى التي يستعملها الإنسان كالحرارة والضوء والإشعاعات المختلفة وقوى طبيعية كالشمس والمطر والرياح، مثال ضربة الشمس أو التعرض لتغيرات الضغط الجوي .

2- العامل المعنوي الذي لا يشترط أن يلامس الضرر جسم الإنسان مباشرة بل يكفي أن يكون السبب المؤدي إلى الإصابة العامل المعنوي بأي شكل من الأشكال كالصدمة العصبية أو النفسية لتعتبر قوة خارجية، والخوف والفرع من رؤية الحريق يعتبر إصابة عمل على الرغم من عدم إصابة العامل بالاختناق .

وأهمية هذا العنصر تبرز بكونه يميّز بين الحادث ذي الأصل الخارجي عن المرض باعتباره راجعاً لأسباب داخلية في جسم الإنسان، وعليه فالضرر وليد مرض سابق أو اعتلال في الجسم لا يرجع إلى فعل خارجي، وعلى أثر ذلك رفضت محكمة النقض المصري " طلب التعويض على أن مرض الانفصال ليس من قبيل إصابات العمل لأنه لم يرد في الجدول رقم (1) المرفق بالقانون رقم 63 لسنة 1964 ولأنه لم يقع نتيجة حادث قوة خارجية وإنما هو حالة مرضية حدثت تلقائياً لسبب قصر خلقي شديد " (1) .

وقضى القضاء الأردني بوجود توخي عنصر القوة الخارجية في الحادث حيث ورد في قرار لمحكمة العدل العليا على أنه "يشترط لاعتبار الحادث إصابة عمل وجود علاقة سببية بين العمل والحادث وأن يحصل ضرر جسماني للمؤمن عليه بفعل قوة خارجية وأن يكون مفاجئاً وليس حالة مرضية .. وبالرغم من هذا الأمر فإن اجتهاد محكمة العدل العليا الأردنية قد استقر على مناط الحكم على إعراض ما أصاب العامل بأنه يشكل إصابة عمل يعود للجنة الطبية، وهل المحكمة تميل إلى اعتبار عنصر القوة الخارجية في حادث العمل يصلح كمعيار أساسي للتمييز بين إصابة حادث العمل والمرض المهني" (2)، وهذا ما أكدته قرار محكمة العدل العليا الأردنية إذ جاء فيه : "أن نص المادة 47 من قانون الضمان الاجتماعي لا يشترط لاستحقاق راتب اعتلال العجز الطبيعي أن تنتهي الخدمة بسبب العجز، بل يكفي أن يصاب خلال خدمته، وعليه فإن لجنة شؤون الضمان الاجتماعي بصفتها الاستئنافية، لها حق

(1) - اودن، سمير : مرجع سابق، ص.95.

(2) - قرار رقم 348 فئة عدل عليا . ديوان الرأي والتشريع . الكامل للتشريعات . لعام 1999 . ص 1622.

إحالة المستدعي إلى المرجع الطبي المختص المنصوص عليه في المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي للتقدير ما إذا كان المستدعي مصابا بما يدعيه وتسجيل ذلك إصابة عمل بالمعنى الوارد في المادة الثانية المذكورة (1)، أما الفقه والقضاء المصري فاشتراط توفر عنصر القوة الخارجية إلا أنه في ذات الوقت ثار خلافا وجدلا فقهيًا كبيرًا حول هذا العنصر، حيث أنه انقسم الفقهاء إلى ثلاثة اتجاهات :

الاتجاه الأول : أعتد بمعيار المظهر الخارجي معولا عليه التعويض عن إصابة العمل وتم انتقاده لمخالفته الاعتبارات الإنسانية والحقائق العلمية حيث أن كثيرا من الإصابات التي ترفض المحكمة التعويض عنها تحدث بسبب العمل .

الاتجاه الثاني :تعمق أصحاب هذا الاتجاه بالأسباب الداخلية حيث " يرون أن العوامل المادية التي تصاحب الإصابة كالدوش والجروح آثار كاشفة لا منشئة " (2).

الاتجاه الثالث: أخذ بمعيار المختلط أي داخليا وخارجيا في نفس الوقت، وفي هذا الاتجاه ينبغي البحث عن السبب الذي أدى لحدوث الإصابة ، هل هو العنصر الخارجي أو حدثت بمناسبةه ؟ وتمثل هذه الاتجاهات الفقهية انتقادا إلى قضاء محكمة النقض المصرية والتي لم تأخذ إلا بالمظهر الخارجي على الرغم من أن الكثير من الحالات التي تعتبر إصابة عمل يكون المؤثر الحقيقي فيها الأسباب الداخلية، ويجد الباحث أن الإتجاهالفقهي المختلط هو الأفضل لان الأخذ بنظرية المظهرالخارجي لان الحادث قد تتعد أسبابه فيكون بعضها خارجي والبعض الآخر راجعا الى التكوين البيولوجي مثال ذلك تكوين الانسجة الداخلية للعامل لا تتحمل عبء انقال كبيرة .

وبخصوص القضاء الأردني فإنه ترك عملية تقدير الإصابة كونها إصابة عمل أم لا إلى اللجنة الطبية ذات الاختصاص بصفتها ذات خبرة، فأعطى اللجنة الطبية صاحبة الاختصاص تقدير مدى جدية الأسباب الداخلية في إحداث الإصابة، وخاصة عندما تتعدد أسباب الحادث بالإضافة إلى الرقابة التي تكون للمحكمة على تقرير اللجنة الطبية، بمعنى يحق للمحكمة عدم الاعتداد به وعرض المريض مرة أخرى على اللجنة الطبية، وبالتالي قد تتلاشى عملية التضييق للتعويض وتتحقق مصلحة للعامل، فهو أولى بالرعاية وخاصة لمن يتعرض للإصابة أثناء العمل أو بسببه .

(1) - قرار رقم 138/1991 فئة عدل عليا . ديوان الراي والتشريع -الكامل للتشريعات -عام 1991 ص.66 .

(2)-اودن ،سمير :مرجع السابق . ص 97.

## 2 - عنصر المفاجأة: (Crisis Suprise)

يشترط لاعتبار الفعل الضار حادث عمل أن يكون قد وقع بسبب خارجي عن جسم الإنسان وبصورة مباغتة، محددة الزمن والمكان وليست تدريجياً ويشترط فيه :

"أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي وقت قصير، وبمعنى آخر أن يكون حادث العمل نشأ عن سبب خارجي عن جسم المؤمن عليه المصاب، إذ يتناوب الجسم بصورة فجائية بحيث يمكن معرفة الحادث في الزمن بتحديد وقوعه بكل دقة وفي مكان، وبحصر المحل الذي وقع فيه الحادث بالضبط<sup>(1)</sup> وبمفهوم المخالفة إذا وقع الضرر بسبب داخلي في جسم الإنسان فلا نكون هنا أمام إصابة عمل، ويرجع تقدير هذه الحالة إلى اللجنة الطبية .

ويمتاز عنصر المفاجأة بعدة ميزات أهمها :

1- أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالفجائية، والتي تعني " انعدام القدرة الإرادية على تجنب وقوعه وتوقي حدوثه وهو يتصل بالظرف الزمني لتحقيق الواقعة ذاتها، وليس بالظرف الزمني لتجنب آثارها السلبية "<sup>(2)</sup>.

2- والمفاجأة على النحو المذكور أعلاه صفة في الواقعة مصدر الضرر، وليس في الضرر ذاته فمتى كانت الواقعة مفاجئة اعتبرت حادثاً، حتى لو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن، وبغض النظر أكانت الواقعة إيجابية أم سلبية بالامتناع أو الترك كعدم وصول الأكسجين إلى عمال المناجم تحت الأرض .

3- يعتبر المعيار الزمني أمراً ضرورياً في عنصر المفاجأة، إذ إن الفعل لا يعتبر إصابة عمل إذا وقع في فترة زمنية بطيئة غير محسوسة، وكذلك الأفعال المجهولة الزمن، فلا يمكن تحديد بدايتها أو نهايتها، وهذا يدل على أن معيار المفاجأة يعتمد على فكره فنية قانونية، وهي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر .

4- يمتاز عنصر المفاجأة بأنه عنصر نسبي، حيث إنه عنصر متوافر في جميع الإصابات ولكن يختلف درجة لمسه وإحساسه من إصابة إلى أخرى .

تبرز أهمية عنصر المفاجأة في تحديد كون الواقعة حادث عمل أو مرض مهنة وخاصة في المنطقة المشتركة بين حوادث العمل وأمراض المهنة، فهي : "منطقة مكشوفة لا يشملها - بحسب الأصل - لا تأمين حوادث العمل ولا تأمين أمراض المهنة "<sup>(3)</sup>، وعليه فإن اتخاذ عنصر

(1) عبيدات، عوني: مرجع سابق، ص122.

(2) - أودن، سمير : مرجع سابق، ص122.

(3) - قاسم، محمد حسن: قانون التأمين الاجتماعي، بدون طبعة . مصر : دار الجامعه الجديدة للنشر . 2003، ص233.

المفاجأة كمعيار أمر ضروري ، فعن طريقه نستطيع أن نشمل المنطقة المكشوفة حيث حقيقتها للواقعة مرض من الناحية الطبية، وعلى الرغم من عدم ذكرها في الجدول المرفق إلا أنها تعتبر حادث، ويعوض العامل في حال كانت إصابة عمل أما كونها مرض مهني، فلا تعوض .

وعلى الرغم من حرص القضاء والفقهاء على اشتراط هذا العنصر إلا أنه محل نقد كبير من جانب القضاء، فالقضاء المصري متراوح في هذا الأمر، فمن "الأحكام من يقتضي توفر هذا الشرط بحيث أن هناك عدة أحكام بهذا الشأن اشترطت حتى يعتد بالإصابة واعتبارها إصابة عمل عنصر المفاجأة أو المباغته في الواقعة<sup>(11)</sup> وانتقد هذا الأمر، وإن كان ملازماً لمعظم الوقائع المكونة للإصابة إلا أنه قد يختلف في كثير منها، فقد تظهر آثار الإصابة مباشرة وهناك إصابة يتراخى ظهور آثارها وأعراضها إلى ما بعد مرور فترة طويلة فيستقر عنصر المفاجأة، وقد جرى الفقه والقضاء المصري على إقتضاء عنصر المفاجأة في الواقعة ؛ لأنه عن طريقه يتم تمييز حادث العمل وأمراض المهنة، إذ إن حادث العمل متميز بعنصرين : عنصر الضرر الجسماني، وعنصر المفاجأة، وهذا ما جسده الفقه الفرنسي عندما حاول عدم التشدد بوجود توفر كافة عناصر الفعل، فاشتراط توفر الضرر الجسدي وعنصر المفاجأة ، إذ التمسك بها ( كافة عناصر العمل ) يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية القانونية إذا كان ما أصابه من ضرر، لا ينطبق عليه وصف المرض المهني .

أما بالنسبة إلى القضاء الأردني في أحكامه، فيقتضي توفر عنصر المفاجأة، وكذلك التعليمات التنفيذية لإصابة العمل والأمراض المهنية، والصادرة عن مجلس إدارة مجلس مؤسسة الضمان الاجتماعي\_ استناداً إلى أحكام المادة 12 من قانون الضمان الاجتماعي، فقد نصت على الشروط الخاصة بإصابة العمل، وذلك من خلال المادتين الثالثة والرابعة على النحو التالي : فالمادة 4من هذه التعليمات حددت الشروط الخاصة لاعتبار الحادث حادث عمل أحدث ضرراً جسمانياً بفعل قوة خارجية مفاجئة، ووجود علاقة سببية بين العمل والحادث وأكد القضاء الأردني هذا الأمر من خلال أحكامه، وكذلك الفقه الأردني، ويجد الباحث - بالرغم من الاختلاف الفقهي حول وجوب توفرها ( المفاجأة ) - أن ما جُري عليه يجب توفر ثلاثة عناصر لاعتبار الإصابة إصابة عمل وهي : عنصر الضرر الجسدي، وعنصر القوة الخارجية وعنصر المفاجأة .

(11)- نقض مدني مصري 1982/11/2، مجموعة الهواري . ج. ص 618، شار إليه ، محمد ، حسن : ( لا يعتبر حادث عمل مرض مهني وقع بغتة وإنما كانت وليدة حالة مرضية استمرت لديه فترة من الوقت ). مرجع سابق . ص 234.

وبناء عليه، فالأفضل أن يتم تعميم اجتهاد محكمة العدل العليا الأردنية المتعلق بعنصر القوة الخارجية، حيث استقر على اعتبار ما أصاب العامل بأنه يشكل إصابة عمل - يعود إلى اللجنة الطبية التي يصدر عنها التقرير الطبي، مبينة فيه مدى توفر عنصر المفاجأة، ومعرفة مدى تأثيره على العامل، وهذا يجعل للقضاء دوراً مهماً في التحقق من النتائج التي تم التوصل إليها من قبل اللجنة الطبية نظراً لمدى نسبية هذا العنصر، فهو متفاوت من حالة إلى أخرى كما أن حدوث الإصابة شئ وأعراضها شئ آخر، فقد يتراخى ظهور أعراض الإصابة إلى فترة حينما تبدأ المعاناة منها .

### 3-الضرر الجسدي والمعنوي ( Bodily Injury )

يعتبر الضرر ركناً أساسياً في إطار المسؤولية، وبذات الوقت يعتبر عنصراً أساسياً في حادث العمل، حيث يعرف الضرر قانوناً على أنه: "الأذى أو التعدي الذي يصيب حقاً أو مصلحة مشروعة لشخص، وهذا الأذى والتعدي قد ينشأ عن الإخلال بالتزام يفرضه القانون فتنهض المسؤولية التقصيرية بقيام أركانها، أو ينشأ عن الإخلال بالتزام عقدي ارتبط المتعاقد المتضرر مع آخر أحل به في شكل عدم القيام بالتزام أو التأخر بالتنفيذ بصورة معيبة أو لتنفيذه بصورة جزئية" (1).

أما الضرر في إطار حادث العمل " فلا يكتسب صفة إصابة العمل إلا إذا كان الشخص المتضرر مرتبطاً مع صاحب العمل بعقد عمل شفهي أو خطي، وكان واضعاً نفسه تحت تصرف صاحب العمل من حيث الإشراف والإدارة، أو كان متحفزاً للوضع نفسه تحت هذا التصرف" (2) وعليه يجب أن ينشأ الضرر عن علاقة تعاقدية بين العامل وصاحب العمل.

---

(1) - د.الفضل، منذر: النظرية العامة للالتزامات دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين المدنية الوضعية مصادر الالتزام. الجزء الأول. ط3. عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1995. ص.300.  
(2) - شكري، موسى: إصابات العمل وأمراض المهنة. ص40 .

. والضرر بصورة عامه ينقسم إلى : ضرر مادي، وضرر معنوي أما الضرر المادي فهو الضرر الذي يصيب الإنسان في جسمه وماله، وهو الأكثر الغالب ويجب أن يكون محقق الوقوع، وأن يكون إخلالا بحق أو مصلحة مالية للمضروب " (1) .

وفي إطار أصابه العمل، فهناك إخلال بحق المضروب، وهو العامل المصاب، إذ أن لكل شخص الحق في سلامة حياته وسلامة جسمه، فالتعدي على الحياة وإتلاف عضو أو إحداث جرح أو إصابة الجسم، أو الفعل بأي أذى آخر من شأنه أن يحد من قدرة الشخص على الكسب، أو يكبده نفقة في العلاج إذ يعتبران ضررا ماديا، وقد يكون الضرر إخلالا بمصلحة مالية، والذي أجمعت التشريعات على استبعاده من حادث العمل.

ويجب أن يكون الضرر المادي محقق الوقوع، وأن يكون قد وقع فعلا، أو سيقع حتما ومثال ذلك موت المضروب أو عجزه عن العمل بصورة دائمة أو مؤقتة كنتيجة لإصابة العمل بالنسبة للعامل .

وينقسم الضرر المادي إلى الضرر الجسدي الذي يصيب جسم الإنسان محدثا له عجزا جزئيا أو كليا، وقد يؤدي إلى الوفاة نتيجة لهذا الأذى الذي يكمن في الضرر الذي يعرف بأنه : "الأذى الذي يقع على جسم الإنسان، فيسبب له ضررا ماليا ومعنويا، وقد يكون مميتا يعطل جميع وظائف الجسد، ويفضي إلى إزهاق الروح، وقد يكون ضررا جسديا غير مميت يعطل بعض وظائف الجسد، ويلحق الأذى بالحق في السلامة الجسدية للمضروب، فيصاب بعاهة بدنية كالعجز الكلي أو الجزئي " (2) .

لقد اشترطت كافة التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية توفر عنصر أساسي في الواقعة لكي تعتبر حادث عمل، بأن يؤدي إلى ضرر جسماني، أي ينشأ عن الحادث أضرار تمس جسم الإنسان مسببة له ضررا جسمانيا، مثل الجروح والكسور والحروق، وبغض النظر عن طبيعة الضرر أو نوعه، أو مجمل الحادث أو نسبة العجز التي قد يخلفها، وكذلك عن مدى جسامته والضرر الجسدي بصورة عامة ينقسم إلى :

(1)- السنهوري ، عبد الرزاق أحمد : مرجع سابق .ص 1197

(2) - فضل، منذر : مرجع سابق . ص 30 .

1 - الضرر الذي يمس الجسم ماديا بتأثير خارجي ناشئ عن الحادث، ويكون أثره فوراً أو في وقت قصير 2 - المرض الذي يمس الجسم ماديا بتأثير خارجي، إلا أنه لا يعد ناشئاً عن حدث أو واقعة معينة ولا يكون أثره فوراً، وإنما متدرج مستمر يبعث في الجسم عوارضه التي تظهر في وقت لاحق ولا يمكن تقدير وقت بدئه" (1)).

وإذا ما نظرنا في القضاء المصري الذي يعالج هذه المعضلة - الضرر الجسدي في أصابه العمل- فإنه يرى (( أن الحادث يؤدي إلى المساس بجسم العامل مسبباً له ضرراً جسيماً أياً كانت طبيعة هذا الضرر عضوياً أو نفسياً- كالجروح والكسور، والاضطرابات النفسية والعصبية )) (2))، وعليه فالقضاء المصري أخذ بالضرر الجسدي المعنوي، وأكد الفقه على هذا الأمر، فحادث العمل هو كل فعل فجائي يستغرق عادة فترة قصيرة من الزمن كالانفجار أو الحريق أو السقوط أو صدمة مادية كالضرب والتصادم أو صدمة معنوية كسماع صوت انفجار شديد أو رؤية منظر مرعب مخيف.

أما بالنسبة إلى موقف التشريع الأردني ، فنلاحظ أنه أخذ بالضرر الجسدي المادي والمعنوي، وأكدت ذلك محكمة التمييز الأردنية في قرار لها \* (3)) "إذ جاء القرار مطلقاً ويشمل الضرر الجسدي بقسميه على الرغم بأنه لم يورد أي حالة من هذا القبيل، أما القضاء المقارن فقد أخذ بالضرر الجسدي المعنوي" (4) .

---

(1) - شكري، موسى: شرح لأحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، ص15.

(2) - اودن ، سمير : مرجع سابق. ص69.

(3) \* - قرار رقم 348 فنة عدل عليا . ديوان الرأي والتشريع . الكامل للتشريعات . لعام 1999 . ص 1622

(4) - عبيدات، عوني : مرجع سابق . ص117.

أما بخصوص الضرر المعنوي (Mental Distress) فيعد النوع الثاني للضرر الذي تم الاختلاف فيه بصورة واضحة بين الفقهاء، وخاصة في إطار تعويض إصابات العمل، بالرغم من أن الاتجاه الحديث في إطار المسؤولية المدنية يرى بوجوب التعويض عنه، فاتجه جانب من الفقه إلى "ربط حادث العمل بالضرر الجسدي، وعليه فيكون فقهاء القانون غير معترفين بالضرر النفسي والمعنوي فالمحاكم ترفض فكرة الضرر المعنوي كما هو الحال في الحوادث الميكانيكية بينما الجانب الآخر يرى أن الضرر يمكن أن يكون جسدي أو معنوي، وخاصة في التشريعات العمالية" (1) ومن الأحكام القضائية المصرية التي تجسد التعويض عن الضرر المعنوي ما ورد في قرار محكمة النقض الذي أبرز المبدأ التالي "التأمين الاجتماعي - إصابة العمل التعويض عنها القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي - قرار وزير التأمينات رقم 239 لسنة 1977 في شأن شروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة من الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل ، وبأن القواعد التي قررها المشرع بشأن تأمين إصابات العمل والتعويض عنه قواعد كافية لجبر جميع الأضرار المادية والأدبية التي يمكن أن تلحق العامل)، أما منطوق قرار المحكمة ( فقد أفصح القانون عن أن القواعد التي قررها في هذا الشأن كافية لجبر الأضرار المادية والأدبية التي يمكن أن تلحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل في تطبيق أحكامه " (2) ومن خلال الحكم أعلاه نستشف أن التشريع المصري قد أخذ بالضرر المعنوي وأتى بأحكام تكفل حماية العامل ، وهذا ما أكد عليه القضاء في حكمه أعلاه وأفصح عنه بالإضافة إلى ذلك فتعريف الضرر المعنوي هو : "الأذى أو التعدي الذي يصيب الحق أو المصلحة المشروعة لشخص ، فيسبب ألماً معنوياً للمتضرر ، ويعتبر من قبيل الضرر المعنوي ما يمس سمعته أو شرفه أو حرته أو شعوره أو عاطفته أو مكانته الاجتماعية ومثاله تشويه الجسم " (3) .

واستناداً إلى الأحكام الواردة أعلاه والتعريفات فيمكن تقسيم الضرر الأدبي إلى نوعين :  
1- ضرر أدبي يتصل بضرر مادي، ومثال عليه : إصابة الجسم بتشويه مصحوب بنقص القدرة على العمل كفقْد المضرور لإحدى عينيه كما أوردنا سابقاً ، فإن هذا الضرر يدخل ضمن إصابات العمل

(1) - شكري، موسى :شرح لأحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. ص10.

(2)- قرار نقض مصري رقم 1986/ 1911 مشار إليه في الاودن، سمير: مرجع سابق. ص145، 155.

(3) - الفضل، منذر :مرجع سابق.ص301.

2- الضرر الأدبي المجرد من أي ضرر مادي يصيب الشرف والاعتبار والعرض ، ووفقا لأحكام القضاء المصري ، والاتجاه الحديث يتم التعويض عن الضرر الأدبي ، ولعل أهمية هذا الأمر تبرز من خلال قرار يقضي على أن "الإصابة بأحد أمراض المهنة التي تؤدي سمعة العامل بحيث يذاع أنه مصاب بمرض خطير ، وذلك من أجل أن لا يعمل لدى شخص آخر أو الاعتداء على كرامة العامل أو إهانتة"<sup>(1)</sup> فهذا الأمر يستوجب التعويض في إطار القانون المصري إذ أن نصوصه كفلته .

وهناك الضرر الأدبي الذي يصيب العاطفة والشعور، بالنسبة إلى التشريع الفلسطيني فالمادة الأولى من التعاريف والمتعلقة بالإصابة جاءت مطلقة وكذلك م 119 من القانون، لم تشترط أن يكون جسديا لذلك يتم التعويض عن الضرر الجسدي والمعنوي في إطار إصابة العمل .وتناولت هذا الأمر محكمة النقض المصرية ، حيث أصدرت أحكاما توجب التعويض عن الضرر في مثل هذه الحالة .

ولكن قانون العمل الأردني يؤكد على أن يكون الضرر جسديا في ظل أحكامه وكذلك القضاء الأردني، وهذا لا يعني أن المشرع الأردني لم يأخذ بالضرر الأدبي ؛ لأنه كما أوردنا سابقا الضرر الجسدي قد يكون معنويا أو ماديا، وعليه فإنه لو أراد أن لا يعرض عن الضرر الأدبي المادي لنص على ذلك صراحة، كما فعل المشرع التونسي الذي أوجب أن يكون ضرا ماديا يصيب جثمان الشخص بل أوسع من ذلك "فذهب اتجاه في الفقه المقارن إلى أن الضرر الجسماني يعتبر ضرا معنويا فهو يمس الإنسان"<sup>(2)</sup> ومن باب القياس في حال ما إذا أدت إصابة عمل إلى تلف طرف صناعي للعامل ، فهل يعتد من قبيل حادث العمل الذي يستوجب التعويض ؟

يرى بعض الفقهاء في الأردن أنها إصابة عمل، حيث "إن الجهاز التعويضي يعتبر جزءا لا يتجزأ من الجسم الذي يستعين به على أداء عمله بصورة طبيعية، أو معاونته في قضاء حاجاته اليومية، حيث إن إرادة العامل لم يكن ثمة دخل له فيما أصاب جهازه التعويضي"<sup>(3)</sup>

(1)- قرار رقم 3090 لجلسه 1969/1/18 . مجلة نقابة المحامين . نقابة المحامين . المملكة الأردنية الهاشمية . مطبعة التوفيق . عمان . الاردن . لسنة 1968 . ص 1527 .

(2) -الأودن،سمير:مرجع السابق،ص.67.

(3) - عبيدات ،عوني :مرجع سابق . ص 162 .

وبالتالي يؤخذ بالضرر الجسماني في هذا الشأن بمعناه الواسع بحيث يشمل كل مساس بجسم الإنسان خارجيا أو داخليا عميقا أو سطحيا أو نفسيا، ولا يشترط لحصوله انتهاك مادي بل إن العدالة تقتضي هذا الأمر، فمن باب أولى أن يعوض العامل عن الضرر المعنوي بحيث قد يكون أثره سلبيا على العامل مما يؤثر على قدرته على العمل .

#### 4- عنصر العنف (Crisis Violence)

أما بالنسبة لصفة العنف فهي من الصفات التي تطلبها القضاء المصري والأردني في الفعل ، بمعنى أن يكون الفعل مسبب الحادث متسما بالعنف، فالإصابة يجب أن تكون ناشئة عن أدوات مدببة وحادة أو انفجار يؤدي إلى فقد البصر نتيجة ضوء ساطع وهاج، ولقد اتسع مضمون هذا العنصر في التطبيق القضائي المصري بحيث "امتد نطاقه إلى الانعكاسات النفسية والعصبية للإصابات الجسدية، وما ينتج عنها من الاختلال العقلي أو التوازن النفسي"<sup>(1)</sup> بمعنى أن الحماية المقررة في إطار إصابات العمل تمتد إلى الأفعال التي تحدث نتيجة الصدمات العصبية والذهنية، والناجمة عن وقائع عنيفة تحدث في مكان العمل أو زمانه، وعليه فالعنف يشمل العناصر المادية والمعنوية، على خلاف القضاء الأردني حيث "إنه لم يشترط توفر عنصر العنف ، بحيث اشترط وجوب توفر ثلاثة عناصر"<sup>(2)</sup> .

أما بالنسبة لاجتهادات مؤسسة الضمان، رأيت وجوب توفر عنصر العنف، إذ أنه أمر ضروري من أجل تكيف إصابة حادث، فهل يشكل إصابة العمل أم لا، فلا بد من توافر العنف في أغلب الحالات إذ "لا يرى أنه سبب لاشتراطه في كل الأحوال حيث يتوقع وقوع الحادث دون توافر صفة العنف والعديد من أحكام القضاء تعاضت عنه "<sup>(3)</sup> وعدم اشتراط توفر صفة العنف في جميع الحالات هو الاتجاه المقبول، حيث يكفي أن تحدث الإصابة أثناء العمل ولعل أهمية هذا العنصر قد تبرز في عملية التمييز بين إصابة العمل وأمراض المهنة، إلا أن اشتراطه يتنافى مع حالات معينة، وغير لازم في بعضها كالضرر الحاصل للمصاب نتيجة التغيير المفاجئ في درجات الحرارة، أو قد يصاب العامل بالتسمم نتيجة تناوله أو تذوقه طعاما من المطعم الذي يعمل به، فلا محل لصفة العنف في مثل هذه الوقائع وأمثالها. ويجد الباحث من خلال العناصر المذكور أنها عناصر نسبية تختلف من حادث لآخر بحيث لا

(1)- اودن، سمير: مرجع سابق، ص106.

(2) - قرار تمييز رقم 1999/348 عدل عليا . ديوان الفتوى والتشريع-الكامل في التشريعات - ص.622

(3) - اودن، سمير: المرجع سابق، ص108.

. يمكن اشتراط وجوب توافرها كلها دائما نظرا لانه يمكن لمس وجود العنصر بصوره واضحة في الحادث وقد لا يمكن لمسه نظرا لانه غير موجود او انه موجود ولكن أثر وجوده ضئيل, الا ان الباحث يجد ان عنصر الضرر الجسدي لابد من توافره في جميع الحالات .

**المطلب الثالث: الإصابة بمرض المهنة والإصابة بالإرهاق والإجهاد من العمل**  
أجمعت قوانين العمل والتأمينات في فلسطين والأردن ومصر على إعتبار الإصابة بمرض المهنة إصابة عمل ضمن شروط معينه ووسائل معينه لتحديده, والتي سوف يتم توضيحها ضمن هذا المطلب على النحو التالي :

### **الفرع الأول : مفهوم مرض المهنة ( Industrial Disease )**

مرض المهنة كغيره من الاصطلاحات القانونية التي لها تعريفات اصطلاحية وتعريفات فقهية غير متفق عليها، وهناك وسائل وأنواع متعددة له تختلف من دولة إلى أخرى، وشروط اقتضتها التشريعات لاعتبارها من ضمن إصابات العمل، فاصطلاحا هو: "ظواهرات مزمنة ناتجة عن تسمم مسبب من المواد التي يعمل فيها العامل كأمراض معدية ميكروبية ناتجة عن العمل في المجاري والفحم الحجري، والأمراض المتوقعة نتيجة عن الوسط، والجو الذي يجري العمل فيه ، مثل : الهواء الضاغط، أو الغازات ،وعلى المستخدم في هذه الحالات أن يعلم رب العمل عند إصابته بهذه الأمراض " (1).

ويعرف أيضا : " التغير أو التلف في هيكلية الأعضاء الجسدية، تؤثر على الصحة ويكون له أسباب وأعراض مختلفة يؤثر المرض على صحة المريض بمنعه عن العمل، مما يرتب للمريض إجازة مرضية مدفوعة، إلا إذا كان مستمرا يمنع المريض عن الاستمرار في عمله مما يؤدي إلى فسخ العمل مع التعويض عن المدة التي قضاها المريض المذكور في العمل" (2). فكلا التعريفين يكملان بعضهما البعض من حيث الماهية والشمولية للحالات التي تقع تحت مفهوم أمراض المهنة .

أما الجانب التشريعي فيصعب فيه وضع تعريف جامع مانع للمرض المهني، فقد أورد المشرع الفلسطيني والأردني وقانون التأمينات الاجتماعية الأمراض المهنية في الملحق، واعتبر

(1) - مورس نحله ،روحي البعلجكي، صلاح مطر:مرجع سابق . 1488.

(2) - مورس نحله -روحي البعلجكي صلاح مطر:المرجع سابق .ص1487.

الإصابة بأحدها إصابة عمل موجبة للضمان، بل الأوسع من ذلك هو أن تغاضي الفقهاء عن إيراد تعريف للمرض المهني، وتم التركيز على وسائل تحديده، والشروط اللازمة لاعتبار المرض المهني إصابة عمل، والفرق بين حادث العمل والمرض المهني، وذلك لعدم وقوعهم في التوسع باعتبار المرض المهني إصابة عمل، وعليه فأمرض المهنة هي أمراض محددة ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية، وما تحدثه من تلوث لبيئة العمل من الأفراد كالضوضاء والاهتزازات، والإشعاعات، والحرارة، والرطوبة، وكذلك نتيجة ظروف الطبيعة المتواجدة في بيئة العمل .

### الفرع الثاني: وسائل تحديد المرض المهني

تتباين الدول فيما بينها في الوسائل التي تتبعها لتحديد أمراض المهنة، وتختلف النظم فيها ، نتناول فيما يلي بعضاً من هذه الأنظمة :

النظام الأول : نظام التغطية الشامل : "يقرر المشرع حماية العامل من كل مرض يثبت أصله المهني ، أي كل مرض بسبب العمل ، أو الظروف المحيطة بأدائه، أو الأماكن التي يتم فيها وبناء على هذا النظام يبيت في كل حالة على حده من كونها إصابة عمل أو مرض مهني، ويتم توسيع دائرة الحماية فيه ، إذ يغطي كافة الأمراض المهنية التي تسببها المهن المختلفة، وقد أخذ بهذا النظام في الأرجنتين وأستراليا، وأندونيسيا، وبعض الولايات المتحدة" (1).

النظام الثاني :نظام الجداول حيث يضع المشرع جدولاً يحدد فيه الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها ويتميز نظام الجداول بأن الأمراض التي يشملها تكون قرينة قانونية قاطعة على أن المرض مهني وينقسم هذا النظام إلى "نظام الجدول المغلق، والذي تحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر دون أن يسمح لأية جهة بإضافة أي مرض مهني جديد يظهر بعد وضع الجدول، أما الجدول المفتوح فهو عكس الجدول المغلق يسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة إلى جدول كلما ظهرت الحاجة إلى ذلك عن طريق إجراءات تشريعية بسيطة" (2).

النظام الثالث : هو نظام مختلط "إذ يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض التي تسببها المهنة، ونظام الجداول" (3).

(1) - حمدان، حسين عبد اللطيف: أحكام الضمان الإجتماعي . بدون طبعة . بيروت :الدار الجامعية . 1990 . ص . 274 .

(2) - الأهواني، حسام الدين : اصول قانون التامين الاجتماعي . من دون طبعة . 1992 . ص 170 .

(3) - قاسم، محمد حسن : مرجع سابق . ص 247 .

أما بالنسبة لكل من المشرع الفلسطيني المصري والأردني، فقد أخذوا بالنظام الثاني الذي يتمثل بإيراد جدول في ظل القانون يتضمن الأمراض المهنية، والأعمال التي تسبب هذا الأذى، فقد حدد الجدول المرفق بقانون التأمين الاجتماعي المصري، والجدول المرفق بقانون العمل الأردني والفلسطيني الأمراض المهنية، والأعمال المسببة لها على سبيل الحصر، بحيث لا يجوز إضافة أي مرض عن طريق القياس لمجرد كونه يرتبط بعلاقة سببية مع العمل، أما بالنسبة لإضافة أمراض أخرى إلى الجدول فهي من سلطة الوزير وحده في ظل قانون الاردني والمصري أما بالنسبة إلى قانون العمل الفلسطيني فلم ينص على هذا الأمر بحيث لا يجوز تعديل الجدول وتنشابه كل من التشريعات المذكورة مع الاتفاقيات الدولية العربية، حيث أصدرت اتفاقيات تتضمن الأمراض المهنية الموجبة للضمان \* (1).

### الفرع الثالث: الخصائص المميزة للمرض المهني وأنواعها

لقد وضع الفقه شروطاً لا بد من توفرها للتمييز بين المرض المهني والمرض العادي وأجمعها الفقهاء بأن يكون المرض من الأمراض المهنية الواردة بالجدول المرفق بالقانون وأن تكون مهنة العامل مرتبطة بهذا المرض طبقاً للجدول، ولا بد من اجتماع الشرطين معاً<sup>(2)</sup> ويترتب على هذه الشروط أن التعويض لا يستحق إلا بتوفرها، وهناك شرط آخر وهو ظهور المرض خلال فترة معينة، وتتمثل بمدة التقادم، وتبدأ من يوم اكتشافه حتى وإن أنهى العامل خدمته، ولو نظرنا إلى الجدول الخاص بأمراض المهنة الفلسطيني الذي ألحق بقانون العمل لنجد أنه يشتمل على عدة حالات مرضية يمكن تقسيمها إلى عدة مجموعات متميزة تشترك كل منها في خصائص مميزة وهو بذلك يتوافق مع الاتفاقيات الدولية العربية الصادرة من منظمة العمل العربية والتي تقضي على وجوب أن لا يقل عدد الأمراض المهنية المنصوص عليها في التشريع الوطني عن 15 مرضاً<sup>(3)</sup> وتجدر الإشارة أنه ليس هناك أي نص يجيز تعديل الجدول المرفق بقانون العمل والتأمينات الاجتماعية الفلسطيني، وبالتالي يمكن تقسيم الأمراض

(1) -الاتفاقية العربية رقم 18 المتعلقة بالتعويض عن امراض المهنة، والاتفاقية العربية رقم 42 المتعلقة بتعويض العمال عن امراض المهنة وهي تعديل للاتفاقية رقم 18.

(2) - عبيدات، عوني: مرجع سابق. ص 156 و مراد، محمد حلمي: مرجع سابق. ص 789.

(3) - الجزء الثالث من الإتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 الصادرة عن منظمة العمل العربية

- \_الواردة في الجدول إلى مجموعات متميزة وأهمها " : 1- مجموعه أمراض التسمم بالمعادن الثقيلة والمتفرعة إلى أ - التسمم بالمذيبات العضوية .
- ب - التسمم بالغازات
- 2- الأمراض الجلدية .
- 3- أمراض الغبار
- 4- أمراض ميكروبية .
- 5- أمراض ناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي .
- 6- الأمراض والأعراض الناشئة عن الهرمونات .
- 7- أمراض الصمم المهني .
- 8- أمراض الإشعاع كالحرارة والرينيم بواسطة أشعة إكس والتلوث . " (1)

وعليه يعتبر الجدول الفلسطيني جدولاً مغلقاً، بمعنى أنه لا يمكن إضافة أي مرض إلى الجدول خلاف المصري الذي بدوره أجاز لوزير التأمينات إضافة أي مرض إليه وبناء على ذلك ، فإن تعرض العامل للإصابة بأي مرض مهني - يدرج ضمن الجداول الملحقة بالقوانين - يعد إصابة عمل يستحق عنها تعويضاً، والأمراض التي يشملها الجدول تقوم كقرينة قانونية قاطعة على أن المرض مهني .

#### الفرع الرابع : أهمية التفرقة بين المرض المهني ، وإصابة العمل

يرجع سبب الاختلاف بين المرض المهني، وحادثة العمل إلى مصدر الضرر وليس إلى طبيعة الضرر، فإذا كان حصوله مباحاً أو بسبب خارجي، فهو إصابة عمل، أما إذا كان حصوله بطيئاً وبسبب داخلي، فهو مرض مهني، بالإضافة إلى ذلك تبدو أهمية التفرقة من حيث التعويض، فإذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له الاستفادة من التعويض إلا إذا كان المرض منصوصاً عليه في جدول الأمراض المهنية، أما إذا أصيب بإصابة عمل، فإن له الحق بالتعويض أي كان سبب الإصابة مادام قد ثبت صلته بالعمل وفقاً للمعايير التي سبقت الإشارة إليها، ويرجع تقدير هذا وتقديره إلى الخبرة الطبية وإلى الظروف التي أحاطت بالإصابة وطبيعتها.

(1) -ملحق أمراض المهنة مرفق بقانون العمل الفلسطيني

## الفرع الخامس: الإرهاق والإجهاد من العمل Stress And Overwork In Industry

لم يتضمّن قانوننا العمل الفلسطيني والأردني هذه الحالة في نصوصهما، وكذلك الفقه والقضاء، على خلاف قانون التأمينات الاجتماعي المصري الذي نص على ذلك صراحة متشددا بهذا الأمر، فأوجب توفر شروط معينة، لاعتبار الإرهاق والإجهاد من العمل إصابة عمل، وترك الأمر لوزير التأمينات الاجتماعية لتحديدها. ويمكن تلخيصها بما يلي:

- 1- أن يكون عمر المصاب أقل من 60 سنة
  - 2- الارتباط المباشر بين حالة الإجهاد والإرهاق من العمل والحالة المرضية
  - 3- أن تكون الحالة الناتجة عن الإرهاق ذات مظاهر مرضية جادة
  - 4- أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد أو الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية
  - 5- أن لا تكون الحالة ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة
  - 6- أن يكون الجهد الإضافي ناتجا عن تكليف المؤمن بإنجاز عمل معين في وقت محدد ويقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل، أو تكلفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد
- بالإضافة إلى عمله الأصلي<sup>(1)</sup>. ونلاحظ أن المشرع المصري على الرغم من نصه على الإصابة بالإجهاد والإرهاق إلا أنه لم يضع الشروط اللازمة لاعتباره إصابة عمل وإنما ترك الأمر للفقه.

### المطلب الرابع: الإصابة نتيجة حادث الطريق ( Road Accident )

تدخل كل من المشرع الفلسطيني والأردني والمصري ليبسط حمايته على العمال، وذلك بأقصى درجة ممكنة، وجسد ذلك مفهوم إصابة العمل الذي امتد ليشمل الحوادث التي تصيب العامل أثناء ذهابه وإيابه للعمل ( حوادث الطريق )، وذلك لكثرة الحوادث التي تصيب العمال خلال هذه الفترة، ورتبت التشريعات تعويضاً عن حادث الطريق باعتباره إصابة عمل وأساس التعويض هنا سمة المهنة، نظراً للتبعية الاقتصادية حيث أنه " في حالة ذهابه وإيابه من وإلى العمل يكون في تصرفه هنا مدفوعاً بالأسباب والدوافع المهنية التي تكمن في رغبته في القيام بالعمل المكلف على أساس كونه تابعا لصاحب العمل<sup>(2)</sup>، ومعنى ذلك أن العامل يكون قائماً

(1)- اودن، سمير عبد السميع : مرجع سابق ص122-126.

(2)- اودن، سمير عبد السميع : مرجع سابق ص165.

بعمل تحضيرى لعمل يتطلب تنفيذ قطع الطريق، أى أمر ذو طابع مهني مما يستوجب حمايته ويشترط لاعتبار الحادث في مثل هذه الحالة إصابة عمل كماورد في تعريف إصابة العمل فيكل من التشريعات المذكوره ما يلي :

1 -وقوع الحادث أثناء ذهابه لمباشرة عمله، أو عودته منه، أي الذهاب والإياب من وإلى مكان العمل .

2-أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي .

لقد نص التشريع المصري والأردني والفلسطيني سواء قانون العمل أو قانون التأمينات الاجتماعية صراحة على الشرط الاول، أما بالنسبة إلى الشرط الثاني، فنلاحظ أنه لم يتم النص عليه إلا في ظل قانون التأمينات الاجتماعية المصري، وهذا سوف يقودنا إلى التوقف على رأي الفقه والقضاء بهذا الشرط في ظل التشريع الأردني والفلسطيني و يعتبر لفظ الذهاب والإياب لفظا مطلقا ومرنا، بحيث لم يورد لكلا اللفظين معنا محددًا في التشريعات المذكورة، وإنما ترك الأمر إلى القضاء والفقه، فجاء القضاء الأردني وعرف الذهاب المباشر والعودة المباشرة : "بأن يسلك العامل الطريق الطبيعي والمعتاد الذي يسلكه في الظروف الاعتيادية، ويتحدد مفهوم الطريق الطبيعي الذي يسلكه بمعيار موضوعي لا شخصي وهو بهذا المعيار أسهل الطرق وأقربها وأقلها خطرا، ويبدأ الطريق إلى العمل بمجرد مغادرة العامل باب منزله، أو أي مكان آخر يتواجد فيه متوجها إلى العمل في حين يبدأ الطريق من العمل بمجرد مغادرة العامل مكان العمل".<sup>(1)</sup>، ومن الملاحظ أن المشرع المصري في ظل قانون التأمينات الاجتماعية بين هذا الأمر دون تحديد معايير أي أن حادث الطريق لا يعتبر إصابة عمل إلا إذا كان قد حدث للمنتفع خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه والمقصود بالطريق : هي الطريق الطبيعي المؤلف الذي يسلكه الشخص المعتاد دون انحراف أو تخلف بين محل إقامته إلى مقر عمله أو العكس، وعليه فالطريق المتخذ هو الطريق الطبيعي ويعرف بأنه : "الطريق المؤلف الذي يسلكه الإنسان العادي لو وجد في ظروف مشابهة كتلك الظروف التي حدثت فيها الإصابة أي الطريق الأسهل والأقصر بين محل إقامة العامل وبين مكان عمله"<sup>(2)</sup>، وعرف أيضا على أنه: " الطريق الطبيعي، أي ذلك الطريق الذي يقطعه العامل بين مكانين أو أكثر، وإن ذلك يتوقف

(1) - قرار تمييز رقم 100 عام 1993 فته عدل عليا .ديوان الفتوى والتشريع . ص2345.

(2) -قرار لمحكمة النقض مدني طعن رقم 1244 لسنة 59 ق جلسة 1986/1/5. الفكهاني .مشار اليه اودن ،سمير : مرجع سابق .ص 186.

على عدة عوامل موضوعية لا شخصية , فضلا عن أنه لا يمكن تحديد طريق نموذجي معين لاعتباره طريقا طبيعيا" (11)

وقد تبني المحامي الفلسطيني موسى شكري موقف الفقه المصري والأردني فعرف الطريق الطبيعي بأنه : "الطريق المعتاد للعامل أن يسلكها مباشرة من مقر إقامته إلى موقع العمل ومن موقع العمل إلى مقر أقامته بعد الانتهاء من يوم العمل" (2) .

ويمكن إضافة طريق اخر هو حالة ذهاب ومجيء العامل من مكان عمله إلى مكان عمل اخر بسبب يرجع إلى العمل نفسه وطبيعته ومقتضياته حسب الظروف والحاجة والتي سنبينها لاحق.

يبرز لدينا من خلال التعريفات الواردة أن هناك معيارين لتحديد الطريق الطبيعي :

1 - المعيار المكاني : ( الطريق جغرافيا ) يبدأ من "اللحظة التي يغادر فيها العامل باب شقته أو المكان الذي تركه قاصدا الذهاب إلى العمل، وينتهي الطريق بالوصول إلى مقر العمل، وكل حادث يقع بين النقطتين يعتبر حادث طريق" (33) , ومن الملاحظ بان هناك تباين واضح لمفهوم الطريق من حيث بدايته ونهايته فقد يكون منزل العامل أو سكنه المعتاد الذي يقطن فيه هو الطرف الآخر للطريق، حيث يشترط في الطريق أن تقع على الطريق المعقول، وخلال فترة الذهاب والإياب من المنزل إلى محل العمل، ورأي آخر هو الطريق الأسهل والأقصر بين محل العمل من وقت خروج العامل متجها إلى عمله وباب المنزل أو باب الشقة التي يسكنها ويجد الباحث أن التباين الواضح أيضا بالنسبة للحكام القضائية إذ انه يفضي النص بيتحمل ضمان الإصابات التي تحدث على الطريق أيا كان المكان القادم منه العامل أو المتوجه إليه .

هو المسافة التي تفصل بين نقطتين, إذ ذهاب وإياب العامل لمباشرة عمله تتحدد بنقطتين : النقطة الأولى لم يحددها كل من التشريعات أعلاه والتي لم توضح عما إذا كانت ( النقطة الأولى ) محل الإقامة، أو المكان القادم منه العامل أو المتوجه إليه، ولقد وفقت التشريعات في ذلك، حيث وسعت من مفهوم حادث العمل ,ونص المادة 1 من تعريف الإصابة والمادة 2/127\* (4) من قانون العمل الفلسطيني لا تحدد مكان حادث العمل

(1) - الظاهر ,محمد عبد الله :إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فقها تشريعا اجتهادا. ب دون طبعة .عمان : المكتبة الوطنية .1994. ص15.

(2) -شكري ,موسى:شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.ص35.

(3) -منصور ,محمد حسن :مرجع سابق. ص232.

(4) \*م2/127 عمل فلسطيني (( إذا اقتضت الإصابة إصابة العامل مسؤولية طرف اخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على إصابته من أي منهما ))

## المعيار الزمني:

فلحظة الإصابة يجب أن تتناسب مع الوقت الذي يجب على العامل أن يغادر، لكي يقصد محل عمله، ويقصد بمواعيد العمل : " المواعيد الخاصة يوم وقوع الحادث بالذات " (1)

وبالرغم من ذلك يعتبر ( المعيار الزمني ) عنصراً نسبياً قد تتداخل فيه ظروف خارجية أو داخلية خاصة بالعامل أو بالطريق تؤثر على الزمن ووقت ابتداء الطريق، مثل وجود حواجز قوات الإحتلال الإسرائيلية ( في فلسطين ) ، فهنا تؤثر سلباً على موعد العمل، وقد يسلك العامل طريقاً آخر للوصول إلى عمله .

فمعيار الطريق معيار مرن لما يطرأ من ظروف وعوامل وأسباب تتعلق بظروف الطريق .

أمّا بالنسبة للشرط الثاني \_ عدم التوقف أو الانحراف أو تخلف العامل عن الطريق الطبيعي - فلم ينص قانون العمل المصري والأردني والفلسطيني على هذا الشرط ضمن نصوصه، على خلاف قانون التأمينات الاجتماعية المصري والأردني، وكذلك سار القضاء والفقه، حيث أورد ذلك صراحة، بالإضافة إلى ما أورد الفقه والقضاء من تحفظات على النص التشريعي المتضمن بأنه جاء مطلقاً، فيؤدي إلى نتائج غير مقبولة، فلم يحدد معيار الانحراف والتوقف والتخلف ، وبالرغم من كون قانون العمل الفلسطيني والأردني والمصري لم ينص على شرط الانحراف أو التخلف، أو التوقف بصورة صريحة إلا أن هذه الحالات تدخل تحت إطار شرط مباشرة العمل حيث : "إن العامل وضع ذهنه وإحساسه في الوصول المباشر إلى العمل فيكون أخضع نفسه إرادياً لتبعية صاحب العمل ، أو تحت تأثير تبعية صاحب العمل والهدف الذي رسمه وقدره وسعى إليه لا يعلق به طارئ، ولا يشوبه شاغل سوى العمل والوصول إليه لضمان تنفيذ العمل " (2) ، وبالتالي فإن انحرافه إلى طريق آخر يعد انحرافاً من الذهن ، والهدف إلى شاغل آخر أو طارئ آخر ، وكذلك حالة التوقف أو التخلف .

فالقضاء الأردني أخذ بهذه المعايير\_ التوقف والتخلف والانحراف \_ رغم أنه لم ينص على ذلك في قانون العمل الأردني ، ويؤكد هذا الأمر قرار تمييز يقضي على "عدم اعتبار الإصابة

(1)- اودن، سمير .مرجع سابق.ص 169.

(2)- شكري ،موسى:شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.ص35.

. الناتجة عن حادث السير الذي وقع أثناء ذهاب المستدعي لمراجعة طبيب الاختصاص بتحويل من الشركة إصابة عمل ؛ لأنه لم يقع أثناء العمل أو بسببه " (1)

ويقع عبء الإثبات هنا على عاتق العامل بحيث يتعين عليه "التمسك باعتبار الحادث حادث طريق يتعلق بالعمل عن رقابة صاحب العمل المباشرة، فيقع عليه عبء الإثبات بأن الالتزام واقع بين الحادث والعمل ، فهو خارج موقع العمل " (2)

---

(1) - قرار تمييز رقم 182 بتاريخ 1992/12/22 عدل عليا , ديوان الفتوى والتشريع-الكامل للتشريعات - ص.2333.

(2) -شكري ,موسى:شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.ص39.

## المطلب الخامس : إثبات إصابة العمل

يتمحور هذا المطلب حول إثبات أصابة العمل من حيث وسائل الإثبات والوقائع التي يتعين على العامل أن يثبتها في إطار إصابات العمل, والتي تناولها الباحث في الفرع الأول والثاني من هذا المطلب .

### الفرع الأول :وسائل أثبات إصابة العمل

يتعين على العامل المصاب إثبات أن الإصابة إصابة عمل, فيثبت أن إصابته وقعت أثناء العمل أو بسببه , وكذلك إثبات العلاقة بين الحادث والضرر الجسماني, أو العلاقة السببية القائمة بين العمل وبين الإصابة وفي حال حدوث إصابة العامل أثناء العمل, ويتعين عليه أن يثبت العلاقة بين هذا الحادث والضرر الجسماني, وإقامة الدليل على تحقق الواقعة - إذا ما كانت قد حدثت أثناء تأدية العمل أو بسبب العمل - وهذا يمثل عبئا ثقيلا ألقاه القضاء على عاتق المصاب , إلا أن القانون في المقابل أمكنه من الإثبات بكافة طرق الإثبات بما فيها الالتجاء إلى قرائن الواقع.

ومن أهم وسائل الإثبات :

1-الوثائق التي تتعلق بالعمل وظروفه

2-الوثائق التي تتعلق بالمرض

3-التقرير الطبي النهائي الصادر عن اللجنة الطبية

4-شهادة الوفاة

5-حجة حصر الإرث لبيان صفة المدعين وكونهم ورثة المتوفى

6-ضبط الشرطة

7-بوليصة التأمين

8-فواتير النفقات الطبية .

9-الخبرة

أما بالنسبة إلى الوثائق المتعلقة بالعمل وظروفه يتبين منها أسباب الحادث,وتاريخ حصوله وظروف وقوعه, وهوية المتضرر وعمره الزمني ومكان إقامته, وإجراءات نقل المصاب من موقع الحادث, وبيان مقدار آخر شهر تقاضاه العامل, وما يلحقه من إضافات وملحقات, ومن الأمثلة عليها : إشعار الإصابة والتحقيقات التي يجريها مفتش العمل أو

المفوض بالتعويض، وتحقيقات الشرطة التي يتم عن طريقها التثبت أن الإصابة وقعت بإحدى الاستثناءات، أو أنها وقعت دون أثر لهذه الاستثناءات، أو أن العامل لم يكن - كما يدعي صاحب العمل - قد قام بفعل متعمد، أو أنه كان تحت تأثير السكر أو المخدر، وكذلك هناك بطاقات العمل، وأية أوراق سبق وأن حررها صاحب العمل أو وقع عليها تتعلق ببدء العمل وظروفه، أما بالنسبة إلى التقرير الطبي النهائي الذي يحتوي على مدة التعطيل، ونسبة العجز الوظيفي وعمر المصاب وجنسيته واسم العامل وأعضاء اللجنة، فإنه يصدر عن اللجنة الطبية إذ له "صفة الوثيقة الرسمية، إذ لا يطعن فيها إلا بالتزوير كون اللجنة الطبية أعدتها لما لها من خبرة وإطلاع دون تدخل من العامل في مضمون وبيانات التقرير"<sup>(1)</sup> إذ يعتبر تقرير حالة العجز الدائم "مسألة فنية طبية، ومن مسائل الخبرة التي تَبَتُّ فيها اللجنة الطبية اللوائية المختصة على ضوء القواعد الطبية"<sup>(2)</sup>، ويعتبر تقرير اللجنة الطبية اللوائية سنداً رسمياً، وهو حجة على الكافة بما دُونُ فيه من وصف للإصابة وتقدير نسبة العجز، وذلك عملاً بالفقرة من المادة السابقة من قانون البينات ويقابله م9 من قانون البينات الفلسطيني\*<sup>(2)</sup>.

10- ومن وسائل الإثبات أيضاً شهادة الشهود، فيحق للعامل أن يثبت حقه بغض النظر عن قيمة العقد بشهادة الشهود خلاف الإثبات المدني ما يزيد على 200 دينار الإثبات يكون بالكتابة، ويعتبر هذا خروجاً على القاعدة التي تفضي إلى عدم جواز صناعة الدليل من قبل الشخص نفسه " فلا يجوز أن يكون الدليل الذي يقدمه الخصم على صحة دعواه مجرد أقواله وادعاءاته، وأن يكون ورقة صادرة منه، أو مذكرات دونها بنفسه، ولكن القانون قد يخرج على هذا المبدأ في بعض الحالات لمبررات قدرها المشرع على جواز أن يتمسك الشخص بدليل صدر منه"<sup>(3)</sup> ويدعى للشهادة غالباً رئيس اللجنة الطبية وكذلك مفتش العمل ومرتب الشرطة وموظف شركة التأمين مصطحباً الملف الخاص بالمدعي .

## 11-القرائن: Presumptions

القرينة هي : " ما يستنبطه المشرع أو القاضي من أمر معلوم للدلالة على أمر مجهول"<sup>(4)</sup> وتقسم القرائن، إلى القرائن القانونية والقرائن القضائية، وسوف نركز على القرائن

---

(1)- عمران، محمد علي: شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية. بدون طبعة. 1970. ص226,2277 (2) -قرار تمييز أردني رقم 93/1491مجموعة المبادئ القانونية. الجزء الثامن. 1994. ص 2101 وقرار تمييز رقم 51- 86 مجموعة المبادئ القانونية. لسنة 88. ص321.

(2)- م\* (7) من قانون البينات الأردني رقم لسنة (30) لسنة (52)، م (9) قانون البينات الفلسطيني رقم 4- 2001

(3)- القضاة، مفلح عواد: البينات في المواد المدنية والتجارية دراسة مقارنة. بدون طبعة. 1994. ص47.

(4)- القضاة، مفلح عواد: المرجع السابق. ص210.

القضائية في إطار إصابات العمل, حيث أن القضاء جاء بمثل هذه القرائن من أجل تسهيل عبء الإثبات.

وتعرف القرائن القضائية (Judicial Presumption) بأنها : " القرائن التي لم ينص عليها القانون ويستخلصها القاضي من ظروف الدعوى ، ويقتنع بأن لها دلالة معينة ويترك لتقدير القاضي استنباط القرائن " (1) ولا يجوز الإثبات بالقرائن القضائية إلا في الأحوال التي يجوز فيها الإثبات بالشهادة ، وهذا ما قرره المشرع في المادة (43) من قانون البيئات الأردني .

ومن خلال التعريف العام للقرائن القضائية, يتبين أنها تقوم على عنصرين ,المادي الذي يتكون من وقائع يتحقق القاضي من ثبوتها بأي طريقة يراها, والتي يتعين على القاضي أن يثبت هذه الوقائع بشكل قاطع حتى يتكون عنصر الاستنباط الذي يقوم به قاضي الموضوع على أساس العنصر المادي,ومرجعه ذكاء القاضي وفطنته, وتبرز أهمية القرائن القضائية بصورة واضحة في ظل إصابات العمل كونها تسهل عبء الإثبات .

---

(1)- القضاة , مفلح عواد: المرجع السابق.ص210 .

## الفرع الثاني: عبء الإثبات (Burden Of Proof) في إطار أصابات العمل

يقع عبء الإثبات بأن الإصابة هي إصابة عمل على العامل ابتداءً، إذ يتعين عليه أن يثبت أن "إصابته وقعت أثناء العمل أو بسببه، وفي حال حدوث إصابة العامل أثناء العمل فيتعين عليه أن يثبت العلاقة بين هذا الحادث والضرر الجسماني الذي أصيب به، ولكن في حال حدوث الإصابة بسبب العمل، فيتعين على العامل أن يثبت علاقة السببية القائمة بين العمل وبين الإصابة، أي يثبت أن الإصابة وقعت بسبب العمل" (1).

ولكن إقامة الدليل على أن تحقق الواقعة حدث أثناء تأدية العمل يمثل عبئاً ثقيلاً ألقاه المشرع والقضاء على عاتق المصاب إلا أن القانون في المقابل أجاز له الإثبات بكافة طرق الإثبات بما فيها الالتجاء إلى قرائن الواقع، والتي تسمى الدلائل والإمارات؛ لأن "ثبوتها ليس مقصوراً لذاته بل للاستدلال على غيره، وللقاضي سلطة واسعة في استنباط تلك القرائن، وله حرية الاختيار في الواقعة الثابتة من الوقائع المتعددة التي يراها أمامه، وله تلك السلطة في تقدير ما تحمله هذه الواقعة من دلالة" (2).

وبالتالي فللقاضي الموضوع السلطة التقديرية (The Judges Discretion) في استنباط القرائن التي تساعد في تشكيل عقيدته، واستنباط الحقيقة، وتشكيل علمه اليقيني كالاعتماد على "تحقيقات أجريت في غيبة الخصوم، أو من محضر جمع الاستدلالات أجرته الشركة أو من شهادة شاهد لم يؤد اليمين ولا رقابة عليه، فيما نستخلصه منها متى كان استنباطه سائغاً" (3).

وتثور إشكالية عبء الإثبات في إطار إصابات العمل وبصورة واضحة عند إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل التي تظهر بصورة واضحة في حال حدوث الإصابة بسبب العمل إذ على العامل أن يثبت العلاقة بين العمل والإصابة على خلاف حالة الإصابة أثناء العمل فيتعين على العامل أن يثبت العلاقة بين هذا الحادث والضرر الجسماني الذي أصيب به فالقرينة في مثل هذه الحالة تسمى قرينة الإسناد، وتؤدي إلى إعفاء المصاب من إثبات التحقق

(1) - عمران، محمد علي: مرجع سابق . ص 226,227.

(2) - مرقس، سليمان: مرجع سابق . ص 86,87

(3) - أودن، سمير: مرجع سابق . ص 40 .

المادي للواقعة مصدر الإصابة ذاتها, استنادا بأن كل مكان يتواجد فيه العامل بناء على أمر من صاحب العمل يعتبر مكانا للعمل، وأن الفترة الزمنية التي يستغرقها في تنفيذ مثل هذا الأمر يعتبر وقت عمل، هذا وبالمقابل فإن لصاحب العمل دحض الإدعاءات وذلك وفق القواعد العامة المقررة قانونا .

### الفرع الثالث : الوقائع التي يتعين على العامل أن يثبتها في إطار إصابات العمل:

يستند القضاء على مجموعة من الأسباب للحكم في القضية المعروضة عليه, ويكون الحكم مسببا بناء على الوقائع المادية المقدمة من قبل الخصوم, أو القانونية, التي يتم تكيفها من قبل القضاء, دون اعتداد بتكليف الخصوم, مراعين الشروط العامة الواجبة التوفر فيها إذ لا بد أن "تتعلق بالدعوى المطروحة أمام القضاء منتجة في الدعوى, وألا يكون افتراض صحتها ومن الأحوال التي يفترض صحتها قانونيا ما يلي : أ- إذا وجه اليمين الحاسمة على الواقعة المتنازع عليها وقضت في ضوئها المحكمة, فيفترض القانون إثبات صحتها بعد قرار المحكمة بذلك, ب- وجود قرينة قانونية تقوم لمصلحة المعفى من إقامة الدليل بقوة القانون, ويجب أن تكون الواقعة أيضا محددة جائزة القبول, ويجب أن يكون الحق المدعى به محتملا أو قريب الاحتمال" (1), وسوف نجسد هذه الشروط العامة لأهم الوقائع الواجب إثباتها في إطار إصابة العمل , وهي على النحو التالي :

1-قيام علاقة العمل بين العامل وبين صاحب العمل

2-إثبات الضرر الجسماني الذي أصابه

3 -إثبات أن هذا الضرر الجسماني يرجع إلى إصابة العامل في حادث بمعناه الفني

4- الصلة بين الحادث والعمل أي إثبات الصفة المهنية للحادث الذي نجم عنه الضرر بإثبات أن حادث عمل حدث بواقعة العمل أو بمناسبته, أي أثناء العمل أو بسببه.

5-الصلة بين الحادث والضرر الذي أصاب العامل أي علاقة السببية بين الحادث والضرر أي إثبات أن الضرر الذي أصاب العامل يعود كله إلى حادث العمل لا إلى أسباب أخرى أجنبية.

---

(1) -الدكتور المشاقي , حسين أحمد حسين : الدفاتر التجارية القانونية -واقعتها ومستقبلها - دراسة مقارنة . رسالة دكتوراه . معد البحوث والدراسات .مصر . 2001

## البند الاول : إثبات عقد العمل : Proof Contract Labour .

بين كل من قانوني البيئات الفلسطيني و الأردني وسائل الإثبات العادية، وتتمثل في الأدلة الكتابية وشهادة الشهود والقرائن، وحلف اليمين والمعاينة والخبرة، وفسر القانونان ( الأدلة الكتابية بأنها : الأسناد الرسمية الموقعة لدى موظف حكومي مختص، والأسناد العرفية الموقعة والمنظمة بين أفراد دون التصديق عليها، والأوراق غير الموقعة مثل دفاتر التجار وتداولها الالتزامات التعاقدية وقسماها إلى التزامات : تعاقدية تجارية، والتزامات مدنية، والتي لا يجوز إثباتها بشهادة الشهود إلا إذا كانت القيمة لا تزيد عن 200 دينار بالقانون الفلسطيني و 100 دينار بالقانون الاردني ، وإن كانت هناك موانع أدبية .

وإلزام سواء كان مدنيا أو تجاريا، فلا يجوز إثباته بما يخالف السند الكتابي أو مضمون السند الكتابي بالبينة الشفوية، ولا يجوز دحض سند إلا بسند له نفس القوة\* (1)).

أما بالنسبة إلى إثبات عقد العمل، فهو يمثل خروجاً عن القواعد والمبادئ الخاصة بالإثبات المذكور سالفاً وقد نصت مواد قانون العمل على أنه : " يجب أن ينظم عقد العمل باللغة العربية، وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة" (2)، فالكتابة ليست ركناً من أركانه لأن عقد العمل من العقود الرضائية التي لا يتطلب توافر قيامها أي شكل خاص ويعتبر عقد العمل وسيلة إثبات إذ يمكن للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات بغض النظر عن قيمة العقد .

أما الإثبات من قبل صاحب العمل، فيرى محمود جمال الدين زكي أنه يجب على (( صاحب العمل إثبات حقوقه دائماً بالكتابة أياً كانت قيمة العقد، ويعد هذا الحكم خروجاً على القواعد العامة في الإثبات، ويرجع غرض المشرع من التشديد على صاحب العمل إلى حمل

---

(1) م\* - (68) من قانون البنات الفلسطيني و م (6) من قانون البيئات الأردني رقم لسنة (30) لسنة (52)  
(2) - م (15/1) من قانون العمل الاردني وم (67) من قانون العمل الفلسطيني وأكد زكي محمود جمال الدين :قانون العمل المصري ط3. 1983ص714,715.

كل رب عمل على إفراغ عقود العمل التي يبرمها في محررات كي يسهل الإثبات وبالتالي تقل المنازعات " (1) وبالرجوع إلى نصوص قانون العمل - الأردني والفلسطيني والمصري - فقد أعطت الرخصة القانونية للعامل بإثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات بينما لم يمنح الطرف الأخر رب العمل ذات الحق بنص صريح، ولكن في المقابل، فإن قانون البيئات ينص صراحة على الإذن لأحد الخصوم بإثبات واقعة بشهادة الشهود تجيز للطرف الثاني تقديم الشهادة حول تلك الواقعة ، ويرى فريد الجلاذ أنه " كان حريا بالمشرع عدم التصدي بنص صريح لمسألة تتعلق بإثبات الحقوق خصوصا وأن البيئات في الأصل من حق الخصوم، ولا تتعلق بالنظام العام كون أحكامها تتعلق بصميم حقوق الخصوم وفق قانون البيئات، وربما كان الأجدى أن يرد النص على منح الرخصة للعامل من حيث إثبات حقوقه بكل طرق الإثبات حال عدم وجود عقد منظم لكي يستقيم النص معنى ومبنى " (2) .

ولكن هذا الأمر يتعارض مع ما استقر عليه تشريعا وقضاء وفقها، فترك عملية الإثبات إلى القواعد العامة به إجحاف بالعامل " لكون قانون العمل قانونا خاصا، روعي فيه طرف من أطراف التعاقد وهو العامل، فاتجهت نية المشرع إلى تيسير الأمر على العامل دون صاحب العمل الذي جعله مربوطا بطرق الإثبات العادية " (3).

---

(1) - زكي، محمود جمال الدين: قانون العمل . ط 3 . 1983 . ص 741, 715 .

(2) - الجلاذ , فريد : مرجع سابق . ص 52.

(3) - شكري , موسى : عقد العمل دراسة تاريخية فقهية قضائية تحليلية ناقدة . ط 1 . رام الله: دار السلام للنشر والتوزيع. 1999. ص 303.

## البند الثاني - إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل

إن الالتجاء إلى القواعد العامة في إثبات العلاقة السببية كما أوردنا سابقا ليس سهلا والتشديد في تطلبه قد تؤدي إلى إفراغ فكرة حوادث العمل من كل محتوى لها؛ لأنه سيعلق استفادة العامل من هذا القانون على تقديم إثبات ليس من اليسير تقديمه في معظم الأحوال وبالتالي سندور في حلقة مفرغة ليرتد بنا الأمر إلى ما هو قبل قانون العمل، وعليه ابتدعت القرائن القضائية التي تسهل للعامل عبء الإثبات الملقى على عاتقه ليتحول أمر الإثبات بفضل هذه القرائن إلى خصم العامل .

سأحاول أن أعرض القرائن التي أقامها القضاء الفرنسي لتسهيل عبء الإثبات، وموقف القضاء المصري والأردني منها، أما بالنسبة إلى موقف القضاء الفلسطيني، فإنه لا تتوفر أحكام خاصة تتعلق بمدى أخذه بالقرائن القضائية، ويثور إثبات وجود علاقة سببية بين الإصابة والعمل في حالة الإصابات التي يظل سببها غير معروف، والتي تثير إثبات الصفة المهنية للإصابة، أما في حالة كون العلاقة واضحة كما هو الحال في الجروح التي تظهر فور حدوث الإصابة أو الوفاة التي تنشأ عنها مباشرة، فلا صعوبة في الأمر .

ومن أهم وسائل الإثبات التي تساعد في إثبات العلاقة السببية : القرائن القضائية سواء كانت قرينة مادية الحادث، أو قرينة مهنية الحادث، وقرينة التبعية أو قرينة السببية والتي ابتدعها القضاء الفرنسي وتأثر بها القضاء المصري والأردني، وتقوم هذه القرائن بجميع أشكالها بشكل مباشر أو غير مباشر بمكان وزمان العمل وعلاقته بالحادث، والتي تم تلخيصها من قبل جمال محمد إبراهيم بما يلي:

”قرينة مادية الحادث ، أو قرينة الإسناد الإصابي

ومفاد هذه القرينة بإثبات مادية الحادث ، أنها تعزي الضرر الذي يظهر للعامل في مكان وزمان العمل إلى حادث العمل بالمعنى الدقيق ، وهنا يعفى العامل من إثبات الضرر الذي أصابه وإنما عليه إثبات بان الضرر الذي لحقه ظهر في زمان ومكان العمل لينسب هذا الضرر إلى الحادث إذ مكان العمل وزمانه كافيان للدلالة على أرجحية عودة هذا الضرر إلى حادث العمل إلا إذا تم إثبات أن هذا الضرر يعود إلى أصل أجنبي تماما عن العمل من قبل صاحب العمل .

قرينة مهنية الحادث أو الأصل المهني :

أي نسبة هذا الحادث الذي أصيب العامل من جرائه إلى العمل أي يعتبر أنه "حادث عمل سواء قدم العامل الإثبات الفعلي لهذا الحادث، أو تم إثباته بمقتضى قرينة مادية الحادث، ولا يكلف العامل بإثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل، وهي تقوم على معيار سلطة رب العمل وتبعية العامل، وتظهر هذه القرينة عندما يكون العامل في زمان ومكان العمل، ودور هذه القرينة ينحصر في تسهيل إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل سواء قدم العامل الإثبات الفعلي لهذا الحادث، أو تم إثباته بمقتضى قرينة مادية الحادث، فلا يكلف العامل بإثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل، وتطبق هذه القرينة تطبيقاً صحيحاً سواء حين طبقها لإثبات الصفة المهنية للحادث أو حين رفض تطبيقها لعدم توافر شروط هذا التطبيق أو لاستطاعته إثبات عكسها .

قرينة إسناد الضرر الذي أصاب العامل إلى حادث العمل :

مؤدى هذه القرينة أنها تهتم بإسناد الضرر أو مجمل الضرر الذي يصيب العامل كنتيجة للحادث ذاته بحيث لا يكلف العامل بإثبات علاقة السببية بين هذا الضرر وبين حادث العمل بل يكلف خصم العامل بإثبات انتفاء علاقة السببية ، أي إثبات أن الضرر الذي أصاب العامل يعود وبصفة كلية إلى أسباب أجنبية تماماً عن هذا الحادث كالاستعداد المرضي للعامل أو لأسباب أخرى .

وهناك قرينة التبعية وهذه القرينة تقوم على معيار سلطة رب العمل وتبعية العامل وتظهر القرينة عندما يكون العامل في مكان وزمان العمل، وأساسها أن حادث أثناء تأدية العمل يفترض أنه وقع ليس فقط أثناء العمل ولكن أيضاً بسبب العمل، فيكتفي من العامل بإثبات أن الحادث وقع أثناء العمل ليستمد من هذه الظروف أنه وقعت بسبب العمل " (١١) .

ويجد الباحث من خلال الدراسة أن القضاء الأردني والمصري قد وقفا إلى جوار العمال بصدد علاقة السببية بين الحادث والعمل، فقد خففا مرة مفهوم هذه العلاقة إلى الحد الذي يكفي معه أن يكون العمل أحد الأسباب التي ساهمت في وقوع الحادث ليثبتنا استناداً إلى ذلك علاقة السببية بين العمل والحادث، ومرة ثانية خففا في مجال إثبات علاقة السببية بين

---

(١١)-أبراهيم ، جمال محمد:مجلة الحقوق . مجلد 11. العدد 3، 4، 1987. ص270,260.

الحادث والعمل بحيث لم يتطلب أن يقوم العامل بتقديم الإثبات فيما إذا وقع الحادث في مكان وزمان العمل، وهذا الموقف جدير بالتأييد والأخذ به نظراً لأنه يقوم على أسس قانونية، إذ أن القرائن القانونية هنا تقوم على الوضع الغالب للأمر، وتحقق الغاية المنشودة من اعتباره وسيلة إثبات في حال حدوث إصابة عمل، وبالتالي أتمنى على القضاء الفلسطيني إلى اعتناقها أسوق بالقانون المصري والأردني اللذين سارا مسار القانون الفرنسي، ومن الأمثلة على ذلك قرار نقض مصري يقضي بأن المشرع جعل إصابة العمل رهناً بوقوع الحادث أثناء تادية العمل ولو في غير الساعات المحددة له متى كان أدؤه لمصلحة العمل، وبغض النظر عن قيام رابطة السببية بين الحادث وبين العمل؛ لأن المشرع افترض قيام هذه الرابطة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تادية العمل، فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها " (1) .

وإحافاً بهذا الموضوع كذلك فإنه ورد بقرار المحكمة النقض الفرنسية ما مفاده أن " أن الظهور المفاجئ لضرر جسماني في زمان ومكان العمل يشكل بذاته حادثاً يفترض نسبته إلى العمل " (2)

ومن خلال البحث يجد الباحث انه كون الضرر ينتج عن حادث العمل يفترض وجود علاقة السببية، إلا أن إثبات علاقة السببية تتور وبشكل واضح في حالة وقوع الحادث بسبب العمل، فهنا يتعين أن يثبت العامل مهنية الحادث بمعنى أن الإصابة نتجت بسبب العمل، فلو لا العمل لما وقع الحادث.

(1) - نقض رقم 1981/10/28 في الطعن رقم 884 لسنة 51 ق. موسوعة الهواري ج.5 ص 628 القاعدة رقم (374)

(2) - ((La brusque survenance d'une lesion physique au temp au lieu du travail))  
أنظر جمال محمد : مرجع سابق ، ص 261.

المبحث الثالث : إلتزامات صاحب العمل ضمن (إصابة العمل)

المطلب الاول: إلتزامات صاحب العمل قبل وقوع الإصابة واثنائها .

يتضمن هذا المطلب فرعين أساسيين وهما : الفرع الأول : الإسعافات الأولية ,والفرع الثاني:

نقل المصاب إلى أقرب مركز طبي .

الفرع الاول : الإسعافات الأوليةFirst-Aid ونقل المصاب إلى أقرب مركزطبي

البندالاول :الإسعافات الأوليةFirst-Aids

توجب المادة 3/90 و م (117) \* (11) من قانون العمل الفلسطيني على صاحب العمل توفير وسائل الإسعاف الأولي وتقديمها للمصاب, وذلك بالشروط والأوضاع التي يقررها الوزير بالتنسيق مع جهات الاختصاص, وتوسع في هذا الأمر قانون العمل المصري, وفرض حماية أكبر للعامل بحيث إذا زاد عدد العمال على50 وجب عليه الاستعانة بأطباء أخصائيين في المنشأة وذلك من أجل منع الوفاة وعدم تدهور حالة المريض, والمساعدة على شفاء المصاب إذ إن نوعية الإسعافات المقدمة للمصاب تؤثر مباشرة على سلامته, والحد من خطورة الحادث, وتعرف الإسعافات الأولية بأنها : " الخطوات التي يجب أن تتبع للعناية بالمصاب والمصابين من أجل المحافظة على حياتهم, ثم التخفيف من الأضرار والمضاعفات التي قد تتجم عن المسببات المختلفة, وذلك من بداية الإصابة وحتى وصول المصاب إلى الأماكن المخصصة للعلاج " (2), ويبرز من خلال التعريف عدة أمور أهمها أن الإسعافات الأولية لا تقتصر على كونها أدوات وأدوية ووسائل, بل هي عبارة عن خطوات يجب أن تتبع ,وبالتالي لا بد أن يتوفر في القائم عليها وبصورة عامة مؤهلات وصفات عامة منها : الإخلاص والأمانة والأخلاق والنفاني وسرعة البديهة, وأما بالنسبة لمؤهلاته, فيجب أن يكون متدربا على القيام بالإسعافات الأولية, والإستعداد المسبق للقيام بأعمال الإسعاف إذ يعتبر من أهم مبادئ الإسعافات الأولية ويعرف المسعف بأنه : " ذلك الشخص المؤهل للقيام بأعمال الإسعافات الأولية, ويتحقق ذلك

---

(1) - \* م (117) يجب على صاحب العمل القيام بما يلي:1- تقديم الاسعافات الاولية اللازمة للمصاب ونقله إلى اقرب مركزطبي) .

(2)- د .قطامش, رشدي حمدان , قطامش ,احمد حمدان, حسن بنوال :الإسعافات الأولية . ط2.عمان: الوراق للنشر والتوزيع .2004. ص.33.

بالتدريب الصحيح فترة كافية على الأعمال الإسعافية وبشكل صحيح ابتداء من حدوث الإصابة وحتى وصول المصاب إلى المكان المخصص للمعالجة " (11) ، وعلى ذلك يتضح من أن نص المادة (3/90) من قانون العمل الفلسطيني أنها أوجبت تقديم وسائل الإسعاف الأولي للعامل المصاب وتوفيرها، دون تحديد لماهية هذه الوسائل وشروطها وشروط القائم بالإسعافات الأولية، وإنما تركت الأمر إلى وزارة العمل التي بدورها أصدرت العديد من القرارات ومن ضمنها القرار الخاص بنظام وسائل الإسعاف في المنشأة، وحدد فيه متطلبات الإسعاف الأولي، وبين الكم والصنف والنوع، ومتابعة الصلاحيات والصفات العامة والمؤهلات الواجب توفرها في المشرف على الصندوق، والتي تتشابه مع القرار الوزاري المركزي المصري الخاص بوسائل الإسعاف الأولي الذي وفر كما أكثر من الأدوات الواجب توافرها، وكذلك أوجب توفر شخص مسؤول بإجراء الإسعافات متضمنا مواصفاته من حيث كونه حاصلًا على شهادة من أحد المستشفيات، فلا يكفي أن يكون قادرا وله معرفة بهذه الإسعافات، بينما القرار الفلسطيني لم يوجب توفر شخص مسؤول ( مسعف ) وإنما مشرف على الصندوق، فكان أخرى بوضعي النظام الفلسطيني إضفاء صفة مسعف على مشرف الصندوق لإضفاء الصفة الرسمية واعتباره شخصا متخصصا وتجدر الإشارة إلى أن القرار الفلسطيني اقتضى توفر المشرف وقت ساعات العمل فقط دون إلزامه في وقت ساعات العمل الإضافي، ويتشابه قانون العمل الأردني\* (22) مع قانون العمل الفلسطيني، حيث ألزم كل منهما صاحب العمل بتقديم وسائل الإسعاف دون تحديد لوسائل الإسعاف، وإنما ترك الأمر إلى وزارة العمل .

وبهذا فإن التشريعات السابقة كانت موفقة بعدم تحديد ماهية وسائل الإسعاف ونوعها وكمها إذ تركت الأمر إلى وزارة العمل ، حيث لا يستطيع المشرع حصر هذه الوسائل لكونها تعتمد بشكل مباشر على حجم المنشأة وطبيعة العمل التي تقوم بها، ويؤكد هذا الأمر أن الأنظمة المتعلقة بوسائل الإسعاف "أعطت مفتش العمل صلاحية زيادة كمية وأنواع الإسعافات الأولية المحددة في الأنظمة الصادرة من الوزارة إذا اقتضى حجم المنشأة وطبيعة العمل ذلك" (3).

(11)- د.قطامش، رشدي حمدان و قطامش ،احمد حمدان و حسن نوال . المرجع السابق .ص 21.

(22)\*-م (87) عمل أردني والتي تنص (( إذا أصيب عامل بإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضررا جسيما حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب إلى مستشفى أو أي مركز طبي وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحادثة وان يرسل اشعار إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على(48) ساعة من وقوع الحادث ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته)). أما بالنسبة إلى م3/93 ((بناء على اقتراح الوزير بالتنسيق مع جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية متضمنة وسائل الإسعاف الطبي للعامل في المنشأة)).

(33)- المادة (8) - قرار مجلس الوزراء فلسطيني رقم (17) لسنة 2003 بنظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت .

## الفرع الثاني:نقل المصاب إلى أقرب مركز طبي

لقد ألزم المشرع الفلسطيني في المادة (177) صاحب العمل بنقل المصاب إلى أقرب مركز طبي، دون اشتراط لنوع المركز الطبي سواء كان مستشفى أم عيادة طبية أم مستوصف فورا ودون إبطاء، وذلك حفاظا على سلامة حياة المصاب وخوفا من تدهور حالته الصحية وبغض النظر عن طبيعة الإصابة، وكذلك قانون العمل الأردني بنص م (87/أ) والتي ألزمت صاحب العمل بنقل العامل المصاب بإصابة أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضررا جسمانيا حال دون استمراره في العمل إلى أقرب مستشفى أو مركز طبي خلال فترة لم تحدد من قبل المشرع

ويجد الباحث من المقارنة بين كلا التشريعين -قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الأردني- أن المشرع الأردني لم يلزم صاحب العمل بنقل العامل بصورة فورية، ولكنه حصرها في حالة الوفاة أو حالة إلحاق ضرر جسماني حال دون استمرار العامل في العمل وفي هذا الأمر إجحاف بحق العامل الذي يعتبر الجزء الضعيف في هذه العلاقة، إذ قد يتحمل الألم الحاصل له جراء الإصابة، ويستمر بالعمل لكي لا يفقد أجره اليومي، وخاصة إذا كان عامل مياومة، أو أن تكون الإصابة غير جسيمة ولكنها تتضاعف مع استمرار العمل .  
وعليه فالمشرع الفلسطيني وفر حماية أكبر للعامل المصاب، فسواء حالت الإصابة باستمراره بالعمل أم لم تحل فإن صاحب العمل ملزم بنقل المصاب فورا إلى أقرب مركز طبي\* (1) ويتشابه كل من التشريعين بعدم اشتراط نوع المركز الطبي المقصود .

---

(1)\*- يعرف المركز الطبي بأنه ((أقرب طبيب أو مستشفى من مكان وقوع الإصابة أو أقرب طبيب أو مستشفى معتمد من قبل المؤسسة أو تلك الجهة المعتمدة من صاحب العمل وتوافق عليها المؤسسة ) عبيدات، عوني : مرجع سابق . ص

### الفرع الثالث: تبليغ الشرطة وتبليغ وزارة العمل وشركة التأمين

تتطلب إصابة العمل تبليغ ثلاث جهات ذات علاقة بالإصابة وهي الشرطة ووزارة العمل وشركة التأمين والتي تناولتها في هذا المطلب بثلاثة فروع أساسية وعلى النحو التالي .

#### البند الأول: تبليغ الشرطة (Notification Policy)

تعتبر الشرطة من مأموري الضبط القضائي، والتي هي جزء من الجهات الأمنية المحصورة اختصاصهم في قانون أصول المحاكمات الجزائية " بقبول الشكاوي وإجراء الكشف والمعينة، واتخاذ الوسائل اللازمة للمحافظة على أدلة الجريمة، وإثبات جميع الإجراءات التي يقوم بها بمحاضر رسمية بعد توقيفها منهم ومن المعنيين بالأمر " (1) وتقوم أيضا باستقصاء الجرائم والكشف عنها، والبحث وتحري وقوعها والكشف عن فاعلها واستخدام وسائل متقدمة لهذا الغرض، ولها الصلاحية بالاستعانة بالخبراء المختصين والشهود دون حلف اليمين .

كما تسهم الشرطة بدور لا يستهان به في حال إصابات العمل وهذا ما يؤكد نص المادة (177) \* (2) من قانون العمل الفلسطيني، إذ ألزم صاحب العمل بتبليغ الشرطة شفاهة أو كتابة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضررا جسيما حال دون استمراره في العمل، وتعود أهمية إبلاغ الشرطة بوقوع الحادث إلى أن الشرطة تستطيع التحقق في الحادث، مما يساعد الوزارة وجهة التأمين في تكييفه ومدى تطابق وقائعه مع الإصابة فيما إذا تمت وفقا إلى الشروط المطلوبة في إصابة العمل، بالإضافة إلى أنه يساعد شركة التأمين ومؤسسة الضمان في ظل التشريع المصري على القيام ببيان حدود إلتزامها مع عدم إهمال أهمية ضبط التحقيق في عملية الإثبات، إذ يتم إبرازه خلال المحكمة كمستند رسمي لا يطعن به إلا بالتزوير .

(1) - م (46,45) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الاردني رقم (9) لسنة 1961 , وم (22) من قانون الأصول الجزائية الفلسطيني رقم (3) لسنة (2001) .

(2) - م\*(2\177)) والتي تنص ((عند وقوع اصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي تبليغ الشرطة فور وقوع اية إصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضررا جسمانيا حال دون استمراره في العمل )) .

بينما نص المشرع الأردني على وجوب تبليغ الجهات الأمنية دون تحديد لجهة معينة .  
خلافًا لما فعل المشرع الفلسطيني الذي يتشابه مع قانون التأمينات الاجتماعي المصري بتحديداتها  
بوجوب تبليغ الشرطة ويجد الباحث أن على المشرع الفلسطيني والمصري ألا يحددا الجهة  
المختصة بالشرطة نظرا لأن عملية إجراءات الضبط القضائي لا تقتصر على الشرطة، وإنما  
يحق للنيابة العامة أيضا القيام بالتحقيق طبقا لأحكام القانون الجزائي، بالإضافة إلى مفتش العمل  
الذي من ضمن اختصاصه أيضا استقبال الشكاوى والبلاغات، وعليه فإن عملية توسيع الجهة  
المختصة بتلقي البلاغ، فيه إضفاء لعنصر اليسر والمرونة، ويتمشى مع عنصر الفورية التي  
اقتضاها التشريع الفلسطيني والأردني، ويتضح للباحث أيضا أن المشرع الأردني بنص المادة  
(87) وضع أولوية تتمثل في الإسعافات الأولية للمصاب ونقله إلى المستشفى، أو إلى أقرب  
مركز طبي مع منح صاحب العمل وقتا لتبليغ الجهات الأمنية خلال 48 ساعة على وقوع  
الحادث، وهذا ما أكدته التشريع المصري بنص المادة 63 من قانون التأمينات وتقبله م 27 من  
قانون الضمان والتي تختلف عنه فقط بالمدة الإبلاغ إذ يلزم صاحب العمل بإبلاغ الشرطة خلال  
24 بدلا عن 48 ساعة من تاريخ تغييره عن العمل بينما المشرع الفلسطيني لم يوجد هذا التوازن  
بين الإجراءات لنصه على ضرورة تبليغ الشرطة فورا، مما أدى إلى وجود تزامم حتمي من  
حيث الإجراءات فيالرجوع إلى نص المادة (117) نجد أنه يفرض على صاحب العمل إبلاغ  
الشرطة بدلا من إجراء الإسعافات الأولية للمصاب ونقله للمستشفى، وبناء عليه وقع المشرع  
الفلسطيني في تعارض ملحوظ في ذات النص، فلو أعطى مهلة كما فعل المشرع الأردني  
والمصري لكان أفضل، فقد لا تتطلب الإصابة تحقيقا جنائيا لكون العامل لا يحتاج أكثر من  
الإسعافات الأولية ؛ لأن الضرر الذي لحق بالعامل ليس جسيما، وإنما ضرر بسيط، فلا حاجة  
في مثل هذه الحالة إلى تبليغ الشرطة ومن الأمثلة على الضرر الجسيم " الحوادث الجنائية  
وحوادث السير والطريق والحوادث العامة كالحريق والإنفجارات والانهيارات والحوادث التي  
تؤدي إلى وفاة المؤمن عليه المصاب " (11) .

أما طبيعة هذا التبليغ، فلم يحدده كلا التشريعين الفلسطيني والأردني، فقد يكون كتابة  
أو شفاهة، أما المشرع المصري، فقد بين في ظل قانون العمل أن البلاغ "يجب أن  
يكون كتابة عن كل حادث يصاب فيه أحد عماله مدة تزيد عن ثلاثة أيام، ويجب أن يتضمن

---

(11)- نموذج رقم (6) قرار مجلس الوزراء رقم (47) بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث  
الجسيمة ونماذج الإحصاء الخاصة بها، لسنة 2004 .

. البلاغ (اسم المصاب وعنوانه وبيانا موجزا عن الحادث، ونوع الإصابة واسم الطبيب المعالج وعنوانه واسم شركة التأمين التي يكون صاحب العمل مؤمنا لديها"<sup>(1)</sup>).

إن مهمة التبليغ تقع على صاحب العمل وحده، وفي حالة التقصير فنتم مساءلته عن هذا التقصير بالتبليغ ، ولا يضار العامل بذلك، وبهذا الخصوص ورد قرار لمحكمة التمييز الأردنية ينص على : "إن عبء إبلاغ الشرطة ومؤسسة الضمان الاجتماعي بوقوع الإصابة يقع على عاتق صاحب العمل ، وعليه تقع أية مسؤولية تنشأ من التأخير في البلاغ"<sup>(2)</sup>، ولقد رتب المشرع الفلسطيني والأردني عقوبة تتمثل بغرامة مالية، بالإضافة إلى ذلك يحق للعامل المصاب أو أحد أفراد عائلته القيام بإشعار الشرطة بالحادث، ولكن في حال لم يقدم من قبلهم فهذا لا ينتقص من حقوقهم.

ويلاحظ الباحث كذلك على نص المشرع الفلسطيني أن التبليغ يكون في حالتين لا ثالث لهما حالة الوفاة وحالة وقوع العامل بإصابة ألحقت بالعامل ضررا جسيما حالت دون الإستمرار بعمله بشكل طبيعي، وبالعكس ذلك فليس بالضرورة إبلاغ الشرطة وبهذا فإن مسألة تقدير الضرر الجسيم يرجع تقديره لصاحب العمل، وفي هذا الامر إجحاف بحق العامل لان معيار الضرر الجسيم لم يبينه المشرع الفلسطيني وإنما أورد مجلس الوزراء الفلسطيني الحالات التي تعتبر فيها الضرر جسيما على سبيل المثال وليس الحصر .

#### **البند الثاني: تبليغ وزارة العمل وشركة التأمين (Notification Ministry of Labour And Insurance Company).**

يتمتع مفتش العمل (Inspector, Labour) في ممارسته لمهامه بصلاحيات الضبط القضائي (Authoriyu, Judicial) إذ يحق له دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش، والاستفسار من صاحب العمل بشأن تطبيق أحكام وتشريعات العمل وقبول الشكاوي والبلاغات والإطلاع على سجلات صاحب العمل ليتحقق من صحة البيانات التي زوده بها صاحب العمل وأية وثائق أخرى معينة للتأكد من مطابقتها للمتطلبات القانونية، ويسهم مفتش العمل بدور لا يستهان به في حال إصابة العمل "إذ يلزم مفتش العمل بتلقي الإخطار المقدم من قبل صاحب العمل الخاص

(1)- م (1/12) قانون العمل المصري رقم 89 لسنة 1950

(2)- تمييز حقوق أردني رقم 86/51 لسنة 88 ، ديوان الفتوى والتشريع- الكامل للتشريعات، ص 321

بحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وفقا للإجراءات المقررة في هذا الشأن و على النماذج التي تعتمدها الوزارة<sup>(1)</sup>، وليسهل المشرع على مفتش العمل القيام بمهامه وليضمن التطبيق السليم للقانون فقد وضعت وزارة العمل العديد من الأنظمة والقرارات الإدارية اللازمة لتنفيذ أحكامه فأصدرت الوزارة نظاما خاصا لإصابات العمل والذي أطلق عليه " نظام الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها " <sup>(2)</sup> وذلك لإجراء التحقيق والقيام بصلاحيات الضبط القضائية الممنوحة له، ولا تقتصر عملية التبليغ على وزارة العمل في ظل التشريع الفلسطيني بل يمتد إلى شركة التأمين، إذ أن من التزامات صاحب العمل الأساسية التأمين على عماله .

وعليه يقع إلزام في ظل القانون الفلسطيني والأردني \* <sup>(3)</sup> على عاتق صاحب العمل بإخطار وزارة العمل، وذلك لتحقيق الغايات المذكورة أعلاه سواء كان الضرر جسيما أم بسيطا وبغض النظر عن كون الإصابة لم تسمح له بالاستمرار في العمل أو سمحت ، ولا تقتصر عملية التبليغ على وزارة العمل، بل تمتد في ظل التشريع الفلسطيني إلى شركة التأمين والتي بدورها تستطيع أن تتحقق من الإضرار التي وقعت، وتتأكد أن الحادث الواقع من الأخطار التي يشتملها عقد التأمين ليتمكن المؤمن بالعمل على إصلاح الضرر أو جبره قبل أن يتفاقم واعطائه فرصة لاتخاذ إجراءات تحفظ له الحق في الرجوع على المسؤول عن الحادث .

ويجد الباحث بالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني أنه يلزم صاحب العمل بإخطار وزارة العمل وشركة التأمين بنص المادة (3/117) سواء كان الضرر جسيما أم بسيطا، وبغض النظر عن كون الإصابة سمحت أم لم تسمح بالعمل، وذلك خلال مدة زمنية قصوى (48 ساعة) من يوم وقوع الحادث، ودون إبطاء مع وجوب كون الإشعار خطيا وبغض النظر عن الوسيلة وعن البيانات الموجودة به، إلا أن وزارة العمل وضعت نموذجا خاصا للإخطار ومن أهم البيانات والمعلومات الواجب توفرها في النموذج (تتمثل فيما يلي :

- 1- معلومات تتعلق بالمنشأة كاسم المنشأة، طبيعة عملها، عنوانها، الوضع القانوني للمنشأة اسم صاحب العمل أو من يمثله المدير المسؤول .
- 2- اسم شركة التأمين ورقم بوليصة التأمين .

---

(1)- م (107) من قانون العمل الفلسطيني، وم (9) من نظام المفتش العمل رقم 49 لسنة 96  
(2)- نموذج رقم (6) ، قرار مجلس الوزراء الفلسطيني ( رقم 47) بلانحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصاء الخاصة بها ، لسنة 2004 .  
(3)- \* م 3\117 فلسطيني ( ( عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي (إخطار الوزارة والجهة المؤمنة لديها خطيا عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار )

- 3 - المعلومات المتعلقة بالعمال المصاب كاسمه وجنسه وعمره وعنوان العامل الكامل وجنسيته والوضع المهني، والعمل الذي يشغله، وأجرة العامل، وطريقة دفع الأجر .
- 4- المعلومات المتعلقة بالإصابة ( تاريخ وساعة وقوع الإصابة، وساعة بداية العمل ويوم الإصابة، ومكان وقوع الإصابة، ونوع الإصابة وطبيعتها، ومكان الإصابة بالجسم، ونوع الحادث الذي أدى لوقوع إصابة العامل، والعامل المادي المسبب للإصابة )
- 5- التاريخ
- 6- اسم وتوقيع صاحب العمل، أو المدير المسؤول<sup>(1)</sup> .

ويستتبع من الناحية العملية بأن يلزم صاحب العمل أو مدير المؤسسة أن يحفظ هذا النموذج وأن يقوم وخلال 48 ساعة من وقوع حادث العمل بتعبئته ويقوم بتوقيعه وأن يختمه ثم يرسل إلى مكتب مفتش العمل، وإلى شركة التأمين خلال المدة المذكور وبذات الوقت تفتح "كل واحدة من هذه الجهات ملفا ترقمه انتظارا لضم المستندات المتعلقة بالحادث بحيث يطلع مفتش العمل على سجلات صاحب العمل ليتحقق من صحة البيانات التي زودها بها ومتابعة ملف العامل ومطالبة صاحب العمل باستحقاقات العامل، وإحالة القضية إلى القضاء في حال عدم استجابة صاحب العمل، وتقوم شركة التأمين بواسطة محققها من مراجعة الأمر والتحقق من صحة البيانات التي أعلنها صاحب العمل، كما يقوم العامل في متابعة ملفه لدى مفتش العمل ولدى شركة التأمين بموجب صور كتب صاحب العمل التي أرسلها إلى تلك الجهة"<sup>(2)</sup>. والملاحظ أن المشرع توخى في هذه الإجراءات مصلحة العامل ولما لها من أهمية على الصعيد الاجتماعي والوطني

وفي قانون العمل الأردني يلزم صاحب العمل بنص المادة 87/أ بإشعار الوزارة دون شركة التأمين خلال مدة 84 ساعة في حالتي الوفاة والضرر الجسيم دون تحديد لطبيعة التبليغ الذي تم تحديده وفقا لنظام الإشعار بإصابات العمل\*<sup>(3)</sup> والذي اوجب أيضا ( نظام الاشعار بإصابات العمل ) تبليغ شركة التأمين .

(1)- النموذج (1) المقرر في القرار رقم 47/2004 الفلسطيني الخاص بنظام الإشعار بإصابات العمل

(2)- محاضرة عن إصابات العمل في اتحاد نقابات العمال الفلسطينيين . قدمها مفتش العمل ، فوزان عويضة . بشهر 3 .2007

(3)- نظام إصابات العمل لسنة 63 والمنشور بالجرديدة الرسمية بتاريخ 63/1/16 ، العدد 2 . 1963 . ص 51 .

ويجد الباحث من خلال المقارنة بين نص المادتين (87) وم(3/117) أن التشريع الفلسطيني وفر حماية أكبر للعامل، إذ لم يحصر الحالات التي يتم فيها إشعار وزارة العمل بحالة الوفاة والضرر الجسيم، حتى لا يقع العامل تحت طائلة التعسف في استعمال الحق، فقد تكون الإصابة بسيطة، ولكن بعد فترة قد تتضاعف بالإضافة إلى أن استمرار العامل في العمل قد يؤدي إلى إحداث مضاعفات جسيمة، ناهيك على أن العامل قد يصاب بضرر جسيم ولكن الإصابة لم تحل دون استمراره في عمله .

ويجد الباحث أيضا تشابها بين المشرعين في تحديد المدة القصوى للتبليغ، وهي : ( 48 ساعة )، وحسنا فعل كلا التشريعين بتحديد هذه المدة، إذ لم يترك الأمر مفتوحا، وفي ذلك حماية للعامل، ولقد نص التشريعان على أن إبلاغ الشرطة أو أية جهة أمنية أو إبلاغ الوزارة أو شركة التأمين عن إصابة العامل بضرر نتيجة حادث العمل يقع على عاتق صاحب العمل لذلك، فأية مسؤولية أو ضرر ينشأ عن هذا التقصير بالإبلاغ يقع على عاتق صاحب العمل وحده، ولا يضار العامل بذلك، كما يعاقب صاحب العمل بموجب المادة 136 من قانون العمل الأردني عن تقصيره، وإهماله أو تباطئه في إبلاغ الجهات المذكورة بمبلغ لا يقل عن 300 دينار أردني، ولا يزيد عن 500 دينار أردني، وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية بقرارها هذا الأمر، إذ " إن مسؤولية التبليغ تقع على الشركة التي أصيب فيها العامل، وأن عدم قيام الشركة بذلك لا يعني حرمان العمل من حقوقه عن التعويض لعدم النص في ذلك " (1)

وكذلك قرار تمييزي أردني يقضي "بأن عبء إبلاغ الشرطة ومؤسسة الضمان الاجتماعي بوقوع الإصابة يقع على عاتق صاحب العمل وعليه فإن أية مسؤولية تنشأ من التأخير في الإبلاغ تقع على صاحب العمل وحده دون أن يضار العامل من ذلك " (2) .

ولا يوجد نص في قانون العمل الفلسطيني والأردني يلزم العامل أو عائلته بالتقدم إلى مفتش العمل وشركة التأمين، كما أن هذا الأمر لا ينتقص من حقوق العامل ولا يعفي صاحب العمل أو شركة التأمين من ضمان تعويض العامل، على أن إبلاغ شركة التأمين بأن ترسل مندوبها محققا يتحقق من صحة البلاغ ويطلع على كافة السجلات لدى صاحب العمل، والتي تتعلق بالحادث وبذلك ليس هناك مانع من أن يقوم العامل أن استطاع أو ذوه من إبلاغ الجهات ذات العلاقة بالإصابة حسب ما تقتضيه الظروف.

(1) - تمييز حقوق رقم 93/556 94 /1705 . المشار إليه شكري موسى : إصابات العمل وأمراض المهنة . ص 27.

(2) - تمييز حقوق رقم 51/86 . المشار إليه شكري موسى : إصابات العمل وأمراض المهنة . ص 27.

. ومن ضمن الالتزامات الأخرى التي أوجبها قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 47 لسنة 2004 على صاحب العمل موافاة الوزارة كل ستة أشهر تبدأ من شهر كانون الثاني بإحصائيات عن الإصابات والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة والأمراض العادية، وفقا للنماذج المرفقة 7/6/5/4 على الأ يتجاوز موعد إرسالها اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لانقضاء ستة الأشهر، وعليه أن يحتفظ بنسخة ثالثة منها في المنشأة، ويلزم صاحب العمل بالاحتفاظ بسجلات خاصة تبين الإصابات والأمراض العادية والمزمنة حسب البيانات المطلوبة ويزود بها مفتش العمل عند الطلب، كما يلزم صاحب العمل بإخطار الوزارة بالبيانات الفنية التي تنتهي إلى الجهات المختصة الأخرى وذلك في حدود النتائج الخاصة بالإصابة واحتمال وقوع تلك الحوادث الجسيمة والتقديرات النهائية من خسائر مادية وبشرية .

ويبدو التماثل واضحا بين قانون التأمينات الإجتماعية\*<sup>(11)</sup>، وقانون العمل من حيث الإجراءات الواجبة الاتباع عند حدوث الإصابة، والتي تتمثل بتقديم الإسعافات الأولية، ونقل المصاب إلى أقرب مركز طبي تعينه مؤسسة الضمان، أو يعينه صاحب العمل، وتوافق عليه مؤسسه الضمان، بالإضافة إلى إبلاغ الشرطة وإبلاغ مؤسسة الضمان بوقوع الحادث بدلا من إبلاغ وزارة العمل وشركة التأمين، والجدير بالذكر أن قانون التأمينات الاجتماعي الفلسطيني الموقوف العمل به لم يتضمن أي نص يلزم فيه صاحب العمل ومؤسسه الضمان بوجوب توفير وسائل الإسعاف الأولي وتقديمها، ونقل المصاب إلى أقرب مركز طبي، وبالتالي لم يوفر القانون الفلسطيني الحماية اللازم للعامل المصاب .

---

(11)- م\* (18) من قانون التأمينات الفلسطيني وم(27) من قانون الضمان الاجتماعي وم50,65,63 من قانون التأمينات

#### الفرع الرابع :تأمين إصابات العمل(Accident Insurance)

بالإضافة إلى الإجراءات السابقة التي يلتزم بها صاحب العمل فإنه كذلك يلتزم بتأمين العمال ضد إصابات العمل والتي من الضرورة لتناوله، أن نعرف بإيجاز مفهوم التأمين بصوره عامة وأنواعه لتحديد النوع الذي يندرج تحته تأمين إصابة العمل .

ينقسم التأمين البري إلى : تأمين اجتماعي، وتأمين خاص ، حيث جاء كل من التشريع الأردني والمصري بقانون التأمين الاجتماعي أو الضمان الاجتماعي، وكذلك فعل التشريع الفلسطيني بقانون التأمينات الاجتماعية الموقوف العمل به، ويعرف التأمين الاجتماعي على أنه : "تأمين إجباري يهدف لتقديم الحد الأدنى من الأمان الاقتصادي، وتأمين العيش الكريم لقطاع عريض من الناس، ويتميز بتوفير الحاجات الأساسية عند وقوع حادث ينتج عنه خسارة في الدخل أو إنفاق مصاريف " (1) .

أما بالنسبة إلى التأمين الخاص الذي تقوم به شركات وجمعيات تعاونية أو تبادلية وهيئات خاصة أخرى، فإنه يقسم إلى : تأمين الأضرار (Insurance Against Damage) ، والتأمين على الأشخاص ( Insurance of Person ) .

ويعرف التأمين من الأضرار على أنه : " تعويض المؤمن له عما لحق بذمته المالية من خسارة بسبب وقوع الخطر المعين في العقد، ويقسم التأمين من الأضرار إلى نوعين : التأمين على الأشياء، والتأمين من المسؤولية المدنية الذي يكون الهدف منه تعويض المؤمن له عما يلحق ذمته المالية عن خسارة نتيجة رجوع المتضرر عليه، بسبب مسؤوليته المدنية، والجدير بالذكر أن المسؤولية المدنية قد تكون عقدية، وقد تكون تقصيرية " (2) .

ومن صور التأمين من المسؤولية: " التأمين من المسؤولية عن حوادث السيارات والتأمين من المسؤولية الجاري عن الحريق، وتأمين المسؤولية عن إصابات العمل " (3) ومن خلال هذا التسلسل في تقسيم أنواع التأمين، فإن التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة

(1) - عبد القادر ،العطير :التأمين البري في التشريع دراسة مقارنة . دون طبعة . 2001 . ص 55 .

(2) - مصطفى ، خليل : على دفعة تقدير التعويض وحقوق المؤمن المدنية. بدون طبعة . 2001 . ص 25.

(3) - أبو السعود ، رمضان : أصول الضمان. بدون طبعة . 1992 . ص 217.

. يكون من قبل التأمين الخاص البري قسم التأمين من الأضرار, أي من قبل تأمين المسؤولية المدنية, ويعتبر هذا التسلسل النشأة الأولى إلى التأمين ضد إصابات العمل في ظل القانون الأردني والمصري, أي قبل نشوء قانون الضمان الاجتماعي الذي يحوله إلى تأمين اجتماعي أما بالنسبة إلى المشرع الفلسطيني, فما زال التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة من قبل التأمين الإلزامي البري الخاص تحت إطار المسؤولية المدنية كما كان سابقا في ظل التشريع المصري حيث صدر قانون التأمين الخاص بالتأمين الإجباري عن حوادث العمل وفيه ألزم كل من صاحب العمل أن يؤمن على حوادث العمل, بحيث لا يحمل العمال الذين يسري عليهم هذا القانون أي نصيب من نفقات التأمين, وكذلك أكد قانون العمل المصري لسنة 1950 ذلك حيث ألزم صاحب العمل إجبارا أن يؤمن إصابات العمل وأمراض المهنة حماية للعامل أما بالنسبة إلى قانون العمل الفلسطيني, فنلاحظ أنه نحى منحى مشرع العمل المصري بإلزام صاحب العمل بتأمين عماله, إذ تنص المادة 116 على أنه : (يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين) .

يجد الباحث أن هناك نقصا شديدا بنص المادة أعلاه, حيث جاءت مطلقة عامة, إذ إنها لم تبين نوع المخاطر التي يشملها التأمين, ولم تبين ما هي البيانات الواجب توافرها في بوليصة التأمين, كما أنها لم تبين أركان وعناصر عقد التأمين, ولا أحكامه ولا التزامات شركة التأمين والتزامات المؤمن عليه, فعلى المشرع الفلسطيني أن يفعل كما فعل المشرع المصري في حينه بإصدار نظام أو تشريع خاص لتأمين إصابات العمل, وذلك من أجل تنظيم أحكام هذا التأمين بشكل تفصيلي لا يجعل مجالا للاجتهاد والتفسير بحيث يشمل هذا التشريع- كما جاء بالقانون المصري- ما يلي:

"1- على صاحب العمل أن يؤمن على حوادث العمل وأمراض المهنة .

2- الفئات المستثناة من تطبيق القانون, إذ إن المشرع المصري استثنى أصحاب المحال التجارية أما بالنسبة إلى قانون العمل الفلسطيني, فقد جاء مطلقا يشمل جميع الفئات العمالية والتجارية .

3- يبين فيه دور المقاول من الباطن في إطار التأمين ضد إصابات العمل, وعلاقته مع المقاول الأصلي الذي يتعين عليه في ظل القانون المصري أن يقوم بهذا التأمين, وله الرجوع على المقاول من الباطن ليسترد ما استلزمه ضد التأمين .

4- كما أن هذا القانون يبين أركان وعناصر عقد التأمين والحد الأدنى من البيانات الواجبة التوفر في بوليصة التأمين .

---

(11) - قانون التأمين الإجباري المصري رقم 86 لسنة 1942

- 5- الالتزامات المترتبة على صاحب العمل اتجاه شركة التأمين
- 6- التزامات شركة التأمين اتجاه المؤمن لديه وكذلك اتجاه وزارة العمل ومفتش العمل
- 7- العقوبة المفروضة في حال مخالفة الالتزامات المترتبة
- 8- دور وزارة العمل ومدير الشؤون الاجتماعية في هذا الأمر
- 9- الحالات التي يجوز فيها إعفاء صاحب العمل من إجراء التأمين وما هي الشروط اللازمة لذلك .
- 10- جواز أن يقوم أصحاب العمل بتشكيل جمعية تعاونية للتأمين على أعمالهم ضد إصابات العمل .
- 11- في حال أنشأت الحكومة صندوقاً للتأمين ضد حوادث العمل، فإن هذا الصندوق يحل محل جميع هيئات التأمين التي تقوم بهذه العملية
- 12- تنظيم آلية دفع الرسوم ومقدارها وزمانها وفوائدها
- 13- تاريخ العمل بهذا القانون<sup>(11)</sup>
- وفي ظل غياب هذا القانون المنظم لتأمين إصابات العمل وإيقاف قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني، فما هي الأحكام الواجبة اتباعها؟ يجد الباحث انه يرجع إلى أحكام المجلة العدلية المتعلقة بالتأمين و الأنظمة الخاصة بشركة التأمين

### المطلب الثاني : التزامات صاحب العمل بعد إصابة العمل

#### الفرع الاول :المعالجة الطبية ونقل المصاب إلى مركز العلاج

تلزم كافة التشريعات العربية صاحب العمل بعلاج العامل المصاب، ونقله إلى مركز العلاج، إذ يرجع الهدف الأساسي للعناية الطبية (Care, Medical) ، وقاية صحة المصابين من الأخطار الصحية التي تهددهم، وإلى شفائهم من الأمراض التي يتعرضون لها، رغم الجهود الوقائية وإعادة قدرتهم على العمل، عن طريق الخدمات العلاجية والترميمية لكي يعودوا إلى مواقعهم في مجال نشاطهم الاقتصادي، أو إلى غيرها من المواقع التي تتناسب مع قدراتهم الجديدة، وهذا ما أكده كل من التشريع الفلسطيني والأردني، إذ ألزمت المادة 118 من قانون العمل الفلسطيني والمادة 87/1 من قانون العمل الأردني صاحب العمل بعلاج العامل المصاب وكذلك شركة التأمين بالتبعية، وإن اقتضت مسؤولية طرف ثالث .

(11) - النظام المصري رقم 86 لسنة 1942، المشار إليه حسن احمد : مجموعة تشريعات العمل والتأمينات . مطبعة مصر .

. ويعالج هذا الفرع المواضيع التالية :

**البند الاول : مفهوم العلاج الطبي**

**البند الثاني : الجهة التي تتولى الرعاية والعلاج الطبي والفرع الثالث : نطاق المعالجة الطبي**

**البند الاول : مفهوم العلاج الطبي (Care ,medical)**

عرفت المادة 47 من قانون التأمينات الاجتماعية المصري مفهوم العلاج والرعاية الطبية

بما يأتي: الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام.

الخدمات الطبية على مستوى الأخصائيين بما في ذلك أخصائي الأسنان .

الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء .

العلاج والإقامة بالمستشفى أو المصح أو المركز المتخصص .

العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم .

الفحص بالأشعة والبحوث المعملية والمخبرية اللازمة، وغيرها من الفحوص، وكذلك صرف

الأدوية اللازمة في جميع الحالات المشار إليها فيما تقدم .

توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية التعويضية، وذلك طبقاً للشروط

والأوضاع التي يحددها قرار وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات على ماهية مشتملاته .

أما بالنسبة إلى قانون الضمان الاجتماعي الأردني والتأمينات الاجتماعية الفلسطيني، فقد

حددا مشتملات العلاج الطبي على سبيل الحصر دون أن يضمنا العامل في حالات أخرى حسب

اللزوم، مخالفاً بذلك قانون التأمينات المصري الذي أورد هذه الحالات على سبيل المثال، إذ

أعطى للوزير أن يضيف حالات أخرى حسب ما يلزم .

أما بالنسبة إلى قانون العمل الفلسطيني والأردني فلم يحددا مفهوم العلاج الطبي ولا

مشتملاته، وبالتالي يلزم صاحب العمل بتقديم كافة أوجه العلاج اللازمة والمناسبة حسب المعايير

الطبية ووفق ما تقتضيه طبيعة الإصابة، وكذلك نفقاتها، ومن ضمن مشتملات الرعاية الطبية : "

النفقات الطبية والصيدلانية ومصاريف الإقامة في المستشفى، والخدمات

التأهيلية الطبيعية بما في ذلك تغطية نفقات نقل المصاب من مكان العلاج إلى مكان

سكنه " (1)).

(1)- قرار رقم 88/498 تمييز حقوق أردني قد حدد مشتملات الرعاية الطبية ((فرب العمل مسئول عن دفع جميع

النفقات الطبية والصيدلانية ومصاريف الإقامة في المستشفى التي أنفقت علاج الضرر الجسماني الذي أصيب به

العامل طبقاً لنص المادة 56 من قانون العمل ويعتبر هذه النفقات بمثابة تعويض عن الضرر الجسماني كحق ناشئ

عن عقد العمل )) , مشروع قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 م (122) ((يتولى صاحب العمل علاج

العامل المصاب إلى إن يشفى من إصابته وتغطية جميع النفقات الطبية والصيدلانية ومصاريف الإقامة في المستشفى

والخدمات التأهيلية الطبيعية بما في ذلك تغطية نفقات نقل المصاب من مكان العلاج إلى مكان سكنه ))

## البند الثاني: الجهة التي تتولى الرعاية والعلاج الطبي

حدد المشرع الفلسطيني والأردني الجهة التي تتولى الرعاية، والعلاج الطبي بصاحب العمل وجهة التأمين كذمة مالية أخرى تضاف إلى ذمة صاحب العمل لضمان أداء التعويضات للعامل المصاب بتقديم العلاج والرعاية الطبية، وتبقى مسؤولية صاحب العمل قائمة حتى وإن انضم طرف ثالث\*<sup>(11)</sup> على خلاف قانون التأمينات الاجتماعية أو الضمان "فالأصل أنه يقع الالتزام بالعلاج والرعاية الطبية على عاتق هيئة التأمين الإجتماعي، بحيث تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته إلى أن يشفى"<sup>(12)</sup>.

ولكن بالرغم من ذلك أجازت م46/ج من قانون التأمينات المصرية، والمادة 24/ب من قانون الضمان الأردني أنه لصاحب العمل علاج المصاب ورعايته مقابل تخفيض نسبة الاشتراك، على خلاف قانون التأمينات الفلسطيني الذي لم ينص صراحة على هذا الأمر في ظل أحكامه، وبالتالي لا بد للقائمين على ورش تعديل قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني الانتباه إلى هذا الأمر.

## البند الثالث: نطاق المعالجة الطبية

لا يحدد نطاق المعالجة الطبية بمقدار زمن معين، إذ إنه يستمر إلى أن يتم شفاء المصاب، سواء ذكر المشرع عبارة إلى أن يتم شفاؤه أم لم ينص على ذلك، وهذا الأمر تقتضيه طبيعة الأمور، إذ لا يتصور أن يستمر علاج المصاب إلى ما بعد ذلك، فيكون المشرع متعسفا في هذا الأمر، ولا يحقق التوازن المنشود بين صاحب العمل والعامل، وأكدت ذلك المادة 118 من قانون العمل الفلسطيني، وكذلك محكمة التمييز الأردني حيث قضت أن "الالتزام صاحب العمل

---

(11)-\*م (188)، قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، والتي تنص على (وفقا لاحكام القانون والانظمة الصادرة يتكفل صاحب العمل بما يلي علاج العامل المصاب إلى ان يتم شفاؤه وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها م (87) من قانون العمل الاردني م17 من قانون التأمينات الفلسطيني (2)-أودن ، سمير: مرجع سابق . ص279.

ليس محددًا بزمان معين إلا عند الإعلان عن شفائه بموجب تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية، أو بوفاة العامل نتيجة المرض أو الإصابة عندها يتوقف التزام صاحب العمل أو ينتهي مطلقاً<sup>(1)</sup> .  
، أما بالنسبة إلى جهة العلاج فلم يحددها قانون العمل الفلسطيني والأردني ،  
إذ تركا حرية الاختيار إلى العامل المصاب بانتقاء جهة العلاج، وهو بذلك يخالف  
قانونالتأمينات الاجتماعية، إذ تقتضي نصوصه على أن تتولى الهيئة العامة للتأمين  
الصحي علاج المصاب ورعايته طبيا في الأماكن التي تحددها الهيئة للتأمين الصحي، بل أوسع  
من ذلك " لا يجوز لهذه الهيئة أن تجري ذلك العلاج أو تقديم الرعاية الطبية في العيادات أو  
المصحات النوعية أو المستشفيات العامة، أو المراكز المتخصصة إلا بمقتضى اتفاقيات خاصة  
وكذلك تحدد هذه الاتفاقيات الحد الأدنى لمستويات الخدمة الطبية وأجرها، ولا يجوز أن يقل  
مستوى الخدمة الطبية في هذا الحالة عن الحد الأدنى الذي يصدر به قرار وزير الصحة بالاتفاق  
مع وزير التأمينات الاجتماعية "<sup>(2)</sup>.

فقانون التأمينات الاجتماعية في هذا الأمر أجدى من قانون العمل، نظرا لأنه يوفر حماية  
أكبر للعامل، فيكفل له الحد الأدنى من الرعاية المحددة من قبل وزير الصحة، وكذلك الحد  
الأدنى من الخدمات الطبية، ويسمح لهيئة التأمين إجراء المراقبة على المصاب أينما يتم علاجه،  
وهذا الأمر ينتقصه قانونا العمل الفلسطيني والأردني، فكان الأجدر على المشرع الفلسطيني  
التنبه إلى هذا الأمر بإيراد نص صريح في ظل قانون العمل، يعطى فيه لوزير العمل بالتعاون  
مع وزير الصحة تحقيق هذه الأهداف من حيث الرقابة، وكذلك إصدار قرارات من قبل وزير  
الصحة تبين فيه الحد الأدنى من الخدمات الطبية والعلاجية، إذ لم يصدر بعد ما يضمن هذا  
الأمر.

(1) - قرار التمييز الأردني رقم 88/498 ، ديوان الفتوى والتشريع، الكامل للتشريعات ، لسنة 1991 ، ص1461.

(2) -قاسم، محمد حسن: مرجع سابق . ص 270 . عبيدات ، عوني: مرجع سابق.ص283.

## الفرع الثاني : مصاريف انتقال المصاب إلى مكان العلاج

يلزم المشرع والقضاء الفلسطيني والأردني صاحب العمل، وجهة التأمين بدفع كافة النفقات العلاجية للمصاب، وكذلك ألزم قانون التأمين الاجتماعي المؤسسات بأن تتولى - على نفقتها - علاج المصاب بإصابة عمل إلى أن يشفى العامل المصاب ، أو يثبت عجزه وهي تتشابه مع الحالات الواردة أعلاه ويمكن إجمال هذه النفقات بما يلي " 1 - النفقات الطبية والصيدلانية 2- مصاريف الإقامة في المستشفى والعلاج الطبيعي اللازم 3-الخدمات التأهيلية الطبية بما في ذلك الأطراف، والأجهزة الصناعية التعويضية بناء على تقرير اللجنة الطبية الرسمية"<sup>(1)</sup>.

### البند الأول : النفقات الطبية والعلاجية : Benefit , health and Benefit pharmaceutical

تشمل النفقات الطبية والعلاجية كافة : أثمان الأدوية بموجب وصفات طبية والطوق حول العنق، والجبس حول العظام، والنظارات والأطراف الصناعية، وكروسي العجلات وكافة المعدات والأجهزة المساعدة للحركة، والآلات المعوضة أو المقوية أو المساندة، إذ نص المشرع - الفلسطيني والأردني والمصري - صراحة على وجوب توفير الخدمات التأهيلية والتي يقصد بها :

"الخدمات المهنية التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي، أو أداء أي عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه، وذلك كالأعداد البدني والتوجيه المهني والتدريب المهني والتخديم حتى يستفيد منه الإنتاج من جهة، وترتفع روحه المعنوية من جهة أخرى، وعلى الهيئة مباشرة توفير الخدمات الأهلية اللازمة للمصاب بما في ذلك الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية "<sup>(2)</sup> . وذلك من باب وجوب امتداد العناية إلى تأهيل العامل طبياً ومهنيًا لإعادته إلى العمل، فيفيد منه الإنتاج ويرفع من روح المصاب المعنوية، وكفل قانون التأمينات الاجتماعية المصري هذا الأمر ونص عليه صراحة، ولكنه اشترط أن يكون ضمن الأوضاع التي يحددها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات، ونص عليها قانون الضمان الاجتماعي الأردني والتأمينات الفلسطيني، وترك عملية تقدير احتياج العامل إلى الخدمات التأهيلية للجنة الطبية أفضل من استئثار وزير الصحة بها

(1) - قرار تمييز حقوق رقم 1991/49، مشار إليه ، شكري ، موسى: شرح أحكام إصابات العمل .ص62 . مشروع.

قانون العمل الفلسطيني 121م وقرار تمييز حقوق رقم 88/498 -ديوان الفتوى والتشريع- سنة 1991 .ص1461

(2) - سعد،محب الدين:مرجع سابق .ص288 .

نظر الآن اللجنة الطبية تتعامل مع المصاب بشكل مباشر وغير فردي، إذ تستطيع تشخيص الإصابة ومدى احتياج العامل إلى هذه الخدمات .

### البند الثاني: مصاريف الإقامة في المستشفى وانتقال المصاب إلى مكان العلاج

ويقصد بها : تلك المصاريف عنة المدة التي يمكثها المريض المريض في المستشفى وكذلك " مصاريف العلاج الطبيعي والعلاج التأهيلي المقرر بموجب تقرير اللجنة الطبية أو الجهة المشرفة على العلاج، وله أن يختار الصيدلية التي يبتاع منها الأدوية، وله أن يختار المعاونين والمساعدين في الإصابات التي تقرر فيها أن يكون له المساعدون وأو المعاونون بإرشاد طبيب إلا أنه ليس للعامل أن يختار مشافي أطباء بعيدين من مقر إقامته أو دول مجاورة إلا إذا أعلن عن عجز الأطباء أو المستشفيات المحلية عن معالجته " (1) وعليه فالعامل يختار الصيدلية والمعاونين والمساعدين .

وبذلك يخالف قانون التأمينات الاجتماعية بحيث يكون العلاج المصاب أو المريض ورعايته طبييا في "جهات العلاج التي تحددها له الهيئة العامة للتأمين الصحي، وقد صدر قرارات تبين فيه الحد الأدنى سواء بخدمات الممارس العام، أو الأخصائيين سواء بالمستشفيات، أو بمراكز إصابات العمل ، أو خدمة الدواء " (2).

أما بخصوص مصاريف انتقال المصاب إلى مكان العلاج فلقد نص قانون العمل الفلسطيني والأردني صراحة على وجوب نقل المصاب إلى مكان العلاج، إذ يتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته وكذلك يلزم بنفقات انتقال المصاب لمراجعة الأطباء والمراكز الطبية، وإن كان المشرع الفلسطيني لم ينص صراحة على وجوب تحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب إلى أقرب مركز للعلاج، ولكن عمومية نص المادة 188 تكفل هذا الأمر حيث يعتبر نقل المصاب من قبل العلاج والرعاية الطبية، كما يتوجب على المشرع الفلسطيني والأردني أن ينتبه إلى إيراد نص يلزم العامل بأن ينفق في حدود المعقول وأن لا يبالغ في ذلك، وكذلك إلى إيراد نص يتعرض فيه إلى مسؤولية صاحب العمل عن نفقات المرافقين للعلاج، عند تفرغ مراقب أو أكثر لمساعدة المصاب في حركته وتنقلاته وقضاء حاجاته العادية، ويجوز له مطالبة بنفقات التمريض اللازمة بحيث يكون صاحب العمل ملزما بتسديدها ، و يجد الباحث في ظل تشريعات التأمينات الاجتماعية أنه يقع التزام نقل

(1) -شكري موسى:اصابات العمل وامراض المهنة .ص64.

(2)-منصور، محمد حسن: مرجع سابق . ص245.

المصاب عند حدوث الإصابة إلى العلاج وعلى نفقة صاحب العمل، ولكن الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر هي التي تتحمل بعد ذلك مصاريف انتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها وبأداء مصاريف الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة داخل المدينة أو خارجها متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب لا تسمح باستعمال وسائل الانتقال العادية (م050) من قانون التأمينات المصري، ومن الملاحظ أن قانون التأمينات قد ميز بين فترتين في إطار نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو الطبيب لفترة نقل المصاب من مكان حدوث الإصابة إلى مركز العلاج فصاحب العمل هو الذي يتحمل مسؤولية نقل المصاب إلى المستشفى، أما بالنسبة إلى فترة نقل المصاب من مكان العلاج إلى محل الإقامة، فإنها تقع على عاتق هيئة التأمين على خلاف قانون العمل الفلسطيني والأردني فإنهما لم يميزا بين هاتين الفترتين، فيقع على صاحب العمل التزام أساسي، وهو نقل المصاب إلى مركز العلاج، وكذلك نفقات نقله من محل إقامته إلى المركز للعلاج.

## **الفصل الثاني: نظام التعويض عن إصابات العمل**

عقد العمل من العقود الملزمة لطرفي العلاقة التعاقدية ( العامل وصاحب العمل ) فهناك التزامات متقابلة بين طرفي العلاقة, تتمثل في التزامات على عاتق صاحب العمل ويقابلها التزامات تقع على عاتق العامل, وقد بين المشرع الفلسطيني والأردني وكذلك المصري الالتزامات المترتبة على صاحب العمل والعامل, ضمن نصوص القانون وخاصة المتعلقة بإصابات العمل وتعتبر هذه الإلتزامات جزءا من التعويض المادي والمعنوي.

ويتناول هذا الفصل :

**المبحث الأول: تحديد ميدان التعويض**

**المبحث الثاني: نظام التعويض عن إصابة العمل**

**المبحث الثالث : حدود التعويض**

## المبحث الاول : تحديد ميدان التعويض

فبالرجوع إلى تعريف إصابة العمل في كل من التشريع المصري والأردني والفلسطيني

نرى ان ميدان التعويض يتحدد فيما يلي :

1-أن تقع الإصابة أثناء العمل لدى صاحب العمل

2-أن تقع الإصابة بمناسبة العمل وبسببه

3-الإصابة التي تقع في الطريق إلى العمل

4-أمراض المهنة

ولمعرفة المفهوم القانوني والتشريعي لإصابة العمل لابد من أخذ كل حالة بشيء من

الشرح والبيان.

### المطلب الاول:أن تقع الإصابة أثناء العمل لدى صاحب العمل

يعتبر مدلول أثناء العمل متسعا لفكرة إصابة العمل، إذ تعتبر الإصابة واقعة أثناء العمل

متى وقعت أثناء تأدية العمل حيث أن المشرعين في معرض بيانهم للصلة التي يجب أن تتوافر

بين الإصابة والعمل لكي تعتبر إصابة عمل، اكتفوا بالقول بضرورة أن تقع هذه الإصابة (أثناء

العمل)، إلا أن القضاء يترجم النصوص القانونية الصامته إلى واقع عملي تطبيقي لها ، وهو

لذلك ومنذ بداية الأمر رأى أن الحادث قد يكون واقعا أثناء العمل إذا وقع في زمان العمل

ومكانه، بحيث حل هذا المعيار القضائي - معيار مكان العمل وزمانه - محل المعيار

التشريعي، فبالرغم من أن عبارة مكان العمل والزمان، لم ترد في أي من النصوص التشريعية

في القوانين المقارنة، إلا أن الفقه والقضاء قد تواترا على استعمالها بصورة تكاد تعادل النص

التشريعي عليها، وهذا ما سوف نوضحه عند تناول موقف التشريع والفقه الفلسطيني والأردني

والمصري .

فقد عني كل منهم بعدم إيراد تعريف إلى مصطلح ( أثناء العمل)، وترك الأمر إلى

الاجتهاد، نظرا إلى اختلاف طبيعة العمال وتطور الصناعة وتقدمها واختلاف العمل وتنوعه

ولتنوع الأخطار والأمراض وتعددتها، فحكمة المشرعين إضفاء المرونة على النص لمواكبة

التطورات الصناعية والتكنولوجية والمهنية والظروف والمحددات الزمنية، ولتحقيق التوازن بين

صاحب العمل والعامل وكذلك لتوفير حماية أكبر للعامل :

والسؤال الذي يطرح بهذه المسألة هو متى يعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل ؟

" استقر القضاء الفرنسي والمصري على اعتبار الحادث الذي يقع أثناء العمل من قبيل إصابة العمل التي يعرض عنها، وحتى ولو لم يكن هناك أي صلة بين الحادث والعمل فمتى كان العامل في مكان عمله وفي أثناء العمل ، فإن أي إصابة تقع له تكون إصابة عمل حتى ولو كانت راجعة إلى القوة القاهرة أو لم يتسبب العمل في حدوثها"<sup>(1)</sup> ، واتجه كل من القضاء الأردني، والقضاء المصري إلى اعتبار "أن الإصابة الناتجة عن حادث وقع للعامل المؤمن عليه أثناء تأدية العمل أو بسببه يعتبر من إصابات العمل"<sup>(2)</sup> .

وفي ظل القضاء الفلسطيني لم يصدر أي قرار قضائي نهائي بهذا الشأن، وبالرغم من ذلك فإن صراحة النص القانوني وعموميته وشموله يقتضي اعتبار الحادث الذي يحدث أثناء العمل إصابة عمل بل أوسع من ذلك حتى ولو لم يكن بين العامل وصاحب العمل علاقة ما حيث أن محكمة النقض المصرية قررت مبدأ قانونيا هاما مقتضاه: " أن نص القانون جاء عاما وشاملا لأي من الحوادث التي تقع، فتصيب العامل أثناء تأدية العمل، ولو لم يكن بينها وبين العمل علاقة ما"<sup>(3)</sup>، فمصطلح أثناء العمل مصطلح مطلق وعام كثرت الاجتهادات والتعريفات حوله

ومن التعريفات الأولية لمصطلح أثناء العمل : " أن الحادث الذي يرتبط بموضوعه ونتيجته بالالتزامات التي توكل إلى العامل وتنفيذها منشأة عقد العمل "<sup>(4)</sup> ومنها أيضا أنه : " الوقت الذي يقوم فيه بعمل من أعمال وظيفته، وأثناء الساعات المحددة للعمل ، وفي المكان المخصص له "<sup>(5)</sup> .

من خلال التعريفات الواردة أعلاه تبرز معايير أساسية لاعتبار الحادث قد وقع أثناء العمل:

- أ-المعيار الزمني
- ب- المعيار المكاني
- ج- معيار قانوني

---

(1) - منصور ،محمد حسن :قانون التأمين الاجتماعي.من دون طبعة . مصر: منشأة المعارف:1996. ص225.  
(2) - قرار تمييز رقم 348 / 1999 لسنة 1999 . ديوان الفتوى والتشريع-الكامل للتشريعات . ص622.  
(3) -نقض 41/361ق-22/5/1976س، 27، ص1126. مشار إليه اودن ، سمير : مرجع سابق . ص35.  
(4) - شكري ،موسى :شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7/لسنة 2000.ص22  
(5) -الظاهر ،محمد عبد الله:مرجع سابق .ص 13.

أما فكرة ابتداء زمان العمل ومكانه، فترجع إلى القضاء الفرنسي"الذي ابتدع فكرة زمان العمل ومكانه كمرادف بمناسبة العمل بحيث يحل هذا المعيار القضائي محل المعيار التشريعي ليسهل من الناحية العملية بيان متى يعتبر أو لا يعتبر أن الحادث قد وقع بمناسبة العمل، فمجرد وقوع الحادث كما يقول الأستاذ شاسيه شارحا وجهة نظر القضاء في هذا الصدد في مكان العمل وزمانه، يؤدي إلى استفادة العامل من القانون؛ لأن هذه الظروف بذاتها تفرض أن الحادث قد وقع بفعل أو بمناسبة العمل" (1) وهذا يعني أن وجود العامل في زمان العمل ومكانه إنما يفى بالغرض؛ لأنه كان قائما على تنفيذ عمله ، فإذا وقع له حادث في هذه الظروف، فإن هذا الحادث في الغالب وكقاعدة عامة لا يكون أجنبيا عن العمل، إنما وقع بسببه أو بمناسبة .

وسأتناول هذه المعايير بشي من التفصيل لأهميتها في توضيح - مفهوم إصابة العمل - بالشكل التالي :

### الفرع الأول: المعيار الزماني

يتمركز هذا المعيار على الفترة الزمنية الذي يبدأ به العمل وينتهي، ولكن المشكلة تنور في آلية هذا التحديد، فالفقه القديم يرى أن زمن العمل يقتصر على وقت العمل الفعلي أي " أن وقت العمل يبدأ من حيث يبدأ العمل، وينتهي في الوقت المحدد له سواء بواسطة القواعد المنظمة لسير العمل أو بواسطة عادات المهنة، أو بعبارة أخرى، فإن تحديد بدء العمل ونهايته هو بوجود العامل تحت تصرف رب العمل" (2) إلا أنه تم التوسع بهذا المفهوم في ظل الفقه الحديث فيحدد وقت بدء العمل "من لحظة خروج العامل من مقر إقامته حيث أصبح ذهنه وإحساسه متعلقان بالعمل الموكل له والمعتاد عليه ، وكذلك من لحظة خروجه من موقع العمل وحتى دخوله إلى مكان إقامته" (3) .

وبهذا يتضح أن الفقه توسع بمفهوم مصطلح ( أثناء العمل ) إذ لم يقصره على الوقت الفعلي أو بالحد الأقصى لساعات العمل؛ لأن المفهوم الوظيفي لمعيار الزمن الذي يندرج تحت

(1) - إبراهيم جمال محمد: الحوادث أثناء العمل دراسة مقارنة. مجلة الحقوق. مجلد 11. العدد 3/4-1987. ص 124.

(2) - سعد، محب الدين محمد و داوود، عبد الرحمن محمد: مرجع سابق ، ص 259.

(3) - الظاهر، محمد عبد الله: مرجع سابق. ص 14.

إطار المفهوم القانوني يعتبر العامل في زمن العمل - حسب المفهوم القانوني - في أي زمان يكون فيه تحت سلطة وتبعية رب العمل، فهذا المفهوم يضيف حالات أخرى كأوقات الراحة أو الأوقات السابقة على ابتداء العمل، واللاحقة على انتهائه.

فبالرجوع إلى القانون المصري والأردني والفلسطيني، فقد جسدوا هذا الأمر عندما كفوا العامل بالحماية أثناء ذهابه وإيابه إلى مكان العمل، فاعتبروه تحت سلطة رب العمل وتبعيته، بمعنى أن المعيار الزمني قد تحقق من لحظة خروجه من مقر إقامته - حيث أصبح ذهنه متعلقا بالعمل - وحتى وصوله إلى موقع العمل، و لم يقتصر القضاء والفقهاء المصري والأردني المعيار الزمني على الأوقات المحددة إلى العمل فأضافوا حالات أخرى كأوقات الراحة وأوقات خارج العمل وأوقات تناول وجبة الغذاء وكذلك بعد انتهاء العمل بمعنى أنهم توسعوا بهذا المفهوم، فالحدث "يعتبر من قبيل إصابة العمل إذا وقع في لحظة تسلم أو تسليم العمل، بل وكذلك في لحظات الراحة التي تتخلل العمل طالما أن العامل لازال خاضعا لإشراف رب العمل ومتواجدا في مكانه، وذُهب أبعد من ذلك حيث اعتبر الحادث الذي يقع خارج أوقات العمل من قبيل إصابة العمل طالما أن العامل كان في خدمة صاحب العمل" (1).

وبناء على ما ورد أعلاه، فمتى وقع الحادث في أوقات العمل وفي مكانه فإنه يعتبر من قبيل إصابة العمل ، فالعامل الموجود في مكان العمل وزمانه يعتبر تحت تصرف صاحب العمل وإشرافه .

### الفرع الثاني: المعيار المكاني

تطور مفهوم مكان العمل عند الفقهاء، فالفقه القديم أقتصر مفهومه على موقع العمل إلا أن الفقه الحديث قد مده ليشمل كافة أرجاء وضواحي وملحقات مكان العمل، والتي يكون العامل مضطرا لاجتيازها للوصول إلى موقع عمله داخل هذا المكان، أو التي يرتادها بمناسبة تنفيذه لهذا العمل ، فمدلول مكان العمل لدى القضاء لا يقتصر فكرته على "الموقع المعين بل إنه قد مده ليشمل كافة أرجاء وضواحي وملحقات مكان العمل، والتي يكون العامل مضطرا لاجتيازها للوصول إلى موقع عمله داخل هذا المكان، أو التي يرتادها بمناسبة تنفيذه لهذا العمل" (2).

(1) منصور، محمد حسين: مرجع سابق .ص226 . وتأكيدا على هذا الأمر انظر قرار تمييز رقم 1993/559 فئة

حقوق ص1705 وقرار 1999/232 فئة عدل عليا . ديوان الفتوى والتشريع-الكامل للتشريعات - . ص1595

(2) - إبراهيم، جمال محمد : مرجع سابق .ص124.

وكذلك استقر الفقه والاجتهاد على تفسير مكان العمل بمعناه الواسع بحيث يشمل مكان العمل "كل مكان يوجد فيه العامل من أجل تأدية عمل، فالمكان الأصلي هو المكان الذي يؤدي فيه العامل العمل والمكان التابع أو ملحقات مكان العمل، فالعبرة أن يكون العامل لازال تحت سلطة صاحب العمل وإمرته، فإذا انقضت هذه السلطة، وزالت هذه الإمرة أصبح تصرف العامل خارج عن نطاق مكان العمل" (1).

وقد يستدعي العمل أن يذهب العامل خارج مكان العمل أو في التوابع أو الطرقات والممرات التي يتطلب العامل اجتيازها للوصول إلى عمله، فإذا ما وقعت للعامل حادثة في هذه الأماكن، فقد استقر الاجتهاد على "عدم اشتراط مسألة وقوع الإصابة أثناء الساعات المحددة للعمل وفي المكان المخصص له حيث اعتبر العامل قائما بأعمال وظيفته متى كان يقوم بالعمل تنفيذاً للعقد المبرم بينه وبين رب العمل بغض النظر عن الساعات المقررة طالما أنه يعمل لمصلحة صاحب العمل، وكذلك دون الالتفات إلى مكان العمل ليس فقط المكان المخصص للعامل للقيام بعمله، بل يتعداه إلى التوابع والطرقات والممرات التي يتطلب العامل اجتيازها للوصول إلى عمله ومغادرته" (2)، وكذلك تعتبر الإصابة إصابة عمل في حال وجود العامل دون مبرر في مكان العمل بعد انتهائه من عمله نظراً لأنه ما زال تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ويؤكد هذا الأمر أن قانون العمل كفل العامل بالحماية في الذهاب والإياب من وإلى مكان العمل.

يعتد موقع العمل قرينة على تلازم العمل بالضرر وتوفر ( حالة أثناء العمل )، فلولا وجود العامل في مكان العمل لما أصاب العامل الضرر ولا وقع الحادث، فمجرد إصابة العامل داخل المنشأة أو ملتصقاتها - ومثال عليها العامل الذي يقف على سطح العمل، أو في ساحته الملحقة أو المخزن التابع لموقع العمل سواء كان تواجهه لوقت قصير أو عرضي بعد الانتهاء من يوم العمل أو قبله، وحتى وإن توفرت القوة القاهرة - فإنها تعتبر إصابة عمل .

وكما أوردنا سابقاً فقد ابتدع معيار زمان العمل ومكانه ليحل محل المعيار التشريعي تسهيلاً لتطبيق هذا الأخير من الناحية العملية إلا أنه من خلال المعايير الواردة أعلاه تجسد معيار آخر المعيار القانوني \_ معيار سلطة رب العمل \_

(1) - منصور، محمد حسين: المرجع سابق ص 226.

(2) - الظاهر، محمد عبد الله: مرجع سابق . ص 14 .

### الفرع الثالث: المعيار القانوني

تحت إلهاح الفقه وبصفه خاصة "مجهودات الأستاذ( رواست) استبدل القضاء بمعيار زمان العمل ومكانه معيارا جديدا، وهو معيار سلطة رب العمل، فالذي يعطي لعقد العمل طبيعة خاصة هو أن هذا العقد يشكل خرقا لمبدأ الحرية والمساواة بين المواطنين؛ لأنه يضع العامل تحت سلطة رب العمل، فإذا كان خضوع العامل وسلطة رب العمل هما المعايير المميزة لعقد العمل، فهذه المعايير ذاتها هي التي يجب أن تكون الهادية عند تحديد الخطر المهني الذي يشكل حوادث العمل، فمعيار هذه الحوادث يكمن في (خطر السلطة) والعامل يجب أن يكون محميا حين يوجد تحت سلطة رب العمل" (١١).

وعليه يمكن القول من خلال عرض المعايير السابقة أن أساسها يعتمد على عنصر التبعية القانونية، وهو معيار قانوني، أي أن الحادث الذي يقع للعامل الذي وضعه صاحب العمل تحت تصرف جهة أخرى يعتبر حادث عمل، فمكان العمل وساعات العمل تعتبر قرينة على تلازم الضرر بالعمل، ولا يشترط وجود علاقة سببية بين العامل والحادث إذ افترض المشرع قيام هذه الحالة .

وهناك حالة لا بد من تناولها بصورة جزئية في حالة إصابة العامل أثناء فترة الراحة و فترات الإجازة، فهنا يرى الفقه "أنه طالما أن العامل في فترة الراحة، فهي تعتبر من ساعات العمل ويكون العامل فيها تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه وبالتالي تتحقق حالة أثناء العمل" ولكن ماذا عن الإصابة في الإجازات ؟.

لم يتناول الفقه والقضاء الأردني والفلسطيني مثل هذه الحالة وكذلك الفقه المصري ويجد الباحث أنه في حال إصابة العامل أثناء الإجازة، فلا تعتبر إصابة عمل نظرا لأن الأجازة لا تعتبر من ساعات العمل، ولا تتوفر الشروط اللازمة لاعتبار الإصابة إصابة عمل، حيث لا تتوفر حالة أثناء العمل ولا بسبب العمل أو غير ذلك من اعتبارات .

(١١)- إبراهيم، جمال محمد : المرجع السابق . ص125.

## المطلب الثاني: بسبب العمل

لم يعرف المشرع المصري والأردني والفلسطيني مصطلح ( بسبب العمل ) ، وإنما ترك الأمر إلى القضاء والفقهاء والاجتهاد الذي بين أنه تكفي لتوفر هذه الحالة أن تكون رابطة بين العمل والإصابة، ولا يشترط أن تكون الإصابة ناشئة عن العمل بصورة مباشرة، حيث "استقر الفقه والقضاء أن السببية التي يتطلبها القانون بشأن إصابة العمل لا يشترط أن تكون ناشئة مباشرة عن العمل ذاته، بل يصح أن تكون بسبب العمل بطريقة غير مباشرة ما دامت العلاقة بين العمل والحادث قائمة سواء من ناحية العمل أو ظروفه أو مكانه أو غير ذلك، بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كان الحادث، ولا فارق بين أن يكون الأذى الجسماني ظاهرياً أو خفياً أو خارجياً" (1).

وأوضح أن الإصابة "ترجع إلى العمل ذاته أو وجود العامل داخل مؤسسه رب العمل أثناء الحادث، أو إلى قيام العامل بتنفيذ ما كفله به رب العمل وقت وقوع الحادث الذي أصيب فيه العامل؛ لأنه لولا العمل في هذه الأحوال، لما أصيب العامل فتكون علاقة الإصابة بالعمل علاقة كافية.

ولا يشترط أن تكون الإصابة نتيجة مباشرة للعمل ذاته أو مكانه، ولا تنقطع صلة السببية بين الإصابة والحادث بوجود خطأ من شخص آخر خلاف رب العمل، وما دامت العلاقة بين العمل وبين الحادث قائمة، سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروفه" (2).

ومن خلال التعريفات السابقة نلاحظ أنه : تكفي وجود الرابطة السببية بين الإصابة والعمل سواء بسبب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، أي هناك علاقة كامنة بين الحادث والعمل فلولا ارتباط العامل بهذا العمل، ما كان ليقع الحادث وبسبب هذا العمل ما كان ليقع أيضاً والسبب قد يكون واضحاً وجلياً بأن الحادث بسبب العمل مباشرة، أو بمناسبته السببية التي يتطلبها القانون، وقد يكون غير مباشر بمعنى ليس ناشئاً عن العمل ولكن «نظراً لارتباط العامل في موقع العمل، ولتواجده في أحد ممتلكات العمل، أو لتواجده خارج العمل بناء على طلب

(1) - الظاهر، محمد عبد الله: مرجع سابق . ص 14 .

(2) - عبد الصبور، فتحي: مرجع سابق . ص 225.

من صاحب العمل، فتنشأ قرينة زمنية بتلازم الحادث بالعمل أو بمناسبته " (1)، إلا أن بعض الفقهاء يبرر هذا الأمر " بأن جعل حادث العمل والحالة هذه ناشئا عن عقد العمل إذ لولا ارتباط العامل بصاحب العمل بعقد العمل، لما وقع حادث العمل، ولما ترتب له حق في مطالبة التعويض المنصوص عليه " (2) .

ويجب أن نورد هنا أن مسببات وقوع الحادث - سواء لخطأ العامل أو زميله، أو من الوسائل أو القوى الطبيعية - لا ينظر إليها ، ولا يشترط أيضا أن يكون العمل هو السبب الوحيد للإصابة، وإنما قد يشترك مع أسباب أخرى في حدوث الإصابة " ولا يؤثر ذلك في استحقاق العامل المصاب التعويض " (3) .

ومن الملاحظ أن ارتباط الحادث بالعمل، أو نتيجة له وبسببه أو بمناسبته هي من الأمور الموضوعية التي ينفرد بها قاضي الموضوع عند سماع البيئات، وتقديره إلى أي مدى يكون ارتباط الحادث بالعمل أو بسببه، ومدى جعل العمل سببا للحادث هي سلطة تقديرية ينفرد بها القاضي، ولا سلطان عليه من محكمة الدرجة الأعلى .

فقرينة السببية التي يتحقق بها الارتباط بين الإصابة والحادث تقوم على عناصر ثابتة ومؤكدته تتصل بالتحقيق المادي للحادث، وبهذا المفهوم فإن كل إصابة عمل تلحق العامل إثر حادث يتحقق بسبب العمل يجب اعتبار ( إصابة عمل ) أثرا لهذا الحادث أي افتراض وجود علاقة ارتباط ضرورية بين ظهور الإصابة وتحقق الحادث، ومؤدى ذلك أن هناك التزاما يقع على عاتق العامل، مضمونه الكشف عن الوجود المادي لواقعة لها خصائص الحادث حتى يكون هذا الاقتران حقيقة مؤكدة، ومن أجل ذلك فالسبب لا يقتصر على السبب المتمثل بارتباط بين الإصابة والحادث والتي تتحدد قانونا من خلال المفهوم المنطقي لفكرة السببية، كما أنه يعد اقتران ظهور الإصابة لظروف العمل الزمانية والمكانية دليلا كافيا على تحقق الارتباط بين الإصابة والنشاط المهني الذي زاوله العامل.

---

(1) - محكمة استئناف القاهرة رقم 2396 لسنة 77 ق - جلسة 1960/12/17 مجموعة الفكهاني. مشار إليه . أودن ، سميح مرجع سابق . ص34.

(2) - عبد الصبور ، فتحي: مرجع سابق . ص226.

(3) - مراد ، محمد حلمي. مرجع سابق. ص783.

أما علاقة الارتباط التي تقوم عليها فكرة السببية فيمكن كشفها وتحديدتها عن طريق طائفتين من الاعتبارات تتصل ببيان عناصرها وطبيعتها مضمونها واعتبارات كيفية ثباتها وكل ذلك يتحدد بظهور الإصابة في وقت العمل ومكانه أو ظهورها، نتيجة "حادث وقع أثناء تأدية العمل وظهور الإصابة في وقت العمل ومكانه لا يعد في ذاته دليلاً كافياً لاعتبارها إصابة عمل إذ يلزم لاعتبارها كذلك إقامة الدليل على أنها أضر سلباً لحادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه (11) .

وبخصوص سبب وقوع الحادث أو مسبباته ليست بمهمة إلا بقدر معرفة المسئول عنه فالحادث "الذي يبقى سببه مجهولاً، فلا تعويض عنه، فليس لصاحب العمل أن يتحقق بارتباطه بالعمل، وعن مدى مناسبة العمل، وذلك كون مسئولية صاحب العمل عقدية، وهي بحكم القانون (12) " .

أما بالنسبة إلى عبء إثبات أن الإصابة وقعت أثناء العمل أو بسببه، فإن للعامل الحرية الكاملة بإثبات حادث العمل بجميع طرق الإثبات، وإن كان المشرع قد أفترض رابطة السببية بين الحادث وبين العمل في حال وقوع الإصابة أثناء العمل إلا أنه يقع على عاتق العامل إثبات العلاقة الكامنة بين الحادث والضرر، وهذا الأمر يختلف في حالة ( بسبب العمل ) إذ أن على العامل إثبات العلاقة بين الحادث والعمل، "فإذا أصيب العامل في أثناء العمل فإن عليه أن يثبت العلاقة بين الحادث والضرر الجسماني الذي أصيب به، وحيث أن الحادث والضرر وما بينهما من علاقة تشكل وقائع مادية فإنه يكون للمصاب أن يلجأ إلى جميع طرق الإثبات (13) " وهذا ما سأوضحه في المطلب السادس (إثبات إصابة العمل )

فالمشرع افترض رابطة السببية بين الحادث وبين العمل في جميع الحالات ، فيتعين على العامل أن يثبت أن الإصابة وقعت بسبب العمل، وعليه فإن عبء الإثبات هنا يتمثل بأن العامل يتعين عليه إثبات العلاقة بين الحادث والضرر الجسماني على خلاف في حال إذا وقعت الإصابة لسبب العمل، فهنا على العامل أن يثبت علاقة السببية القائمة بين العمل وبين الإصابة أي أن عليه إثبات أن الإصابة وقعت بسبب العمل، وبناء على ذلك، فصاحب العمل غير ملزم

(1)-أودن ،سمير:مرجع سابق. ص39.

(2)- شكري ،موسى :شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.ص.28

(3)-أودن ،سمير: مرجع سابق. ص30.

بالتعويض في حال انقطاع رابطة السببية بين الإصابة والعمل, فإذا كان الحادث قد وقع في أثناء العمل, ولكن ذلك ليس بسببه وإنما كان لسوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل فهذا يعني صاحب العمل من التزامه بالتعويض "وهذا أرسى مبدأ أساسي أن الإصابة في أثناء العمل قد تكون قرينة على أنها وقعت بسببه إلا أنها قابلة لإثبات العكس" (1), فالارتباط بين الإصابة والحادث يجب أن يكون ارتباطا ضروريا, ويتجسد كواقع عندما يثبت أن ظهور الإصابة أثر سلبي مباشر لتحقق الحادث " فعلاقة الارتباط بين الحادث والإصابة تتحدد قانونا من خلال مفهوم منطقي لفكرة السببية, والمهم في الأمر هو مدى العلاقة بين الإصابة وظروف العمل الزمنية والمكانية إذ تعتبر العلاقة دليلا كافيا على تحقق الارتباط بين الإصابة, والنشاط المهني الذي يزاوله العامل" (2) وعلاقة الارتباط بين الإصابة والعمل يمكن كشفها وتحديدها عن طريق طائفتين من الاعتبارات 1- بيان عناصرها وحقيقة مضمونها

## 2- كيفية إثباتها

3- وكل ذلك يتحدد بظهور الإصابة في وقت ومكان العمل, أو ظهورها نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل .

وظهور الإصابة في وقت العمل ومكان العمل لا يعد في ذاته دليلا كافيا لاعتبارها إصابة عمل إذ يلزم لاعتبارها كذلك إقامة دليل على أنها أثر سلبي لحادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه .

أما بالنسبة إلى الشرطين الثالث والرابع فقد تم تناولهما في المطالب السابقة من المبحث السابق ضمن الحالات التي تعتبر فيها الإصابة إصابة عمل .

---

(1)- ملف رقم ج2/1/26 بتاريخ 1954/7/11 . مجموعة الفكهاني . المدونة العمالية . ج2. ط1. سنة 1958 . ص97 .

(2) - اودن ,سمير : مرجع سابق.ص37.

## المبحث الثاني :نظام التعويض عن إصابة العمل

تتشأ إصابة العمل أو مرض المهنة حقا للمصاب , وفقا لأحكام قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية , متمثلا في حصول المصاب على نسبة مئوية محددة بالقانون من أجره اليومي, بالرغم من عدم قيام العامل بأداء عمله المتفق عليه , وذلك تحقيقا للحماية الاجتماعية والاقتصادية التي تتوخاها كافة القوانين , حيث أن الأجر يعتبر المصدر الوحيد الذي يعول العامل وعائلته .

ويبين هذا المبحث الأحكام الخاصة بهذا الالتزام في ثلاثة مطالب

**المطلب الاول : تقدير التعويض و( العجز المؤقت )**

**المطلب الثاني :التعويض عن العجز الكلي والوفاة وبدله**

**المطلب الثالث:التعويض عن العجز الجزئي وبدله**

**المطلب الرابع : الطعن بالتعويض**

## المطلب الأول : تقدير التعويض والعجز المؤقت Temporary Disablement

تتشأ إصابة العمل أو مرض المهنة حقا للمصاب من أجره اليومي مقدرا، وفقا لأحكام قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية، والمتمثل ببديل التعطيل، والذي إختلف الفقهاء حول طبيعته ومفهومه . وعليه سيبين الباحث هذا الأمر في هذا المطلب ضمن فرعين أساسيين

### الفرع الأول : مفهوم العجز المؤقت وطبيعته القانونية

لم يرد تعريف صريح للعجز بصورة عامة، والعجز المؤقت في ظل قانون العمل الفلسطيني والأردني وكذلك قانون التأمينات والضمان الاجتماعي، إذ تركا الأمر إلى الفقه والاجتهاد فعرفه، البعض: \_العجز اصطلاحا (infirmary)\_ هو بأنه: "علة مستديمة أو مؤقتة تحل بجسم الإنسان فتمنعه من ممارسة مهنة، أو تقليل من قدرته على العمل" (1).

أما العجز المؤقت، فعرفه البعض بأنه: "المرض أو الإعياء الذي يصيب العامل بسبب العمل أو نتيجة له أو لأجله، فيقعده عن العمل مدة زمنية تبدأ من تاريخ الإعلان عن وقوع الحادث المسبب للمرض، ولغاية إعلان الطبيب المختص عن شفائه، حيث تقرر اللجنة الطبية المختصة وقت بدء المرض ووقت شفائه، أو المدة الزمنية اللازمة تحديدا إلى الشفاء من المرض واللازمة للعلاج، وهي مدة التعطيل الواجب التعويض عنها، وبيان أن العامل أصبح قادرا إلى العودة إلى ممارسة عمله بانتظام، وقد أطلق الفقهاء على هذا النوع من إصابة العمل العجز المؤقت" (2).

تتجسد الأركان والمحاور الأساسية من خلال التعريفين السالفي الذكر، والتي يدور حولها العجز المؤقت، وتتمثل في حالة الإعياء المؤقت، والمدة الزمنية المعينة اللازمة لحساب مدة التعطيل، وكذلك لحساب التعويض أو البديل اليومي ومقداره، ودور اللجنة الطبية وأثر تقريرها الطبي .

وقبل الخوض في هذه الأساسيات يتعين علينا معرفة الطبيعة القانونية لبديل التعطيل إذ يعتبر العامل المصاب في حالة عجز مؤقت طالما أنه غير قادر على أداء مهنته، أو صناعته

(1) - نخلة، مورييس ، نخلة، روجي ، مطر، صلاح: القاموس القانوني الثلاثي عربي فرنسي انجليزي .ص1134.

(2) - شكري، موسى: إصابات العمل وامراض المهنة دراسة تحليلية فقهية قضائية تحليلية نافذة .ص70 .

حتى تتبين حالته بصفة نهائية، إما بالشفاء فيعود إلى عمله، وإما بثبوت العاهة المستديمة لديه فيصبح عاجزا دائما أو بالوفاة

يقضي تناول الطبيعة القانونية للعجز المؤقت ضرورة تناول مفهوم الأجر (wages) للاستدلال فيما إذا كان يعتبر بدل التعطيل أجرا أو بدل تعويض، فالأجر في قانون العمل الفلسطيني والأردني بصورة عامة هو: "الأجر الأساسي (basic salary) مضافا إليه العلاوات والبدلات، والأجر الأساسي هو المقابل النقدي، و / أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيا كان نوعها" (1) يتضح من خلال التعريفين السابقين أن تعريف الأجر لم يذكر التعويض عن إصابات العمل، وعليه فإن هذا لا يعتبر أجرا .

ويؤيد ذلك ما قرره محكمة التمييز الأردنية، إذ قضت على أن "التعويض عن الضرر الجسماني الذي يصاب به العامل لا يعتبر أجرا وتختص بنظر الدعوى في التعويض المحاكم المدنية لا لجنة الأجور" (2).

ومن القواعد العامة في ظل أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية أن الأجر لا يكون إلا مقابل العمل المتفق عليه بين صاحب العمل والعامل، وبالتالي لا يتصور اعتبار بدل التعطيل أجرا، وإنما بمثابة تعويض عن الأجر، نظرا لتخلف عنصر أساسي للأجر وهو القيام بالعمل وهذا لا يمكن تصوره عند حدوث إصابة العمل، إذ تمنع العامل من القيام بعمله . أما بدل التعطيل اليومي هو : "المقابل للأجر والذي كان يحصل عليه المؤمن عليه كأجر من عمله" (3) .

والجهة المعنية بدفع بدل التعطيل في ظل قانون العمل هو صاحب العمل، بينما في ظل قانون التأمينات الاجتماعية، فإن جهة التأمين هي التي تتحمل دفعه، لكن المشرع المصري

---

(1) - م (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وتقابله المادة (1) تعريف من قانون العمل الاردني ، ويعرف الأجر (Mony or other thing had or contracted to be paid delivered or given as a recompense reward or any remuneration for labour ) DIAMOND,M,A.LLM.THE LAW OF RELATION BETWEEN MASTER ANDSERVANT, LONDON , 1932.P 88 .

(2) - قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 68/257، مجلة نقابة المحامين . ص 9333 .مشار اليه هشام ، رفعت هشام :مرجع سابق . ص 165 .

(3) - اودن، سمير : مرجع سابق . ص 286.

يحمل هذا التعويض لجهة أخرى، إذ نص صراحة على إنشاء صندوق خاص لإصابات العمل في ظل قانون تأمين إصابات العمل .

### الفرع الثاني تعويض العجز المؤقت

ابتداءً ينبغي تحديد الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب التعويض إذ يقصد بالأجر في ظل قانون العمل الفلسطيني والأردني بأنه الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات، أما في ظل قانون التأمينات الاجتماعي المصري، فقد عرف الأجر أنه: "ما يحصل عليه المؤمن من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء أكان هذا المقابل محدد بالمدة أم بالإنتاج أم بهما معا في حساب الأجر، وكذلك البدلات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء أو بناء على ما يعرضه وزير التأمينات الاجتماعية، ولا يدخل في حساب الأجر الأجور الإضافية ومنحة غلاء المعيشة والمنح والمكافآت التشجيعية، ونصيب المؤمن عليه من الأرباح" (1).

وهكذا حصر قانون التأمينات الاجتماعية مفهوم الأجر على المقابل النقدي، ولم يتضمن العيني خلافاً لقانون العمل الفلسطيني والأردني، إذ لم يحصرها في البديل النقدي وبالتالي يعتبر قانون العمل في هذا الأمر أفضل مما عليه في قانون التأمينات الاجتماعية، وخاصة فيما يتعلق بحساب بدل التعطيل إذ إن قواعد قانون التأمينات الاجتماعية فيها إجحاف بحق العامل الذي يتقاضى أجره على أساس الأجر العيني، أو النقدي والعيني معا، حيث لا يدخل الأجر العيني في حساب بدل التعويض، وقد تضمن التشريعان - العمل والتأمينات - البدلات التي يتقاضاها العامل والعلاوات إلا أن قانون التأمينات الاجتماعية قد أناط برئيس مجلس الوزراء تحديد هذه البدلات، وبالتالي لا تحسب من قبيل التعويض إلا من التاريخ الذي يحدده رئيس مجلس الوزراء.

### بدء صرف التعويض وموعده.

يلزم قانون العمل الفلسطيني بدفع بدل الأجر من اليوم الأول من وقوع الإصابة، وهو بذلك يخالف قانون التأمينات المصري، إذ إن "بدء صرف بدل تعطيل اليومي من اليوم التالي لوقوع الإصابة أما يوم الإصابة، فيلتزم صاحب العمل بأجره كاملاً أياً كانت ساعة وقوع الإصابة" (2)، وعليه فبدء مواعيد صرف بدل الأجور تبدأ حسب طبيعة عمل المصاب

(1) - م 97/ط/5 ، قانون التأمينات المصري لسنة 1975

(2) - المادة 49 من قانون التأمينات المصري لسنة 1975

فالمصاب الذي يتقاضى أجره في الشهر يتقاضى التعويض في مواعيد صرف الأجور أما بالنسبة لغيره، فيتقاضاه أسبوعياً، وهذا الأمر لم يتم تنظيمه في ظل قانون العمل الفلسطيني والأردني.

أما بالنسبة إلى الراحة الأسبوعية (week –end) فلم يرد في قانون التأمينات نص بشأن استحقاق العامل المصاب التعويض بدل الأجر اليومي عن أيام الراحة الأسبوعية التي تقع في فترة العجز المؤقت، ولكن شراح قانون التأمينات الاجتماعية يرون أن للعامل حق التعويض عن أيام الراحة الأسبوعية، وكذلك القضاء الذي ينص على أن: "يصرف تعويض الأجر عن أيام الأسبوع فيؤدى عن أيام الراحة الأسبوعية بعد أن أصبحت هذه الراحة مأجورة بالنسبة للعاملين في جميع القطاعات" (1).

ويرى البعض من الفقهاء "أن للعامل الحق عن أيام الراحة الأسبوعية التي تقع في فترة العجز المؤقت إذا كان العامل يتقاضى أجره مشاهرة؛ لأن الأجر في هذه الحالة صفة إجمالية أما بالنسبة لعمال المياومة، فلا حق لهم معونة هذه الأيام إلا إذا كانت الراحة الأسبوعية بأجر نظراً لأنهم لا يحصلون على معونة في فترة العجز المؤقت إلا على أساس الأجر المستحق لهم في حالة قيامهم بالعمل" (2) وفي المقابل لم ينص قانون العمل الفلسطيني والأردني صراحة على هذا الأمر في أحكامه إلا أنه بالرجوع إلى نصوص المواد 72\* (3) من قانون العمل الفلسطيني و م60/ج من قانون العمال الأردني، فيلاحظ أن أيام الراحة الأسبوعية تكون مدفوعة الأجر، وقد ميز المشرع بين عامل المشاهرة وعامل المياومة من حيث استحقاق الأجر، فعامل المياومة لا يستحق أيام الراحة الأسبوعية إلا إذا داوم ستة أيام متصلة أما عمال المشاهرة فإن أيام الراحة الأسبوعية تكون محسوبة الأجر بغض النظر عن أيام الدوام.

والرأي الثاني هو الأفضل، والذي يقضي بأن عامل المشاهرة يستحق بدل أيام الجمع في فترة العجز المؤقت؛ لأن له الصفة الإجمالية، أما بالنسبة لعمال المياومة، فلا حق لهم في التعويض إلا إذا كانت الراحة الأسبوعية بأجر ضمن الشروط الواردة في قانون العمل

(1) - نقض مدني جلسة 190/10/59 الطعن رقم 515 لسنة 58 قس 41 ص585. مشار إليه اودن، بسمير : مرجع سابق . ص 287 .

(2) - مراد، محمد حلمي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. ط4. مصر: مطبعة نهضة. ص813.  
(3) م- (72) : للعامل الحق في راحة اسبوعي مدفوعة الأجر لانتقل عن 24 ساعة متتالية ويجوز بناء على اتفاق طرفي الانتاج تجميعها لمرّة مرة واحدة فيالشهر  
2- تحسب الراحة الاسبوعية مدفوعة الاجر اذا عمل العامل ستة ايام متصلة فيها ويحسم من ذلك نسبة الايام التي تغيبها العامل عن العمل .

.أما بخصوص مدة دفع التعويض فلم يحدد قانون التأمينات الاجتماعية مدة قصوى للاستمرار في دفع تعويض الأجر أو بدل التعطيل اليومي, إذ " يستمر صرف التعويض طوال مدة انقطاع العمل عن العمل بسبب الإصابة، وذلك أيا كانت هذه المدة إلى أن يشفى أو يثبت عجزه المستديم عن أدائه العمل أو تحدث وفاته أيهما أسبق " (1)، وهذا ما سار عليه قانون العمل الأردني لسنة 96 على خلاف قانون العمل الفلسطيني الذي سار مسار القوانين العربية وخاصة المصري " إذ حددوا مدة قصوى يكون فيها صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض للعامل وجعل حده الأقصى 180 يوماً في البديل (2) وتمثل هذه المدة مدة ضمان, إذ يعفى صاحب العمل من الضمان، وكذلك الشركة الضامنة بعد مرور هذه المدة على أن الإعفاء لا يشمل نفقات العلاج على كافة أشكالها وصورها ، ولا يحول استقرار حالة العامل الصحية عن التعويض عن نسبة العجز أو الوفاة .

لقد " اختلف حول مدى أهمية هذا التحديد، فجانبا يرى أن التحديد يحقق نوعاً من التوازن بين صاحب العمل والعامل، ومرد ذلك أن العامل قد أصبح غير قادر على العمل مدة طويلة بلغت 6 أشهر أو خلالها، وأن ذلك يشكل عبئاً ثقيلاً على صاحب العمل إذا استمر في دفع التعويض له عن أيام فرصته دون أن يقدم لصاحب العمل أي نوع من الأعمال المنتجة ويرى جانب آخر أن تحديد المدة الزمنية فيه نوع من الإجحاف بحق العامل الذي يصبح عطلاً عن العمل بعد 180 يوماً من أيام المرض ,حيث يتوقف التعويض المدفوع له من قبل صاحب العمل " (3) .

استناداً إلى أحكام قانون العمل، فإن الجانب الأول من الفقه هو الأفضل نظراً لأنه يخفف المسؤولية عن صاحب العمل، كما أن العامل يمنح في ظل قانون العمل مبلغاً نقدياً، وهو بديل مكافأة نهاية الخدمة من قانون العمل، وبالتالي فهذا الأمر يخلق توازناً بين صاحب العمل والعامل، أما الاتجاه الفقهي الثاني، فإنه ينسجم مع أحكام قانون التأمينات الاجتماعية إذ أن العامل لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة حيث لا يجوز الجمع بين بدل التعطيل وكذلك مكافأة نهاية

(1) - محمد، حسن قاسم : مرجع سابق . ص 273.

(2) - شكري، موسى: شرح أحكام اصابات العمل وامراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. ص 72.

(3) - مراد، محمد حلمي: مرجع سابق . ص 816.

الخدمة في ظل قانون التأمينات الاجتماعية، فالعامل خلال هذه المدة لا يستحق تعويضاً وكذلك بعد انتهاء هذه المدة يصبح عاطلاً عن العمل، ويتوقف التعويض المدفوع له، فيتحقق عنصر الإجحاف بحقه .

لقد شاب المشرع الفلسطيني قصور في هذا الجانب، فلم يبين مصير العامل بعد مرور هذه المدة- 180 يوماً- في حال عدم استقرار حالة المصاب ولم ينته من العلاج، ولم تستقر حالته وفقاً لقرار اللجنة الطبية، فهل تمتد هذه المدة إلى أن يتم انتهاء العلاج أم ينتهي العقد استناداً إلى نص المادة 5/35 والمادة 21 من قانون العمل الفلسطيني والأردني عقد العمل الفردي؟ الذي ينتهي بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أفعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود شاغل يلائم قدراته المهنية ووضعته الصحي الجديد، وعليه يجد الباحث أن العقد ينتهي بعد مرور هذه المدة بحكم القانون .

كما أنه يجوز للعامل " ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة، وما يترتب له من حقوق في حال الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية في أن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته" (1)، وهذا الأمر يمثل حالة الاستحالة المطلقة لتنفيذ العقد والتي ترد ضمن حالات انتهاء العقد بحكم القانون .

وإذا أراد العامل بعد انتهاء المدة القانونية الالتحاق بعمله فرفض صاحب العمل إعادته دون مبرر، فإنه يعتبر بمثابة فصل تعسفي استناداً إلى نص المادة (3/46)\* (2)، وفي حال استحالة التنفيذ من قبل العامل النسبية "كحالة مرض العامل أو حالة مرض عجزه المؤقت غير المقعد عن العمل، فإن العقد يوقف تنفيذه لحين زوال سبب هذه الاستحالة حيث يستأنف العامل عمله وبالتالي يستأنف العقد آثاره" (3) .

---

(1)- م 29 عمل اردني وم 42 عمل فلسطيني

(2)- \* م (3\64) يعتبر تعسفاً إنهاء عقد العمل دون وجود اسباب موجبة لذلك

(3)- أبو شنب، احمد عبد الكريم: مرجع سابق بص 256

واستنادا إلى ما ورد أعلاه، فإن عقد العمل خلال مدة 180 يوما يتوقف، لحين زوال سبب هذه الاستحالة إذ يستأنف العامل عمله بعد قرار اللجنة باستقرار حالته أو شفائه على أن لا تزيد عن 180 يوما، كما تظهر إشكالية أخرى في إطار قانون العمل، ففي حال توفي العامل خلال 180 يوم عمل من أيام الإصابة الأولى، وكذلك بعد مرور 180 يوما من الإصابة، فما النتائج المترتبة على هذا الأمر؟

استنادا إلى نص المادة 119\* (11) عمل : إذا توفي العامل خلال 180 يوم عمل الأولى من الإصابة ، فإنه يستحق 75% من أجره العادي ابتداء من اليوم الأول للإصابة ، ولكن إذا حصلت الوفاة بعد مرور 180 يوم عمل ، فما حق العامل في الأجور عن هذه المدة ؟

لم يعالج القانون هذه الحالة بشكل مباشر، وإنما عالجه في حالة حصول عجز جزئي دائم ، فإذا حصل للعامل عجز جزئي دائم، فقد عالجته المادة 2/120 هذا الأمر . أما إذا لم يكن قد ظهر العجز الجزئي الدائم واستمرت حالة العامل في الخطر الدائم على حياته، فأرى أن هذه المدة تمتد إلى تاريخ الوفاة، ويدفع للعامل 75% من الأجر عن هذه الفترة .

والجدير بالذكر بالنسبة لاستقرار حالة المصاب وانتهاء العلاج، فلا يكون إلا بقرار من قبل اللجنة الطبية، فإذا قررت اللجنة الطبية استقرار حالة المصاب وانتهاء علاجه يتوجب على المصاب الرجوع إلى العمل والانتظام به، وكذلك في حال ارتضى العامل بقرار اللجنة الطبية فسكت عن حقه في الطعن .

وفي حالة عزوف العامل عن الالتحاق بعمله والانتظام به، فلصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل وفقا لنص المادة 4/40 من قانون العمل الفلسطيني\* (2) ، إذ يعتبر تغيبه دون مبرر .

كما يحق لصاحب العمل بعد إعلان قرار اللجنة الطبية بانتهاء العلاج واستقرار الحالة إيقاف البديل اليومي بواقع 75% من الأجر، وكذلك شركة التأمين.

---

(11)\*-م(119) تنص على ((إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75 % من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيله عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوما))

(2)\*- م 4/40 (( لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون اشعار مع حقه في المطالبة بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه ايا من المخالفات التالية تغيبه دون عذر مقبول اكثر من سبعة ايام متتالية أو أكثر من خمسة عشر يوما متقطعة خلال السنة الواحدة على ان يكون قد انذر كتابيا بعد غياب ثلاثة ايام في الحالة الاولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية و يقابلها م 28 من قانون العمل الأردني مع الاختلاف من حيث مدة الانقطاع بحيث تكون 20 يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر عن عشرة ايام متتالية )) .

أما بخصوص بدل التعطيل اليومي فالملاحظ أن قانون العمل الفلسطيني والأردني يتشابهان في حساب بدل التعطيل اليومي، إذ يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة مضروباً في عدد أيام العجز المؤقت، وبدءاً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وثبتت حالته الصحية وعودته إلى العمل، وهذا بناء على تقرير من المرجع الطبي، ولكن يختلف المشرع الأردني من حيث اشتراطه تخفيض التعويض إلى 65% من أجره المستحق عن فترة العجز المؤقت، إذا عولج المصاب لدى مراكز العلاج المعتمدة من صاحب العمل م/90 إلا أن ثمة قصوراً في نصوص قانون العمل الفلسطيني والأردني .

ويجد الباحث من خلال المقارنة بين كلا التشريعين أن عدم منح العامل أجره اليومي كاملاً عن يوم الإصابة فيه إجحاف بالعامل، نظراً لأن العامل كان على رأس عمله، ويعتبر اليوم الذي أصيب فيه العامل يوماً طبيعياً، وعليه وجب على المشرع أن يعطي العامل أجره اليومي كاملاً .

وفي إطار قانون العمل الفلسطيني لم يشترط أن يخفض مقدار بدل التعطيل إلى 65% في حال تم علاج المصاب في المشفى الذي حدده صاحب العمل على خلاف المشرع الأردني الذي اشترط هذا الأمر وعليه فالمشرع الفلسطيني أفضل من المشرع الأردني نظراً لأن العامل المصاب قد ينقل بدون إرادته من قبل صاحب العمل، ولا يكون له الخيار في ذلك، وهو بالتالي يتناقض مع أهم المبادئ الأساسية المتمثلة في أن العامل له حرية أن يذهب إلى أي مرجع طبي أو مشفى يرغب فيه كما أن اشتراط هذا الأمر يتناقض مع الغاية الأساسية من التقرير الطبي وهو "تحديد مدة التعطيل لمقاصد العلاج سواء ذهب إلى مستشفى أو إلى أي مركز طبي آخر" (1)

أما بالنسبة للأجر المعتبر لحساب التعويض وآلية حسابه، فبالرجوع إلى نص المادة 130\* (2) من قانون العمل الفلسطيني يحسب التعويض على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاث أشهر، ويقسم الأجر بالمشاهدة على العدد 30 ليتبين أجر اليوم ويضرب في 75% فيتبين مقدار البديل اليومي، ولحساب التعويض عن كافة المدة تضرب بمقدار أيام العجز المؤقت .

(1) - شكري موسى: مرجع سابق. ص. 47 .

(2)\* م(130)- يحسب التعويض المستحق وفقاً لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر

. وإذا كان عاملا بالقطع (Piece work) ، فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله ، ويرى موسى شكري أنه : " يجب الاستدلال من نص المادة 48 من قانون العمل حيث يكون متوسط الأجر الكلي في سنة العمل الأخيرة مجموع الأجور التي يتقاضاها العامل في سنته الأخيرة بالغاً ما بلغ عدد أشهرها، ويقسم على عدد الأشهر ثم يقسم على 30 لتبين مقدار معدل الأجر اليومي ويضرب في 75% (1)، ولكن هذا الرأي يخالف نص المادة 130 من قانون العمل الفلسطيني الذي جاء واضحا في هذا الأمر، بالرغم من قصوره حيث تبين أن التعويض يحسب على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاث أشهر، ويرجع قصور المادة أن المشرع لم يحدد المقصود بمتوسط الأجر لآخر ثلاث أشهر فهل المقصود هو متوسط أجر العامل للثلاثة أشهر التي سبقت الحادث أم هي الثلاثة أشهر الأخيرة التي استحق عليها العامل الأجر حتى في مرحلة الإصابة، أم أن المقصود متوسط الأجر العام للعامل خلال ثلاثة الأشهر الأخيرة لعمل العامل ، والتي يعلن عنها من دائرة الإحصاء العامة ؟ ولا يوجد أي نص برأبي يعزز الإجابة على أي سؤال من الأسئلة المطروحة أعلاه، ولكنني أميل إلى أن المقصود هو متوسط أجر العامل نفسه خلال ثلاثة الأشهر التي تسبق الحادث؛ لأن القول بغير ذلك قد يؤدي إلى ظلم العامل حيث من الممكن في الحالات الأخرى أن يحسب للعامل تعويضا على أساس أجر أقل من الأجر المرتبط به العامل .

أما بالنسبة إلى الأجر المعتبر لحساب التعويض وآلية حسابه في ظل قانون العمل الاردني فالبرجوع إلى م 91\* (2) منه، فإن التعويض في هذه الحالة يحسب على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل، أما إذا كان عاملا بالقطعة، فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله .

---

(1) - شكري موسى:مرجع سابق ص 75 .

(2) \* - م 91 (بحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على اساس الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل اما اذا كان العامل عاملا بالقطعة فيحسب على اساس متوسط الاجر خلال الاشهر الستة الاخيرة من عمله )

## المطلب الثاني: التعويض عن العجز الكلي والوفاء

ومن ضمن الحقوق الأخرى التي كفلها قانون العمل والتأمينات للعامل المصاب حقة بالتعويض عن العجز الذي لحقة مركزة في هذا المطلب على العجز الكلي والوفاء والذي فرعه الباحث إلى ثلاثة فروع أساسية الفرع الأول مفهوم العجز والفرع الثاني التعويض عن العجز الكلي والفرع الثالث الوفاة

### الفرع الأول: مفهوم العجز الكلي : Total Disability

لم يورد التشريع الفلسطيني والأردني في ظل قانون العمل تعريفا للعجز الكلي وإنما ترك الأمر إلى الفقه والقضاء، فعرفته محكمة العدل العليا الأردنية أن العجز الكلي هو: "الذي يحول كليا بصورة دائمة دون مزاوله المؤمن عليه أي مهنة يتقاضى منها دخلا، وبالمعنى المخالف أن من يزاول عملا يكتسب منه دخلا، فلا يكون عجزا كليا" (1).

ولكن الفقه في هذا الأمر أبدى آراء متعددة، فقال بعض الفقهاء: "أن العاهة لا تكون علة إلا إذا نشأ عنها عجز المصاب عجزا تاما عن ممارسة أي صناعة أو مهنة على وجه الدوام ومثال ذلك حالة الشلل أو اختلال القوى العقلية، أما إذا أعجزته عن مزاوله مهنته الأصلية التي كان يؤديها وقت حصول الحادث دون غيرها من المهن، فلا يعتبر عاهة كليه" (2).

ويمائل هذا الرأي تعريف قانون العمل المصري الذي ينص بالمادة واحد منه على أن العجز المستديم الكلي (يعد كليا إذا نشأ عن الحادث عجز المصاب عجزا تاما عن ممارسة أي صناعة أو مهنة)، ويرى الجانب الآخر أنه يجب أن يفسر العجز الكلي على أنه: "العجز عن مزاوله الأعمال والمهن التي أعتاد المصاب وأمثاله أن يمارسوها أو يكسبها وذلك بغض النظر عما قد يصل إليه المصاب في المستقبل من نجاح في ممارسة بعض الأعمال، أو المهن نتيجة تدريب خاص أو مهارة فائقة" (3).

(1)- قرار رقم 93/ 140 ، ديوان الفتوى والتشريع، الكامل للتشريعات . 1993.ص236.

(2)- مراد، محمد حلمي : مرجع سابق .ص646.

(3)- حسن، احمد :مجموعة التشريعات العمل والتأمينات.من دون طبعة .مصر: مطبعة مصر . 1960.ص540.

ويبيّن رأيه على أساس أن القانون استعمل في وصف العجز عبارة ( من شأنه أن يحول) ، أي يكفي أن تكون الإصابة من شأنها الحيلولة بين المصاب وبين مزاولة أي مهنة من المهن بغض النظر عن استطاعة المصاب - في أحوال خاصة به ترجع إلى مهارته وقوة إرادته- احتراف مهنة جديدة، بالإضافة إلى أن القانون قد ذكر على سبيل المثال حالات اعتبرها عجزاً كاملاً بحكم القانون مع أنها لا تحول في بعض الأحوال بين المصاب وبين احتراف المهنة، كما أن الرأي السابق يتناقض مع نصوص القانون الجديدة، فلا يستوجب العجز في معناه (العجز على سبيل الدوام).

وجانب أخر من الفقه يقصرها على الأعمال الأصلية التي يقوم بها العامل المصاب فيعرف العجز الكلي بأنه : "عدم القدرة على أداء المهام في وظيفة المؤمن عليه" (1). وهناك جانب آخر من الفقه يحاول أن يدمج كلا التعريفين الثالث والرابع إذ يعرف العجز ب : "عدم قدرة المؤمن عليه على أداء مهام وظيفته وبعد انتهاء الفترة الأولية للعجز يتم تطبيق تعريف عدم القدرة على أداء كل المهام في أي مهنة" (2).

وبالرجوع إلى قانوني العمل الفلسطيني والأردني جاءت أحكامهما بهذا الخصوص مطلقة، ولم يعرف العجز الكلي، فهي تشمل العجز الكلي الوظيفي والعجز الطبي، إلا أن العجز الكلي يعرف على أنه فقدان مقدرة العامل على العمل بغض النظر عن عمله الأصلي، أو أي عمل أخر فعرف موسى شكري العجز الكلي بأنه : " فقدان مقدرة العامل عن العمل سواء كان هذا العمل يستخدم فيه، أو الأعمال التي كان قادراً القيام به، أم أي عمل آخر ومتى أظهر العامل بأنه قادر على القيام بقواه الذاتية" (3). وعليه من خلال الآراء الفقهية السابقة، فإنه لا يوجد إجماع على تعريف للعجز الكلي وبالرغم من ذلك ، فالاتجاه التشريعي - وخاصة في ظل قانون التأمينات الاجتماعية المصري والضمان الاجتماعي - يتجه نحو الاعتداد بممارسة العمل الأصلي مع إيراد حالات أخرى بحكم القانون تعتبر الإصابة في حال توفرها أنها عجز كلي ووضع معياراً آخر لفقدان القدرة على الكسب بوجه عام.

---

(1)- ريجيرا، جورج ، تعريف ومراجعة البلقيني، محمد توفيق و مهدي ،ابراهيم محمد: بدون طبعة. مبادئ إدارة الخطر

والتأمين. الرياض مملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر. ص 627.

(2)- البلقيني ،محمد توفيق: مرجع سابق. ص 627.

(3)- شكري ، موسى : مرجع سابق . ص 71.

وفي إطار قانون العمل الفلسطيني، فإن عمومية نصوصه تفرض تساؤلات عدة حول مفهوم العجز الكلي، فهل يقصد به العجز الوظيفي عن أداء العمل، أو هو العجز الطبي عن القيام بأي عمل؟ كما أن هذا الأمر يثير تساؤلات أخرى منها: ما هو حكم تعويض العامل على تقرير طبي يعطيه عجزاً وظيفياً يعيقه عن أي عمل إذا كان العجز الكلي الدائم هو عجز طبي في إحدى وظائف الجسم ولا يمنعه من القيام بأعمال بسيطة قد تحقق له دخلاً بسيطاً؟

ففي هذه الحالة هل تحسم هذه المبالغ من استحقاق العامل عن العجز الكلي الدائم؟ خاصة وأن صاحب العمل أو جهة التأمين مكلّفة أيضاً بتكاليف التأهيل الجسمية، والفعلية للعامل المصاب.

ويجد الباحث أنه يحصل على كامل التعويض لأن التشريع الفلسطيني جاءت أحكامه مطلقة

### الفرع الثاني: التعويض عن العجز الكلي الدائم ومقداره

تختلف التشريعات في مقدار التعويض عن العجز الكلي الدائم وآلية حسابه، ففي ظل التشريع الفلسطيني ورد نص المادة 120 من قانون العمل بما يلي: "إذا أدت إصابة العمل إلى وفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم يستحق الورثة في الحالة الأولى، والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) يوم عمل، أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر ((، بينما في ظل قانون العمل الأردني فتتص المادة 190 أنه إذا نشأ عن إصابة العمل وفاة العامل أو عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي أجر ألف ومئتي يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض خمسة آلاف دينار، ولا يقل عن ألفي دينار" (1)).

ويتبين لنا من كلا التشريعين أن العامل الذي يصاب بالعجز الكلي نتيجة الإصابة التي يتعرض لها وذلك بقرار من اللجنة الطبية، يستحق تعويضاً عن العجز الكلي تختلف آلية حسابه بين كلا التشريعين، ففي التشريع الأردني تكون المعادلة الأساسية لحساب التعويض هي نسبة العجز التي تقررها اللجنة الطبية × عدد الأيام المنصوص عليها قانوناً × مقدار الأجرة التي ينالها العامل عن عمله اليومي (ونسبة العجز هنا 100%).

وفي المقابل تعرضت م 120 من قانون العمل الفلسطيني إلى حالتين لمنح التعويض النقدي: الحالة الأولى: تعويض نقدي مقداره 3500 يوم عمل يستحقها العامل الذي بلغت نسبة العجز لديه 100%. والحالة الثانية تعويض مقداره 80% من أجره الأساسي حتى بلوغ الستين وللعامل أن يختار بين إحدى الحالتين أيهما أكثر.

(1) - م (90/أ) من قانون العمل الأردني رقم 6 لسنة 1996

. والواضح أن هناك تفاوتاً بتقدير التعويض ونسبته بين قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الأردني، إذ لم يمنح قانون العمل الأردني هذا الحد من التعويض لما فيه من فائدة كبيرة للعامل، أو الذين يستحقون التعويض إذ ينص قانون التأمينات الاجتماعية المصري على " أنه إذا نتج عن الإصابة عجز كامل أو وفاة سوي المعاش بواقع 80% من المتوسط الشهري للأجور التي أديت على أساسه للاشتراكات خلال السنة الأخيرة ، أو مدة الاشتراك في التأمين إذا قلت عن ذلك على ألا يزيد عند حساب المعاش العجز الكامل أو الوفاة الناشئ عن الإصابة عن الحد الأقصى المقرر قانوناً بمقتضى المادة 20 من قانون التأمينات الاجتماعية، وهو بذلك 200 جنيهاً شهرياً، وذلك عن الأجر الأساسي ، وألا يقل عن الحد الأدنى المقرر بموجب المادة 2/24 ، وهو 20 جنيهاً شهرياً " (1) ، ويزداد المعاش بنسبة 5% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن سن الستين في حال الوفاة ، وسار قانون الضمان الاجتماعي الأردني مسار قانون التأمينات الاجتماعية مع الاختلاف في مقدار النسبة إذ يستحق 75% من أجره المحدد أساساً لتسديد الاشتراكات بالإضافة إلى أن المشرع الأردني لم ينص على زيادة المعاش إلا في حالة واحدة هي حاجة المصاب إلى من يعينه على مباشرة حياته اليومية، و لهذا فإن قانون التأمينات والضمان الاجتماعي عندما تناول تعويض العجز الكلي تناوله بصوره مفصلة، وبصوره أفضل عما هو عليه في قانون العمل، بالإضافة إلى توفره حماية أكبر للعامل، وخاصة في مقدار التعويض وآلية حسابه ويكون بحث ذلك في المسألتين التاليتين :

---

(1) - م 51 من قانون التأمينات الاجتماعية ، م 30 من قانون الضمان الاجتماعي

## المسألة الأولى : الأجر المعتمد لحساب التعويض

يحسب التعويض حسب قانون العمل الفلسطيني على أساس متوسط أجر العامل عن مدة ثلاثة الأشهر السابقة للإصابة " وتقدير التعويض وفق ذلك قد يفيد العامل الذي يتقاضى بدل أجره على أساس القطعة إذا ما تفاوت ذلك الأجر بين شهر وآخر، ولا يضر بذات الوقت العامل الذي يتقاضى أجره شهريا وبانتظام ببديل محدود " (1) إلا أنه في التشريع الأردني "فتجري طريقة احتساب الأجر، فتحسب على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العمال، أما إذا كان عاملا بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله " (2) والأجر المعتمد لحساب التعويض في ظل قانون التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي فهو " الأجر الذي أديت على أساسه الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة " (3) ويجب الإشارة هنا إلى أن قانون التأمينات المصري نص على ذلك صراحة، أما الضمان الاجتماعي الأردني فلم ينص على ذلك، وإنما مؤسسة ضمانه تعتمد ذلك .

## المسألة الثانية: بدء صرف تعويض العجز الكلي

لم ينص المشرع الفلسطيني والأردني على بدء صرف العجز الكلي، إلا أن دلالة النصين تبين أن استحقاق المصاب لا يكون إلا إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة، أو نتج عنها عجز كلي دائم، وعليه لا يتم هذا الأمر إلا بتقرير اللجنة الطبية، وهذا يعني أنه لا يستحق العامل المصاب التعويض إلا من تاريخ ثبوت العجز الكامل أو الوفاة بناء على تقرير طبي وهذا ما سار عليه قانون التأمينات الاجتماعية المصري، وكذلك التعليمات التنفيذية للقانون الأردني إذ تنص التعليمات التنفيذية لإصابات العمل: «يستحق راتب الاعتلال العجز الإصابي ابتداء من تاريخ الإصابة بالمرض وكذلك ثبوت العجز وهو التاريخ الذي يبدأ منه صرف راتب الاعتلال ولا يصرف راتب الاعتلال عن المدة التي يستحق عنها المصاب بدلات يومية» (4)

ومن خلال المقارنة بين قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية نلاحظ ما يلي :

(1) -الجلاد , فريد: قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 . ص151.

(2) - أبو شنب، أحمد : مرجع سابق.ص217.

(3) - اودن، سمير : مرجع سابق . ص319. و عبيدات، عوني :مرجع سابق . ص204.

(4) - عبيدات، عوني : مرجع سابق . ص208.

لم يبين أي من مشرع العمل الأردني والفلسطيني آلية دفع التعويض هل هو بصورة معاش أم دفعة موحدة؟ خلاف قانون التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعية، حيث يكون بصوره راتب اعتلال أو معاش، على أن موسى شكري يرى أنه في الحالة الثانية أي 80% من الأجر الأساسي حتى بلوغ سن الستين هو بمثابة تعويض مجزأ يناله شهريا حتى بلوغه سن الستين<sup>(11)</sup> فقانون التأمينات الاجتماعية كفل العامل مدى الحياة بإقراره معاشا طيلة فترة حياة العامل، إذ لم يحدده بمقدار، كما أنه في حال الوفاة زاد نسبة التعويض 5% إلى حدود أن يصل الشخص إلى سن التقاعد خلاف قانون العمل إذ حدد مقدار التعويض سواء كان العامل على رأس عمله أو وصل إلى سن التقاعد، كما أن قانون التأمينات الاجتماعية سمح بزيادة المعاش في حالات معينة خلاف قانون العمل .

وبالرجوع إلى نص المادة 51 وضع القانون المصري الحد الأدنى للأجر، وهذا لم ينص عليه قانون العمل الأردني والفلسطيني، وتحديد الحد الأدنى للأجر فيه حماية للعامل حيث لا يقع تحت طائلة تعسف صاحب العمل بإعطائه مجالا للتفكير بإعطاء العامل أجرا أساسيا أقل من الأجر الكامل، فيستفيد من الحالة الثانية الواردة في ظل قانون العمل عند حساب التعويض . ويرى الباحث أن صاحب العمل يدفع التعويض كاملا وليس بصورة معاش ، هو المعمول فية في ظل الواقع الفلسطيني، ولكن يجوز الإتفاق بين صاحب العمل والعامل على دفع كامل المبلغ المستحق على أقساط شهرية .

---

(11) - شكري ،موسى : مرجع سابق . ص75 - و قاسم ، محمد حسن : مرجع سابق . ص146 .

## الفرع الثالث : الوفاة Death

تعرف الوفاة بأنها: "توقف خلايا المخ عن العمل بغض النظر عن وضع خلايا القلب" (1) وقد تكون الوفاة مباشرة أو متأخرة بسبب حادث العمل، فقد أجمع الفقهاء على أن الوفاة يجب أن تكون نتيجة حادث عمل سواء إصابة عمل أو مرض من أمراض المهنة، ويجب التتويه هنا إلى ضرورة أن يكون سبب الوفاة يرجع إلى حادث العمل، وذلك تمييزاً له عن المعاش الذي يعطى للعامل بسبب حالة الوفاة الطبيعية في ظل قانون التأمينات الاجتماعية يعوض العامل المتوفى في ظل قانون العمل الفلسطيني والأردني التعويضات المقررة للعامل المصاب بحادث عمل، وتتمثل في كافة النفقات الطبية والتعويض النقدي والعلاج.

وبالرجوع إلى كافة القوانين الفلسطينية والأردنية والمصرية سواءً أكان قانون العمل أو التأمينات أو الضمان الاجتماعي قد سوى من حيث مقدار التعويض ما بين حالة الوفاة وحالة العجز الكلي الناتج عن إصابة العمل إلا أن قانون التأمينات الاجتماعي أضاف إلى النفقات مصروفات الجنازة أو منحة الدفن، وهذا ما لم يتناوله قانون العمل الفلسطيني والأردني بالرغم من أن " العديد من التشريعات العمالية أسوة بالتشريعات الفرنسية التي أخذ عنها قانون العمل المصري والتونسي والمغربي تحت عنوان منحة الدفن، بأنه يلزم رب العمل كذلك بمصروفات الجنازة .. مع الاختلاف بحجم هذا الالتزام (2) " وحبذا لو أن المشرع الفلسطيني واكب هذه التشريعات المتطورة ووضع التزاماً إضافياً على رب العمل متعلقاً بمنحة الجنازة والدفن.

أما بخصوص المستحقين عن التعويض عن الوفاة وإثباتها فتكون في البندين التاليين:

### البند الأول: المستحقون لتعويض إصابة العمل

اختلف قانون العمل الفلسطيني والأردني من حيث الجهة المستحقة للتعويض ، ففي ظل قانون العمل الأردني، فإن التعويض يوزع على المستحقين عنه وفقاً للأنصبة المعينة في الجدول وعرف هذا القانون - وما تبعه من تعديلات - التعويضات المستحقة في المادة (29) تعريفات بأن المنتفع أو المنتفعين من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان

(1) - قاسم ، محمد حسن :مرجع سابق . ص146.

(2) - شكري ، موسى: مرجع سابق . ص82 .

. الاجتماعي في م52 أنهم : " المستحقون لراتب التقاعد، أو الاعتلال، وهم أفراد عائلة المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال، وهم الأرملة أو أولاده أو من يعيلهم من إخوانه وأخواته الأرمال، والمطلقات من بناته وزوج المؤمن عليها المتوفاة الأراء، وبناء على ذلك فإن المستفيدين في إطار قانون العمل الأردني تم حصرهم بالطريقة التالية :

1-الأرملة

2-الأولاد

3-إخوانه وأخواته الذين يعيلهم

4-المطلقات من بناته

5-والداه

6-زوج المؤمن عليها المتوفاة"<sup>(1)</sup>.

أما بالنسبة إلى المشرع الفلسطيني، فإن استحقاق التعويض يكون لورثة المتوفى حسب الأحكام والأنصبة الشرعية وذلك حسب حجة الإرث الصادرة من المحكمة الشرعية، فنص م 120 من قانون العمل جاء مطلقاً، فلو أراد المشرع حصر التعويض بفئة معينة لأورد جدولاً مبيناً فيه أنصبة كل جهة كما فعل المشرع الأردني في الجدول رقم 3 الذي تم انتقاده إذ " يوجد به خلل حسابي في الأنصبة وتوزيعها ممثلاً في البند الخامس من الجدول فإذا استحققت الأرملة أو أرمال الزوج ( نصف التعويض) واستحق الوالدان كل منهما سدس التعويض، فإنه يبقى سدس التعويض حتى يكتمل توزيع التعويض لمن ليس له أحد من المستفيدين، فأين يذهب الباقي هذا ؟ وهل يبقى دون توزيع ؟ " <sup>(2)</sup> .

وتنص م 92 من تقدير التعويض على وجوب دفع التعويض دفعة واحدة خلال 30 يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره إلى ذوي العلاقة، وهذا الأمر لم ينص عليه المشرع الفلسطيني في ظل أحكامه بوجوب التعويض دفعة واحدة، وفي ظل قانون التأمينات الاجتماعية المصري حصر فيه الفئات المستحقة للتعويض في نص المادة 13 من قانون رقم 112 لسنة 1980، إذ يقصد (بالمستحقين للمعاش الأرملة ويعتبر في حكمها زوج المؤمن عليه

(1) - وأكد ذلك قرار رقم 20 لسنة 88 الصادرة عن الديوان الخامس بتفسير القوانين المعطوفة على المادة 52 من قانون

رقم 8 لسنة 96 عمل أردني بيان حق المستحقين لراتب التقاعد أو الاعتلال

(2) -شكري ، موسى: مرجع سابق . ص82 .

. العاجز عجزا كلياً، والابن الذي لم يبلغ الحادية والعشرين، ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية : العاجز عجزا كلياً، والطالب بإحدى مراحل التعليم التي لا يتجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوزه السادسة والعشرين والبنات غير المتزوجة) .

أما بالنسبة لقانون التأمينات الفلسطيني، فلم يشترط أن تدفع التعويضات دفعة واحدة كما فعل المشرع الأردني، وإنما على شكل معاش، وكان على المشرع الفلسطيني أن يسير مسار التشريع الأردني والمصري من حيث تحديد الفئات المستحقة للتعويض .

ومن خلال المقارنة بين الفلسطيني والأردني وقانون التأمينات المصري نلاحظ أنه تم حصر هذه الفئات في قانون التأمينات أكثر مما عليه في ظل قانون العمل الفلسطيني والأردني وذلك لأن حصر الفئة أفضل من تركها إلى الأنصبة الشرعية كما هو الحال في قانون العمل الفلسطيني .

#### **البند الثاني إثبات الوفاة والعجز الكلي**

لم يعالج قانون العمل الفلسطيني والأردني إثبات الوفاة والتي " تتم عادة بحصول ورثة العامل على تقرير طبي من الجهة المختصة - الطبيب الشرعي- بالإضافة إلى تبليغ الشرطة بأن الوفاة كانت ناتجة عن إصابة عمل ذلك طبقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون أما بالنسبة إلى العجز الكلي، فإن أحكام المادة 121 من القانون بينت أن اللجنة الطبية هي صاحبة الاختصاص بتحديد نسبة العجز بمقتضى القانون بشكل عام، والنظام الخاص بتحديد الإصابة والأمراض المهنية التي تختلف من وقت لآخر تبعاً للتطورات العلمية والتكنولوجية ووسائل الإنتاج والعمل" (1)، أما بالنسبة لقانون التأمينات والضمان الاجتماعي فيتشابه كلا المشرعين بأنه يتم إثبات حالة العجز بشهادة طبية من طبيب المؤسسة، وفي حال النزاع يعرض الأمر على التحكيم الطبي المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية .

---

(1) - الاستاذ الحوحوائل :المستشار القانوني لأتحاد نقابات عمال فلسطيني , محاضرات في قانون العمل .

### المطلب الثالث: العجز الجزئي Partial Disability

هناك ارتباط وثيق بين العجز الكلي والجزئي من حيث مقدار التعويض إذ أن التعويض الجزئي يكون نسبته من العجز الكلي وهذا ما سوف يوضحه الباحث في هذا المطلب بعد أن يتم بحث مفهوم العجز الجزئي وطبيعته

#### الفرع الأول : مفهوم العجز الجزئي

لم يعرف قانون العمل الفلسطيني والأردني العجز الجزئي وترك الأمر إلى الفقه والاجتهاد اللذين لم يصلا إلى تعريف موحد للعجز الجزئي، فالبعض عرفه بأنه : " عدم قدرة المؤمن عليه على أداء واحد أو أكثر من المهام الأساسية في وظيفته" (1) وعرف أيضا : " هو كل عجز من شأنه نقص قدرة المصاب به على العمل أو على الكسب بوجه عام " (2) .  
أما بالنسبة إلى التعريف الأول، فيلاحظ أنه يشوبه القصور " فإن كانت درجة العجز تقاس بالنسبة لممارسة عمل المصاب الأصلي؛ لأن هذا هو السبيل الوحيد لتعويضه تعويضا حقيقيا، كما أن إصابة المصاب بنقص في قدرته، إلا أن هذا الأمر لا يجب أن يؤخذ به على إطلاقه، ففي بعض الحالات قد لا تحول الإصابة التي أحدثت العجز بين العامل وبين الاستمرار في ممارسة عمله الأصلي، أو بالنسبة لقدرته على ممارسه أي عمل بوجه عام " (3) والتعريف الثاني، فلم يخل من الانتقاد أيضا، إذ يستشف منه عدم احتمالية التعويض إذا كان العضو المصاب لا يعيق العامل، ولا يؤثر في عملية الإنتاج والكسب وبالرجوع إلى قانون العمل الأردني نجد أنه قد أورد جدولا - ملحق رقم، وكذلك قانون التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي أورد ملحقا فيه جدول يظهر فيه النسبة المئوية لفقدان المقدرة على أداء العضو للوظيفة الجسدية " إذ اعتبرت هذه النسبة المئوية لفقدان المقدرة على أداء العضو للوظيفة الجسدية تعبيراً عن النسبة المئوية لفقدان المقدرة على الإنتاج والكسب فمن فقد السبابة يكون قد فقد نسبة مئوية مقدارها 10% من المقدرة عن الكسب سواء كانت السبابة المعطوبة عنصرا أساسيا في عملية الإنتاج والكسب، أم لم تكن كذلك " (4) .

(1) - ريجيرا، جورج- تعريف ومراجعة البلقيني محمد توفيق و مهدي، ابراهيم محمد :مرجع سابق . ص 647.

(2) - شكري، موسى: مرجع سابق . ص 81.

(3) - حسن، احمد :مرجع سابق . ص 583.

(4) - شكري، موسى :مرجع سابق . ص 78.

. ووفقا لأحكام قانون العمل الأردني والفلسطيني، فإنه وإن كان الأصل أن يقاس العجز على أساس ممارسة العمل الأصلي إلا أن هذا الأمر ليس على إطلاقه، وهذا ما أكدته المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الاجتماعية المصري من وجهة نظر محب الدين سعد الذي يرى أنه: " لا تعتبر الإصابة التي تلحق بجسم الإنسان، ولا يتخلف عنها نقصا في قدرته على الكسب أو العمل بوجه عام عجزا مستديما يستلزم التعويض طبقا لأحكام قانون التأمينات كفقء حلمة الأذن أو جزء من صوانها، لأنها لا تؤثر على القدرة على العمل بوجه عام وكذلك فقد الأسنان ؛ لأنه لا يقلل من منفعة الفم بطريق دائمة ، فلا مكان استبدالها بأسنان صناعية تؤدي وظيفتها " (1).

وتؤكد ذلك المذكرة الإيضاحية لقانون العمل المصري إذ رأت " أن الأخذ بمبدأ التعويض عن فقد قدرة العامل على ممارسة عمله الأصلي وليس عن عجزه عن ممارسة أي عمل من الأعمال، وفي هذا تعويض حقيقي عما أصابه من عجز، وفي مقابل ذلك أخذت تلك الدول بمبدأ عدم التعويض عن العجز الجزئي الذي تقل نسبته عن 20%، فاكتفى القانون المرفق بأن تكون 10% مراعاة لصالح العامل من جهة، وحافزا للمصاب من جهة أخرى على تأهيل نفسه مهنيا واستقلال قدرته في الاستمرار في عمله بنفس الكفاءة والإنتاج، أو إلى ممارسة مهنة أخرى تجعله يساهم في الإنتاج بنفس القدرة والكفاءة " (2).

### قواعد تقدير نسبة العجز الجزئي

تنقسم آلية تقدير نسبة العجز الجزئي إلى طريقتين : الطريق الجرافي وهو أن تذكر إصابة معينة وتحدد نسبة من عجز المصاب بالنسبة للعجز الكلي، أما الطريق الثاني، فهو طريق التقدير بمعرفة الأطباء المختصين في كل حالة على حدة بمقدار العجز ونسبته إلى العجز الكلي.

وقد تبني التشريع الأردني الطريق الجرافي، إذ وضع الجدول ملحق 3 محددًا فيه العضو والنسبة المئوية لدرجات العجز الناشئة عن الإصابة، ويختلف التقدير باختلاف عدة عوامل أهمها - وفقا للأحكام العامة الموضحة بالجدول رقم 3 - : سن المصاب و(المهنة أو

(1) - سعد ، محب الدين : مرجع سابق . ص 301 .

(2) - حسن، احمد: مرجع سابق .ص578.

. الحرفة ) ، ووجود حالة مرضية سابقة بالعضو المصاب، والعاهاات المصحوبة بتشويه وهذه النسبة قاصرة على العاهة دون التشويه، وعلى خلاف ذلك فإن قانون العمل الفلسطيني ترك الأمر إلى اللجنة الطبية التي يتوجب عليها عند فحص العامل المصاب " أن تبني تقديرها لنسبة العجز على عناصر لها علاقة موضوعية بقدرة العامل المتضرر ومدى تأثره بالحادث وتأثر وظائف العامل البدنية " (1).

وعليه فإنه ينبغي على المشرع الفلسطيني أخذ بالطريقة الثانية لتقدير نسبة العجز أي بالرجوع إلى اللجنة الطبية ولم يحدد العناصر الأساسية، ولم يحصرها لتحديد نسبة العجز فبالإضافة إلى العناصر الواردة في ظل قانون العمل الأردني هناك عناصر أخرى كإمكانيات المصاب ومؤهلاته واختصاصه المهني والوظيفي وطبيعة الإعاقة والحالة العامة للعامل المتضرر .

فعلى المشرع الفلسطيني أن يدخل الأنظمة والتوصيات إلى اللجنة الطبية لوضع قيود عليها في تحديد مقدار نسبة العجز، وأن يتبع أسلوب قانون العمل الأردني باتباع نظام الجداول كحد أدنى لتقدير نسبة العجز على أن يكون جائزا التوسع به كما فعل قانون التأمينات الاجتماعية المصري وقانون الضمان الأردني، إذ يتم تقدير العجز للعامل الذي يخضع لقواعد قانون التأمين الاجتماعي وفقا للجداول رقم 2 الملحق بذات القانون مع مراعاة النسبة المئوية من درجة العجز الكلي إذا لم يكن العجز مما ورد بالجدول المذكور، فتقدر بنسبة ما أصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة في الشهادات الطبية، وإذا كان للعجز المتخلف تأثير خاص في قدرة المصاب على الكسب في مهنته الأصلية، فيجب توضيح نوع العمل الذي يؤديه المصاب تفصيلا مع بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العجز في تلك الحالات على النسب المقررة لها في الجداول رقم 2 الملحق بالقانون، بل إن المشرع المصري في هذا الأمر قد توسع " إذ استحدث حكما جديدا يقضي بإمكان زيادة درجة العجز عن البنود الواردة في الجداول إذا كان العجز المتخلف بتأثير خاص في قدرة المصاب على الكسب في مهنته الأصلية وقت الإصابة على أن يوضح في التقرير الطبي نوع العمل الذي يؤديه المصاب تفصيلا مع بيان ذلك في درجة العجز " (2).

(1) -شكري، موسى:مرجع سابق . ص79.

(2) - م 51 الفقرة 3 تعديل جديد على القانون السابق رقم 92 لسنة 1959.

. وقد جاء قانون التأمينات المصري أفضل من قانون العمل الأردني والفلسطيني، إذ إنه يسعى إلى تحقيق العدالة؛ لأن نسبة العجز تختلف اختلافاً بيناً وجوهرياً حسب طبيعة المهنة أو الحرفة التي يزاولها المصاب بالإضافة إلى أنه يتم ضبط اللجنة الطبية بصورة منطقية عند تحديد تقدير درجة العجز المتخلف عن الإصابة عند ثبوته بشهادة طبية من طبيب الهيئة وتحرر على النموذج الذي يصدر به قرار من وزير العمل بناء على اقتراح مجلس الإدارة .

ومن أهم النتائج التي يمكن استنباطها : أن الفارق بين العجز الدائم والعجز الجزئي يتمثل في محدودية قدرة المصاب على العمل الجزئي، مع احتفاظ المصاب ببعض قواه الجسدية دون أن يستطيع ممارسة عمله على الجهة المعتادة، كما أن العجز الكلي يقطع العامل عن الكسب، فيفقد بذلك مورد رزقه ورزق عياله، أما في حالة العجز الجزئي، فإن كسب العامل ينقص بمقدار النقص في قواه عما كان عليه في شأن هذا النقص أن يمنعه من مزاولة نشاطه كالسابق، وهناك ما يدعى بمثابة العجز الجزئي (( إذ يعتبر العجز الكلي هو العجز الجزئي الذي يصيب العامل 3/2 القوة الجسدية ))

#### الفرع الثاني: التعويض عن العجز الجزئي ومقداره

نظم قانون العمل الفلسطيني والأردني مقدار التعويض عن العجز الجزئي بحيث "إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز الكلي الدائم" \* ((1)). .

ويجد الباحث أن الفرق البسيط بين كلا القانونين - العمل الفلسطيني والأردني - هو أن قانون العمل الأردني أورد جدولاً يبين فيه نسب العجز ومقداره، وهذا الأمر انتقصه المشرع الفلسطيني كما أن قانوني العمل الأردني والفلسطيني تمييزاً بعدم إيراد نسبة معينة، مثلما فعل قانون التأمينات الاجتماعية المصري، إذ لم يبين آلية دفع التعويض إلا أنه أورد حالات معينة لمقدار التعويض، فمعاش العجز الجزئي المستديم الذي تصل نسبته إلى 35% ، فإن نسبته تبلغ نسبة العجز الجزئي المستديم الذي نتجت عن الإصابة ومقدارها 35%، إذ يستحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكامل المنصوص عليه في م 51 ، وإذا أدى العجز الجزئي المستديم إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل يزداد المعاش بنسبة 5% عن كل خمس سنوات وحتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين .

((1)) \* -م 120 من قانون العمل الفلسطيني وم 90 عمل اردني

((2)) - م 51 الفقرة 3 تعديل جديد على القانون السابق رقم 92 لسنة 1959 .

كما أن هناك تعويض الدفعة الواحدة في حالة العجز الجزئي المستديم الذي لا تصل نسبة إلى 35% ، بقدر نسبة العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل المنصوص عليه في المادة 51، وذلك عن أربع سنوات ويؤدي هذا التعويض دفعة واحدة، ويتشابه قانون الضمان الاجتماعي الأردني مع قانون التأمينات المصري من حيث الحساب والحالات الواردة أعلاه إلا أن الاختلاف فيما بينهما يتمثل في مقدار النسبة ، ففي الحالة الأولى تكون نسبة 30% والحالة الثانية أقل من 30%، ولكن عن سنة وثلثين شهرا .

### الفرع الثالث: تكرار الإصابات Accident Frequency

يبين المشرع الفلسطيني والأردني في ظل قانون العمل، أنه في حالة تعدد الإصابات فالعامل يستحق تعويضا عن كل ضرر من هذه الأضرار، وفقا للأسس المنصوص عليها في هذا القانون ، على ألا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي ويؤكد هذا الأمر 3/120 فلسطيني ( اذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم ) وكذلك المادة 90 ا د اردني والتي تنص ( اذا نتج عن إصابة العمل الواحدة أكثر من عجز جزئي دائم فيستحق العامل المصاب التعويض على كل ضرر من هذه الأضرار وفقا للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي ) .

ومن خلال المقارنة مع قانون الضمان الأردني نجد أنه جسد موقفا مغايرا ، فإذا كانت نسبة العجز الإجمالي الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة أقل من 30% يدفع على أساس نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الأخيرة وحدها، أما إذا بلغت نسبة العجز الإجمالي الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة السابقة 30% فأكثر فيعوض على النحو التالي : 1- إذا سبق الحصول على تعويض عن الإصابة السابقة، استحق المصاب وفقا للمادة 3 من القانون الضمان الاردني العجز الناشئ عن إصاباته جميعا، وإذا كان المصاب يتقاضى راتب اعتلال عن إصابة عمل سابقة ثم تعرض لإصابة عمل أخرى يحسب للمصاب راتب الاعتلال الجديد على أساس نسبة العجز الناشئ عن الإصابتين أو أكثر من متوسط أجر السنة الأخيرة. ويشابه قانون التأمينات المصري من حيث التعويض ويختلف معه من حيث نسبة العجز الإجمالي ان تكون أكثر من 35% أو أكثر.

. يجد الباحث أن كافة التشريعات راعت تكرار الإصابات؛ لأنها مسألة قد تحدث في الواقع العملي، فإذا لحق بالعمال أكثر من إصابة بضرر جسماني ناتجة عن استخدامه أثناء القيام بالعمل، فيستحق تعويضا يتناسب مع نسبة العجز الذي لحقه جراء الإصابة، ويجد أيضا أن قانون العمل قد راعى العامل المصاب بصورة أفضل من قانون التأمينات أو الضمان الاجتماعي الذي يحرم العامل من الحصول على التعويض في حال كانت الإصابات تقل عن 30%، إذ اعتد قانون التأمينات بالإصابة الأخيرة، والتي قد تكون أقل هذه الإصابات نسبة في العجز .

#### الفرع الرابع: مسؤولية الغير عن التعويض

إن سبب الحادث ليس بالضرورة أن يعود إلى صاحب العمل أو الى آلات العمل أو ممتلكات صاحب العمل، فقد يكون سبب الحادث شخص آخر أو شيء آخر ليس له علاقة بأدوات العمل، فعالجت نص المادة 2/127 من قانون العمل الفلسطيني هذا الأمر حيث منحت العامل أو المستحقين أن يفاضل بين مقدار التعويض الذي قد يحصل عليه من قبل صاحب العمل والتعويض الذي يحصل عليه من قبل الغير على أساس المسؤولية المدنية أو قانون المخالفات المدنية "من أي منهما"، إن ما أورده المشرع الفلسطيني من عبارة "من أي منهما" خلقت جدلا فقهيًا كبيرًا في تفسير العبارة فرأى من الفقه "يرى أنها تعني من أحدهما (صاحب العمل والغير أي أن للعامل الحق في ملاحقة أحد المكلفين بضمان التعويض عن إصابته أو من الضرر الذي أصابه نتيجة للحادث، أما الرأي الثاني يقول أن يلاحق الطرفين في ضمان التعويض ولا تعارض بين القوانين" (1)) وكذلك عبارة الغير أيضا جعلها المشرع الفلسطيني غير محدد ومفتوحه، مما أدى بشركات التأمين أيضا تستند إلى نص المادة 2/27 للاستفادة منها .

ويجد الباحث أنه متى إستحق العامل أو عائلته تعويضا عن إصابة العمل أو الوفاة، فلا يمنع قانونا أن تدفع أي جهة أخرى ملزمة به، بالإضافة إلى ذلك في حال إذا كان محدث الضرر شخصا غير صاحب العمل، ففي هذه الحالة يكون الغير ملزما بدفع التعويض ويكون صاحب العمل ملزما بدفع التعويض، بالرغم من إختلاف أساس مسؤولية التعويض، أي أنه يجوز الجمع بين التعويضين ويؤكد هذا الأمر قرار تمييزي أردني والذي يقضي "إن أية حقوق يستحقها العامل بموجب نفس الإصابة بإعتباره شخصا كسائر الأشخاص" (2)

(1) -شكري، موسى : شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون لعمال الفلسطيني رقم 2000/7 ص 106 .

(2) -قرار تمييز حقوق رقم 1031 / 93 صفحة 1725 لسنة 1994 المشار اليه شكري، موسى : إصابات العمل وأمراض المهنة دراسة فقهية قضائية تحليلية ناقدة. ص 98

## المطلب الرابع : الطعن بالتعويض

عالج قانونا العمل الفلسطيني والأردني الطعن بالتعويض ودور اللجان الطبية إذ بينا بعض مهامها وخاصة في إطار إصابات العمل, تاركا آلية تشكيلها وأنواعها واختصاصاتها الأخرى إلى قانون الصحة والأنظمة الخاصة باللجان الطبية, وسأتناول في هذا المبحث الأحكام المتعلقة باللجان الطبية الخاصة بإصابات العمل, والتي تدور حول الأمور التالية :

الفرع الأول : مفهوم اللجان الطبية و تشكيلها

الفرع الثاني : مهام اللجان الطبية واختصاصاتها

الفرع الثالث : التقارير الطبية ومدى حجيتها ومستلزماتها والطعن بها

### الفرع الأول : مفهوم Medical Committes اللجان الطبية ومهامها

تناولت م (1) من قانون العمل الفلسطيني مفهوم اللجنة الطبية حيث جاء فيها بأنها ( الجهة المعتمدة من قبل وزير الصحة), وعرفها قانون العمل الأردني في المادة واحد تعاريف بأنها ( الطبيب المعتمد أو اللجنة المعتمدة من الوزير , وبينت م (2) منه بأنه الوزير هو وزير العمل ) .

وعلى ضوء ما تقدم, فاللجنة الطبية هي لجنة حكومية لها قانونها ونظامها, تفرز من قبل وزارة العمل " بناء على توجيه يصدر من الوزير إلى مجلس الوزراء لإصدار النظام الخاص باللجان الطبية " (1), فهي صاحبة الحق (وزارة العمل) في تشكيلها وتشكيل هيكلتها وجعلها لجنة مركزية بجانب لجان طبية فرعية لوائية .

ويبدو من خلال النصوص السابقة أن المشرع الفلسطيني قد وقع في إشكالية تداخل الوزارات في مهامها, فنص المادة (139) من قانون العمل الفلسطيني يوضح أن مهامها وتشكيلها يتم من خلال نظام يصدر من قبل مجلس الوزراء بالتعاون مع وزارة العمل, وليس من قبل وزير الصحة, مخالفا بذلك نص م (1) من ذات القانون, وعليه يتعين على المشرع

---

(1) - م (139) من قانون العمل الفلسطيني ( لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير اصدار الانظمة اللازمة لتنفيذ احكام هذا القانون)

الفلسطيني أن يسير مسار المشرع الأردني، ويعتبر اللجان الطبية هي الجهة الطبية المعتمدة من قبيل وزير العمل، وذلك لمنع إشكالية تداخل الوزارات في مهامها وأعمالها، وكذلك لإضفاء صفة الرسمية على تقارير اللجنة الطبية بكونها صادرة من ذوي الاختصاص وإعطاء الحق لمفتش العمل صلاحية مراقبة هذه اللجنة، ومنح إمكانية الاستعانة بالأطباء والأخصائيين لمشاركة هذه اللجنة، وكذلك من أجل أعمال نصوص مواد قانون العمل الفلسطيني على قرارات اللجنة فلا بد من صدورها من قبل وزارة العمل، ويتعين على وزير العمل الفلسطيني أن يقوم بتنسيب نظام خاص باللجان الطبية ليتم إصداره وذلك ليستقيم العمل بأحكام قانون العمل الفلسطيني مدار هذه الدراسة .

ويجد الباحث من خلال المقارنة أن المشرع الأردني قد أحكم السيطرة على اللجان الطبية ليدخل العمال ضمن صلاحياتها على خلاف المشرع الفلسطيني الذي لم يكفل امتداد أعمالها إلى نطاق النظام الخاص بما فيهم العمال مما أدى إلى اعتبار أن التقارير الطبية بما يخص العمال لا يحمل الصفة الرسمية وإنما العادية، كون اللجان الطبية " عينت أساساً لتقدير نسبة العجز، أو المرض الوظيفي وغير الوظيفي لموظفي الدولة الذين يطبق عليهم قانون الخدمة المدنية، واستثناء أنيط بهذه اللجنة مهمات فحص العمال، وتحديد مدة المرض ونوعه ونسبة العجز الوظيفي " (1)، وبالتالي لا يملك صلاحية فحص أضرار القطاع الخاص إلا بعد اعتمادها من قبل وزير العمل .

أما بالنسبة إلى آلية تشكيل اللجان الطبية وتعيينها وانعقادها ومهامها فتقسم اللجان الطبية وفقاً للنظام الأردني والفلسطيني إلى :

- 1- لجان طبية لوائية : تتكون من طبيبين وتتعد برئاسة أقدمهم ويتعين من قبل مدير الصحة في المحافظة أو اللواء .
- 2- لجان طبية مركزية تتكون من ثلاثة أطباء تتعد برئاسة أقدمهم في الدرجة ويتعين وكيل وزارة الصحة بتنسيب من مدير الصحة
- 3- اللجنة الطبية العليا تتكون من خمسة أطباء ، ويسمى وزير الصحة رئيساً من بينهم، وتتعد من أربعة أعضاء برئاسة الرئيس الأقدم في الدرجة عند غياب أحد الأعضاء يعين من قبل وزير

((1)) - شكري ، موسى : مرجع سابق . ص 103 .

الصحة بالتنسيق من وكيل الوزارة " (10)، أما بالنسبة للجان الطبية الفلسطينية، فإنها تنقسم إلى لجان طبية مركزية ولجنة طبية عليا تتكون من نفس عدد اللجان الطبية الأردنية السالفة الذكر، ويستوجب على اللجنة الطبية عند انعقادها لمعاينة المريض المصاب أن يكون أحد الأطباء على الأقل من ذوي الاختصاص في نوع الإصابة وموضوعها، وأن يطلع الأطباء جميعا قبل المعاينة على جميع التقارير الطبية التي تظهر تاريخ المرض لدى المصاب وكافة المراحل التي تم فيها، وللمصاب أن يحضر طبيبه الخاص عند موعد المعاينة من قبل اللجنة ويكون للجنة أن تسيّر برأي هذا الطبيب .

### البند الثاني: صلاحيات ومهام اللجان الطبية واختصاصاتها

حدد نظام اللجان الطبية الأردني والفلسطيني بنصوصه مهام كل لجنة طبية على حدة فاللجنة الطبية اللوائية من أهم وظائفها : فحص طلاب الاستخدام في الوظائف غير القابلة للتقاعد على أن لا يزيد الراتب الأساسي عن 50 ديناراً أردنياً في الشهر، وتقدير السن، وتقدير العاهات لغير موظفي الحكومة الناجمة عن العمل أو الحوادث أو إعماله من المراجع القضائية وإرسال المعاملات للمراجع صاحبة الطلب ونسخة منها لوزارة الصحة.

أما بالنسبة إلى دور اللجنة الطبية المركزية، فيتجسد بفحص موظفي طالبي الإجازات المرضية التي يتجاوز مدتها أسبوعاً ولا تزيد عن شهر، والفحص التمهيدي للموظفين الذين لحق بهم ضرراً أثناء الخدمة إذ عليهم إرسال المعاملات للمراجع صاحبة الطلب ونسخة منها لوزارة الصحة . ويبرز دور اللجان الطبية العليا بفحص الموظفين طالبي إجازات مرضية تتجاوز ثلاثة أشهر ، وتقدير الحالة الصحية المؤدية لإنهاء الخدمة، وتدقيق أو فحص الحالات والتقارير المحالة إليها من وزير الصحة أو وكيل الوزارة، ومن خلال استعراض صلاحيات ومهام اللجان الطبية يجد الباحث أن اللجنة الطبية اللوائية الأردنية واللجنة المركزية الفلسطينية هما صاحبتا الاختصاص الوظيفي وصاحبتا الولاية في تقدير العاهات الناجمة عن العمل أو الحوادث أو المحالة من المرجع القضائي .

أما بالنسبة إلى صلاحيات ومهام اللجان الطبية في إطار إصابات العمل، فقد حدد المشرع الفلسطيني والأردني صلاحيات اللجان الطبية في إطار إصابات العمل بما يلي

((1)) - اللجان الطبية وفقاً للنظام الأردني رقم 58 لسنة 1977، ونظام اللجان الطبية الفلسطيني لسنة 1952

11- تقدير نسبة العجز الكلي أو الجزئي، وكذلك اقتضى المشرع الفلسطيني الحصول على تقرير طبي من قبل اللجنة في حالة الوفاة، وهو بذلك يعاكس المشرع الأردني الذي يطلب من المصاب في حادث العمل الحصول على تقرير من اللجنة الطبية في حالة العجز المؤقت وكذلك في حالة العجز الجزئي الدائم فقط، ويعتبر هذا نقصاً في المشرع الأردني إذ كان الأجر عليه أن يجعلها شاملة وكاملة .

2- تحديد موعد عودة العامل إلى العمل وتاريخ استقرار الحالة .

3- تقدير نسبة العجزات الجزئية الدائمة ومقدار كل عجز على حده على أن لا تزيد عن 100%.

4- نوع الإصابة التي نشأ عنها العجز

5- مدى حاجة المصاب إلى الخدمات التأهيلية، بما في ذلك الأطراف وأية خدمات تأهيلية أخرى ومدى حاجته لمعاونة الغير الدائمة .

6- مدى استقرار حالة المصاب بإثبات شفاؤه وعلاجه وعودته للعمل

7- إثبات إصابته بمرض مهني وتاريخ الإصابة بها

8- مدة التعطيل على أن تزيد عن ثلاثة أشهر .

وأضاف قانون التأمينات أو الضمان الإجتماعي الاردني صلاحية أخرى، وتتمثل في إعادة فحص المصاب بناء على طلب المؤسسة في حالة العجز الجزئي فقط، كل ستة أشهر مرة خلال السنتين التاليتين لتاريخ ثبوت العجز، نظراً لأن حالة العجز قد يطرأ عليها تغير خلال فترة من الزمن، فقد تتحسن حالة المصاب وتتناقص نسبة العجز، أو قد تزداد نظراً لسوء حالته ويترتب على إعادة الفحص النتائج التالية: " وقف صرف راتب الاعتلال وصرف التعويض زيادة راتب الاعتلال أو وقف صرف التعويض أو ثبوت حق المؤمن عليه براتب الاعتلال " (11).

وعليه يجد الباحث أن المشرع الأردني لم يعط مثل هذه الصلاحية للجنة الطبية، إذ أن مقدار الإصابة ثابت، ولا يتم تغييره وإن ساءت حالة المصاب بعد مرور السنين .

(11) - - عبيدات , عوني : مرجع سابق . ص 219, 220.

## الفرع الثاني: التقارير الطبية Medical Report ومدى حجيتها والطعن بها

من أهم صلاحيات اللجان الطبية إصدار التقارير الطبية، والتي تحدد فيه نسبة العجز ومدة التعطيل عن العمل، وعلى أساسه يحسب بدل العجز الكلي أو الجزئي، وكذلك بدل التعطيل عن العمل، وله حجية في الإثبات، وللتعرف على أهمية التقارير الطبية، فلا بد من تناول المواضيع التالية :

مستلزمات التقارير الطبية ومدى حجية التقارير ومستلزمات التقرير الطبي.

من أهم المعلومات التي يجب أن تتوفر في التقرير الطبي ما يلي :

1- المعلومات الشخصية : جنسية العامل، عمره، الحالة العامة للمتضرر، مكانته، كفاءته المهنية، مؤهلاته، شهاداته العلمية .

2- رقم مفتش العمل

3- معلومات حول الإصابة : تاريخ الإصابة، ساعتها، تاريخ إجراء فحصها ومعاينتها وأسلوب الفحص وإشارة على الإطلاع على كافة الأوراق الطبية التي حاز عليها المتضرر والجهات التي أصدرتها، موقعها، أثر الإصابة على طبيعة العمل المستخدم، أثر عمل العامل على الإصابة، النقصان في مقدرته، بيان فيما إذا تعرض المصاب إلى إصابة في ذات الموقع

4- مرض المهنة : تبيان نوعه، وقدمه، وحدائمه، ومسبباته، وعمر المرض الزمني

5- تحديد وضعه : من حيث تبيان مدة العلاج، ونسبة العجز الجزئي، أو الكلي أو الوفاة ونسبة العجزات الجزئية الدائمة إن وجدت، وتاريخ عودة العامل إلى العمل بعد شفائه من العجز الجزئي غير دائم.

6- بيان إذا كان يحتاج إلى معاون أو يحتاج إلى خدمات تأهيلية

7- بيان مدى استجابة المصاب للعلاج، ومدى التزامه بالعلاج وتعليمات الأطباء وانتظامه بتلقي الأدوية، بيان وضع الإصابة إلى باقي أعضاء الجسم وأهميته إلى العمل

8- وفي نهايته يبين : تاريخ إعداده، أسماء الأطباء، المشاركين في المعاينة، اختصاص ووظيفة كل طبيب، وتعتبر هذه المعلومات مختلفة حسب وضع الإصابة المطروحة أمام اللجنة الطبية.

أما بخصوص حجية التقرير الطبي فإنه تعتبر أعمال اللجان الطبية من أعمال الخبرة بحكم اختصاصها الوظيفي، دون تدخل من المصاب، وهي مسألة فنية طبية، تبت فيها اللجان الطبية اللوائية أو المركزية في ظل التشريع الفلسطيني وبناء على ذلك يكون التقرير الصادر

. عنها سنداً رسمياً وحجة على الناس كافة بما دون فيه، من وصف للإصابة وتقرير نسبة العجز وعليه فلا يطعن به إلا بالتزوير ويؤكد هذا الأمر قانونا البيئات الأردني والفلسطيني إذ تعرف السندات الرسمية بأنها: "التي ينظمها الموظفون العموميون ومن في حكمهم الذين من اختصاصتهم تنظيمها طبقاً للأوضاع القانونية" (11).

وهذا يقودنا إلى تقسيم التقارير الطبية إلى : تقارير طبية صادرة من قبل اللجنة الطبية المختصة، وتعتبر سنداً رسمياً لا يطعن به إلا بالتزوير، والتقارير الطبية الصادرة من قبل أطباء معينين من قبل صاحب العمل أو من قبل جهة طبية ليست الجهة صاحبة الاختصاص الوظيفي، ففي مثل هذه الحالة يحق للعامل أو لصاحب العمل المنازعة به أمام القضاء، مما يترتب على ذلك أن المحكمة تقرر إحالة العامل إلى اللجنة الطبية اللوائية أو اللجنة الطبية المركزية الفلسطينية، ولا ترد الدعوى وإنما تطالب المحكمة أن تحيل العامل إلى اللجنة الطبية صاحبة الاختصاص الوظيفي، ومطالبتها باستصدار تقرير طبي عن حالة العامل المدعي .

وهناك العديد من العوامل التي تعتمد عليها اللجان الطبية لتحديد وضع المصاب الصحي فقانون العمل الأردني حدد العوامل التي تعتمد عليها اللجان الطبية بما يلي :

- 1- سن المصاب
  - 2- المهنة والحرفة التي كان يقوم بها العامل وقت الحادث
  - 3- وجود حالات مرضية بالعضو المصاب سابقاً
  - 4- الفصل بين نسبة العجز في عاهة مهينة وأخرى
- أما بالنسبة إلى المشرع الفلسطيني فلم يحدد هذه العوامل ضمن نصوصه وإنما ترك الأمر إلى اللجان الطبية .

لقد أعطى المشرع الفلسطيني والأردني والمصري للعامل أو لصاحب المصلحة التظلم من قرار اللجنة الطبية إلى الجهات المعنية، والتي تعتبر بدورها جهة تحكيم وقرارها نهائي لا يقبل الطعن به إلا بالتزوير، أو الطعن به عن طريق محكمة العدل العليا في ظل قانون التأمينات الإجتماعية، ومن أهم المبادئ والأحكام التي تعالج هذا الموضوع القرار الذي يقبل الطعن أمام اللجنة الطبية، والجهة الطاعنة، وجهة التحكيم، وميعاد اللجوء للتحكيم الطبي .

---

(11) - م (9) قانون البيئات الفلسطيني، وم (7) من قانون البيئات الأردني .

. فالجهة الطاعنة وفقا للمشرع الفلسطيني العامل دون غيره، إذ له حق الطعن في قرار اللجنة الطبية خلال 30 يوما من تاريخ تبليغه القرار، وليس من اليوم التالي لتبليغه القرار عن طريق مفتش العمل دون تحديد للجهة المختصة بالطعن، وكفل نظام اللجان الطبي الأردني هذا الأمر

يجد الباحث من خلال المقارنة بين قانون العمل الفلسطيني ونظام اللجان الطبية الأردني ما يلي : أن المشرع الأردني أعطى حق الطعن لذوي المصلحة سواء كان عاملا أو صاحب عمل أو ورثة العامل أو صاحب العمل أو شركة التأمين، وهو بذلك أفضل من المشرع الفلسطيني ؛ نظرا لأنه حقق التوازن المنشود بين صاحب العمل والعامل أو شركة التأمينوحدد نظام الجهة التي تم الإعتراض أمامها باللجنة الطبية العليا، أو اللجنة المركزية بالنسبة إلى القرارات الصادرة من قبل اللجنة اللوائية، وهو بذلك أفضل من المشرع الفلسطيني الذي لم يحدد هذه الجهة إلا أن الواقع الفلسطيني يعكس أنه " يتم الإعتراض أمام اللجنة الطبية العليا ولا يتصور أمام محكمة العدل العليا؛ لأن العامل ليس بموظف حكومي، وبالتالي لا يتم إلا أمام هيئة أعلى درجة من الهيئة المصدرة القرار " (11).

أما قانون التأمينات أو الضمان الاجتماعي، فأعطى الحق للمؤمن عليه اللجوء إلى لجنة تحكيم وهي اللجنة الحكومة الطبية العليا، متظلمًا إليها من القرار الصادر عن اللجنة الطبية في المؤسسة .

أما بالنسبة إلى ميعاد اللجوء إلى الطعن فتتنص المادة (122) من قانون العمل الفلسطيني وم (15) من النظام الأردني بأن ميعاد اللجوء للتحكيم يكون خلال (30) يوما من تاريخ تبليغ الطاعن بالقرار، وليس من اليوم التالي لتبليغه القرار إذ يتقدم الطاعن باعتراض إلى اللجنة الطبية المركزية أو اللجنة الطبية العليا صاحبة الصلاحية في نظر الاعتراض ثم تقوم اللجنة بالنظر في الاعتراض، والتقارير الطبية المرفقة في ملف الإصابة، وكذلك صور عن قرار اللجنة الطبية اللوائية، وبناء على ذلك تقرر اللجنة الطبية إما قبول الاعتراض وتعين موعدا لمثوله أمام اللجنة الطبية المركزية أو العليا أو ترفض الاعتراض وفي المقابل يتم تقديم الطلب في ظل قانون التأمينات الاجتماعية إلى اللجنة الطبية في مؤسسة فتقبل المؤسسة طلبه بذلك، ويكون ذلك بعد أن يوقع المؤمن عليه على نموذج قرار اللجنة الطبية في المؤسسة ويبيدي وجهة نظره بالإعتراض، ويحرر طلب اللجوء للتحكيم على النموذج المعد من قبل المؤسسة لهذا الغرض، ثم تقوم المؤسسة بإرفاق الطلب والتقارير الطبي المرفقان في ملف الإصابة وكذلك صورة عن

(11) - شكري ، موسى: أحكام اصابات العمل وامراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني . ص98.

قرار اللجنة الطبية في المؤسسة المعترض عليه إلى وزارة الصحة التي تتبع لها اللجنة الطبية العليا الحكومية التي تحدد للمعترض موعدا لمثوله أمام اللجنة الطبية العليا لإتخاذ قرار التحكيم, ويكون مدة تقديم الاعتراض خلال أسبوعين من تاريخ تبليغ القرار .

ويجد الباحث أن نظام اللجان الطبية الأردني أفضل من قانون التأمينات الاجتماعية من حيث المدة , إذ أعطى العامل مدة أطول للاعتراض, وأن قانون العمل الأردني أجدى من كلا قانون العمل الفلسطيني وقانون التأمينات الاجتماعية إذ وسع نطاق الجهة التي يحق لها الاعتراض بالإضافة إلى ذلك أن قانون التأمينات جاء أفضل من قانون العمل، إذ نظمت أحكامه إجراءات اللجوء للتحكيم بينما المشرع الأردني والفلسطيني ترك الأمر إلى أنظمة اللجان الطبية, ويجد الباحث أيضا أن كافة التشريعات السابقة حددت بداية الطعن من يوم تبليغ العامل القرار, وبالتالي حرموا العامل من يوم دون مبرر .

وبناء على ما ورد أعلاه نلاحظ أنه أعطى قانون العمل الفلسطيني, وممثل به نظام اللجان الطبية الأردني الحق للعامل بالطعن في كافة القرارات الصادرة من قبل اللجان الطبية, على خلاف قانون التأمينات أو الضمان الذي حدد القرارات التي تقبل الطعن أمام اللجنة الطبية العليا بما يلي : قرارات تقدير نسبة العجز الناشئ عن إصابة العامل, وقرار عودة المصاب إلى العمل وقرار عدم إصابة المؤمن عليه بالمرض المهني, وفي حال الاعتراض على قرار اللجان الطبية اللوائية إلى اللجنة المركزية أو اللجنة العليا, فإنهما تقومان بمعالجة الطعن بتقرير في حدود صلاحياتهما على النحو التالي :

تلاحظ اللجنة الطعن من حيث المدة التي قدم لها, فإما أن تقبله أو ترفضه شكلا لانقضاء المدة أو إعادة التقرير إلى اللجنة الطبية لاستكمال معالجة الملف, أو أن تؤكد على قرار اللجنة السابقة والإبقاء على مضمون التقرير, أو أن تعدل نسب العجز أو وقت عودة العامل إلى العمل أو المدة المستلزمة للعلاج .

ويعتبر قرار اللجنة الطبية قرارا نهائيا لا يقبل الطعن فيه إلا بالتزوير, إلا أن قانون التأمينات الاجتماعية اعتبره قرارا إداريا يمكن الطعن فيه أمام محكمة العدل العليا.

## الفرع الثالث: إصابات العمل أثناء ساعات العمل الإضافي - Accident During Additional Working

نظم قانون العمل الفلسطيني الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية وهي 45 ساعة عمل في الأسبوع ، على أن يتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تزيد في مجموعها عن ساعة واحدة ، ويشابه قانون العمل الأردني من حيث تحديده الحد الأقصى لساعات العمل مع الفارق بزيادة 3 ساعات عن مجموع الساعات الأسبوعية في القانون الفلسطيني، بحيث لا تزيد عن 48 ساعة عمل في الأسبوع توزع على ستة أيام ويعتبر هذا التحديد لساعات العمل من النظام العام، فلا يجوز الاتفاق على زيادة هذه الساعات عن الحد الأقصى وأي اتفاق يعتبر باطلا، إذ تعتبر أحكام قانون العمل الحد الأدنى الذي لا يجوز التنازل عنه إلا أنه أجاز المشرعان لصاحب العمل بتشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم، ولكن الأمر هنا مربوط بموافقة العامل، فإذا رفض إطاعة صاحب العمل، فلا مسؤولية عليه .

والجدير بالذكر أن المشرع الفلسطيني حدد ساعات العمل الإضافي 12 ساعة في الأسبوع بمعنى أن لا تزيد عن ساعتين إضافيتين في اليوم إذا كانت موزعة على 6 أيام مخالفاً بذلك قانون العمل الأردني الذي لم يضع أي قيد بهذا الصدد بالنسبة للحد الأقصى، وعليه فالمشرع الفلسطيني في هذا الجانب أفضل من المشرع الأردني نظراً لأن العامل قد يوافق على ساعات طويلة للحصول على أجر أكثر، خاصة وأن الأجر عن كل ساعة عمل 125% من الأجر المعتاد في ظل قانون العمل الأردني، وأجر عن كل ساعة ساعة ونصف في قانون العمل الفلسطيني، وإن كان ظاهر النص الفلسطيني يوحي بأنه لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الإضافية عن 12 ساعة عمل في الأسبوع الواحد، إلا أن الواقع العملي يوضح مدى عدم الإلتزام بهذا الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، إذ يعمل العامل زمناً أكثر مما يحدد، مما أدى إلى وجود قصور في قانون العمل الفلسطيني" ولكن السوابق القضائية قضت باحتساب بدل العمل الإضافي للعامل حتى وإن زاد عن المعدل المحدد قانوناً، على أساس أجر المثل عن الساعات الإضافية التي تزيد عما تقرر في هذا القانون" (11).

وبهذا الخصوص أعطى المشرع الأردني إلى صاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات مقابل تقاضيه أجراً إضافياً، وذلك في حالتين تضمنتها المادة 57:

الحالة الأولى : تلزم العامل في بعض أنواع العمل في المؤسسة بهذا العمل الإضافي كأعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والإستعداد للبيع بأثمان منخفضة، والتي

(11) -الجلاد ، فريد : مرجع سابق . ص113.

وضع المشرع عليها قيدين بأن لا يزيد عدد الأيام التي يكلف فيها العامل بالعمل زيادة عن ساعات العمل المقررة عن ثلاثين يوماً في السنة، وأن لا تزيد ساعات العمل الفعليه عن عشر ساعات في كل يوم .

والحالة الثانية : من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها، أو لتلافي مخاطر عمل فني، وهذه الحالات لم يتضمنها المشرع الفلسطيني ضمن نصوصه .

تنقسم ساعات العمل الإضافي إلى ساعات العمل الإضافي المحددة وفقاً للقانون سواء الجوازية أو الإجبارية، والتي تشملها أحكام قانون العمل، وهناك ساعات العمل الإضافي التي تزيد عن الساعات المحددة في القانون، والتي لم يتناولها القانون في ظل أحكامه ، وعليه فإن إصابة العمل التي تقع أثناء العمل المعتاد أو العمل الإضافي المنظم بحسب قانون العمل يكون العمل سبباً لها أو وقع الحادث بمناسبةها، وهو الناشئ عن القانون ومتلازم مع العمل وتكون الرابطة السببية بين العمل المنظم والضرر قائمة، وتقوم قرينة التلازم الواجبة الضمان من صاحب العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني .

أما الاختلاف ، فيظهر في حال الإصابة التي تحدث للعامل في ساعات العمل الإضافية التي تزيد عن 12 ساعة في الأسبوع، وهنا يجب التمييز بين المشرع الفلسطيني والأردني: فهنا نجد أن المشرع الفلسطيني بين أن الحد الأقصى لساعات العمل الإضافي 12 ساعة عمل إضافية في الأسبوع، أما المشرع الأردني فلم يحدد الحد الأقصى لساعات العمل الجوازية وعليه في حال حدوث الإصابة أثناء هذه الساعات، وإن زادت عن 12 ساعة ، فإنها تعتبر حادث عمل، بينما في المشرع الفلسطيني ففي حال زادت عن 12 ساعة عمل وحدثت الإصابة، فهل تعتبر إصابة عمل ؟ وهل تنطبق عليها أحكام قانون العمل أم لا ؟

يرى موسى شكري أن " أوقات الأعمال غير المنظمة في قانون العمل، وأن النية لدى المشرع تتجه إلى معاقبة من يعمل لساعات إضافية غير المنظمة في القانون حيث تكون هذه الساعات غير خاضعة لنطاق قانون العمل " (1).

وجانب آخر يرى "أن الإصابة في مثل هذه الحالة تعتبر إصابة عمل وتخضع لأحكام قانون العمل" (2) .

يجد الباحث أن الرأي الثاني أقرب للتوازن والعدالة على اعتبار أن ما ينطبق على العمل الإضافي ينطبق على حالة الإصابة في يوم العطلة الرسمية، فبالرجوع إلى تعريف إصابة العمل : ( هي الإصابة التي تحدث أثناء العمل أو لسببه دون تحديد ) .

أما بالنسبة إلى المشرع الأردني، فإن مثل هذه الإشكالية تنثور في حالة واحدة وهي الحالة الأولى من م 57 سالف الذكر والتي يلزم العامل فيها ببعض أنواع العمل في المؤسسة بهذا العمل الإضافي كأعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والإستعداد للبيع بأثمان منخفضة

و بالإضافة إلى التزامات صاحب العمل سالف الذكر فقد أضاف المشرع في م (126) التزامات أخرى :

- 1- يقع التزام على صاحب العمل بمسك سجل تفصيلي لإصابات العمل
- 2- يقع التزام على صاحب العمل إبلاغ الوزارة خطيا في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعة لهم .

---

(1) - شكري , موسى :مرجع سابق . ص87.

(2) -الأستاذ الحوح, نائل , الأستاذ سليمان ,أحمد: دورة في شرح تعويض إصابات العمل ,بالتعاون مع مركز حسب قانون العمل الفلسطيني بتاريخ 2006/7/9 في مقر اتحاد نقابات العمال فلسطين نابلس .

### المبحث الثالث :حدود التعويض

جسدنا في المباحث السابقة الحقوق المترتبة للعامل المصاب, والتي تم تحديدها في ظل التشريعات السالفة الذكر, والتي بدورها لم تكتمل بإيراد هذه الحقوق, وإنما كفلتها أيضا بالحماية في ظل قوانينها, سواء ضمن إطار القواعد العامة التي تحكم علاقة العمل, أو الأحكام المتعلقة بإصابة العمل .

وسأتناول في هذا المبحث حدود التعويض

**المطلب الأول : سقوط الحق بالتعويض**

**المطلب الثاني : الحجز على المبالغ المستحقة , وامتيازها**

**المطلب الثالث : الإعفاء من الضرائب والرسوم القضائية**

**المطلب الرابع : مكافأة نهاية الخدمة**

**المطلب الخامس : تسوية الحقوق العمالية والجزاء المترتب على مخالفات صاحب العمل**

## المطلب الاول :سقوط الحق بالتعويض\_

نص المشرع الفلسطيني والأردني والمصري سواء في قانون العمل أو التأمينات الاجتماعية على الحالات التي تنتفي فيها المسؤولية ويسقط فيها بالتعويض , وذلك لتحقيق الغايات التالية :

"1- معاملة المصاب بنقيض قصده إذ هو تعرض لإصابة في الظروف التي حددها القانون 2-  
حث أصحاب العمل على توفير أدوات الصحة والسلامة المهنية ، والأمن الصناعي للوقاية من الإصابات 3- حث العامل على التقيد بتعليمات العلاج  
4- الهدف الأساسي من سن قانون العمل ليس لكسب الحقوق فقط ، بل المساهمة في الوقاية من إصابات العمل "(1)).

وتتمثل حالات انتفاء المسؤولية عن التعويض كما وردت في ظل قانون العمل والتأمينات الاجتماعية بما يلي \* (2) :

1-تعمد العامل إصابة نفسه أو حالة الخطأ الجسيم (Serious Offence) أو الإهمال الجسيم:  
لم يحدد المشرع الفلسطيني والأردني المقصود بالفعل العمد، ولكن في هذه الحالة يكفي العمد العام أي "مجرد الوعي بحقيقة الواقعة سواء كان محدودا بسيطا أو مشددا من حيث الفعل والأثر، فإذا تعمد المؤمن عليه إحداث إصابته كان من شأن ذلك الحيلولة بينه وبين حقه في التعويض النقدي " (3)).

وعليه فالحادث يكون عمدا " إذا توقعه المؤمن عليه وأرادته نتيجة لفعله أو امتناعه " (4))

(1) -عوني , عبيدات : مرجع سابق . ص 189

(2) \* -م (123) من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص (( يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد التحقيق تجريه جهة ذات اختصاص ان الإصابة نتجت عما يلي : أ- عن فعل متعمد من المصاب ب- تأثير الخمر أو المخدرات , يستثنى أحكام الفقرة (1) اعلاه حالة الوفاة او العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر م (30) تأمينات فلسطيني الموقوف العمل به م (94/أ) عمل أردني . م (33) ضمان أردني .

(3) -خلف , سعيد , مرجع سابق , ص 302

(4) - الاودن , سمير عبد السميع: الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانونا وقضاء . ط1 .

الإسكندرية .الفتح للطباعة والنشر .2003.ص335

والجدير بالإشارة أنه إذا تعمد المؤمن عليه إحداث إصابته لغاية عدم وقوع ضرر أكبر أو تقادي نتيجة تفوق في خطورتها الخطورة الناشئة عن الإصابة، كأن يقفز العامل من علو لأجل أن ينجو، من حريق فهنا رغم تعمده الإصابة بإحداث الفعل المسبب لضرره إلا أنه تلافى ضرراً أكثر جساماً مما لا يحرمه من حقه في التعويض .

ولا يكفي وقوع الإصابة لحرمان المصاب، بل يجب على الجهات المختصة أن تثبت وقوع هذا الفعل المتعمد، وكذلك الخطأ والإهمال الجسيمين اللذين لم ينص عليهما المشرع الفلسطيني على خلاف المشرع الأردني في نص المادة (94) من قانون العمل\*<sup>(1)</sup>، حيث رتب لهما نفس الأثر على حالة الفعل المتعمد ولكن إشتراط أن يكون الخطأ، أو الإهمال بالغاً حد الخطورة المساوية للفعل العمدي، وفي حالة عدم استطاعة الجهات المختصة إثبات أن إصابة العامل ناتجة عن مخالفته، فلا يحرم المصاب من التعويض، ففي قرار لمحكمة الاستئناف: "ألزمت المحكمة المؤسسة بدفع التعويض عن إصابة العمل لأنها عجزت عن تقديم أية بينة تثبت أن إصابته ناتجة عن مخالفته أحكام م (33) من قانون الضمان الأردني"<sup>(2)</sup>. أما بالنسبة إلى موقف قانون التأمينات أو الضمان الاجتماعي ففي حالة تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه، كأن يكون قاصدا الانتحار أو راغبا في الحصول على إجازة أو طامعا في الاستيلاء على التعويض، أو إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب، فإن العامل المصاب يفقد الحق في الحصول على التعويض .

ويجد الباحث من خلال المقارنة أن التشريع الفلسطيني لم يتضمن في نصوصه حالة الإهمال الجسيم أو الخطأ الجسيم ( على خلاف التشريع الأردني، وإنما اقتصرها على حالة فعل المتعمد، وعليه لم يرتب المشرع الفلسطيني على هاتين الحالتين نفس الأثر المترتب على الفعل المتعمد، وفي هذا الأمر حماية للعامل كما أن كلا التشريعين المصري والأردني اشتراط شروطاً خاصة بالسلوك الفاحش ( الخطأ الجسيم أو الإهمال الجسيم أهمها :

---

\*((1))- م (94) من قانون العمل الأردني والتي تنص (مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض النقدي على أ، تثبت نتيجة التحقيق التي تجريه الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أيمن الحالات التالية : 1- إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب 2- إذا كانت الإصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات الفعليه 3- إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية والأمن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكانت لهذه المخالفة اثر في وقوع الإصابة

(2) - قرار رقم 920/1044 صادر بتاريخ 92/12/13 ، مشار اليه عبيدات ،عوني:مرجع سابق ، ص192 .

- أن يكون مقصودا ومفتعلا وأن يتصف بالفحش ( أي يكون مثيرا للاستتكار )، وأن يكون هناك صلة بينه وبين الإصابة، وذلك لأن السلوك العادي للمؤمن عليه لا يكفي لحرمانه من التعويض وتمثل الشروط أعلاه معايير أساسية، يعتمد عليها قاضي الموضوع لتقدير مدى جسامه الخطأ. وتجمع التشريعات الثلاثة على أن إثبات الحالة يتم من خلال التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة ، إذ تبين فيه فيما إذا كان الحادث قد وقع نتيجة تعمد، أو نتج عن خطأ جسيم أو إهمال جسيم (Gross Negligence) ، ويقع عبء الإثبات على صاحب العمل الذي يقع عليه إثبات تعمد الفعل من قبل العامل .

2- أن يكون العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات:

يحرّم العامل من حقه بالتعويض إذا أثبت أن إصابته قد نتجت عن تأثير الخمر أو المخدرات ، وهنا تتجلى حكمة المشرع في المحافظة على جسم المصاب ووقايته من الحوادث على اعتبار أن الحادث الذي وقع في هذه الحالة إنما هو سلوك فاحش غير مغتفر من العامل وهذا ما أكدّه المشرع المصري م (3) من قانون العمل الذي فرق بين حالتين: "الحالة الأولى: الحادث الذي يقع بسبب تناول العامل المادة المسكرة أو تعاطيه المادة المخدرة الحالة الثانية : الحادث الذي يقع وإن كان العامل في حالة سكر أو تعاطي مخدرات إلا أن الحادث وقع لسبب آخر " (1) ، ففي الحالة الأولى يعتبر الخطأ جسيماً لا يمكن غفرانه نظراً لأن العامل توقعه وتصرف بإرادته، وعليه يعفى صاحب العمل من التعويض، أما الحالة الثانية فإن صاحب العمل ملزم بالتعويض؛ لأنه انتفت الصلة بين الإصابة وتناول المسكر، ويشترط في مثل في هذه الحالة أيضاً أن يكون تعاطي المؤمن عليه ذلك المسكر طواعية واختياراً بحيث إذا تناولها رغماً عنه ولم يكن عالماً بماهيتها، فإن ذلك لا يحول دون حقه في التعويض .

وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني والأردني والمصري، يجد الباحث أنها نصت على هذه الحالة صراحة، إلا أنه يجد أنهم لم يشترطوا درجة معينة للمسكر أو المخدر ولكن يشترطون أن تكون هناك صلة بين تناول المسكر ووقوع الحادث، والذي لا يتم إثباته إلا بالتحقيق من قبل الجهات المختصة .

3 -مخالفة التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابات أو بشأن الوقاية الخاصة بالأمن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة، إذا كان صاحب العمل ملتزماً بعلاج المصاب إلى أن يشفى من إصابته المحددة بانتهاء علاجه وعودته

(1)- شكري ، موسى :شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ط1.

فلسطين : مطبعة أبو غوش .2004.ص47.

(1) - أودن ، سمير : مرجع سابق . ص336.

إلى العمل, وذلك بقرار من اللجنة الطبية، فمن العدالة أن يحرم العامل من التعويض التي يستحقه إذا خالف هذه التعليمات المتعلقة بعلاجه؛ لأن هذه المخالفة من شأنها أن تزيد من حالته المرضية وقيامه بالعمل وهو غير مستعد لذلك.

ويؤكد هذا الأمر قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية حيث أوجبت هذه التشريعات على صاحب العمل توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في مكان العمل محافظة على صحة العمال، واتخاذ الإحتياطات اللازمة لوقايتهم من المواد الخطرة، وكذلك أوجبت تقيد العمال بتعليمات الوقاية، فمن الضروري أن لا يسأل صاحب العمل أو شركة التأمين أو المؤسسة عن الأضرار التي تنشأ للمؤمن عليه من حيث المبدأ عن مخالفته هذه الوسائل وتدابير الوقاية ويمكن تفصيل هذه الحالة بما يلي :

أ- يحرم المصاب من التعويض إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن العلاج ويحدث ذلك في الحالة التي يكون فيها العامل مصابا بإصابة عمل ويقرر له العلاج , أو الإقامة في المستشفى أو المنزل كونه لا يستطيع ممارسة عمله , وتحقق المخالفة هنا برفض العامل تناول العلاج أو ممارسة عمل, وهو في حالة صحية تمنعه من العمل , ففي مثل هذه الحالات يحرم من التعويض بشرط أن يتم إثبات أن هذه المخالفات قد أثرت في وقوع الإصابة.

ب- يحرم المصاب من التعويض في حالة خالف التعليمات الوقاية: اشترط المشرع الأردني بنص المادة ( 94 ) عدة شروط من قانون العمل بخصوص هذه التعليمات:

- 1- أن تكون معلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل 2- أن تكون واجبة الاتباع
  - 3- أن تكون هذه التعليمات متعلقة بالوقاية 4- وأن يكون لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة
- كما اشترط الفقه أن تكون "هذه التعليمات صريحة لا تحتمل تفسيراً أو تأويلاً, فإذا كان أكثر من تفسير واتبع العامل تفسيراً فإن صاحب العمل لا يعفي من ضمان " (١١١)

أما بالنسبة إلى المشرع الفلسطيني ، فإنه لم ينص صراحة على حالة مخالفة التعليمات في ظل أحكامه ، ويعتبر هذا نقصاً في التشريع ، نظراً لأنه ترك الأمر إلى الاجتهاد والفقهاء فعمومية النص تقضي بأن يكون العامل ملزماً بتنفيذ تعليمات وأوامر صاحب العمل وتعتبر " مخالفة صريحة، فمتى نشأ ضرر للعامل نتيجة هذه المخالفة، يعفى صاحب العمل من الضمان " (1) ويؤكد هذا الأمر أن الفقه المصري اعتبر " أن المخالفة الصريحة لتعليمات الوقائية المعلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل مثال على سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل" (32) وعليه يطرح هنا عدة تساؤلات في ظل قانون العمل الفلسطيني : ما هي التعليمات التي يجب أن تعتبر مخالفتها موجبا للضمان فالتعليمات قد تكون من أجل العمل أو تعليمات من أجل الوقاية، وهل يتعين أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة أم يكفي أن تكون شفوية ؟ وما مدى علاقتها بالإصابة ؟ ويرى الباحث أن التشريع الفلسطيني لم يميز بين نوع التعليمات وشروطها الموجبة للضمان وعلية وسع الحالات التي يحرم فيها العامل من التعويض .

وهنا يقع عبء إثبات تخلف العامل عن تنفيذ التعليمات على عاتق صاحب العمل فعليه أن يقدم البينة على ما ادعى، وفي حال لم يقدم البينة، فهو ملزم بالتعويض .

وبعد أن عدد التشريع الفلسطيني والأردني والمصري الحالات التي يحرم فيها المصاب من التعويض كما أوردنا سالفاً، إلا أنه استثنى من الحالات أعلاه حالتين : حالة الوفاة ، وحالة العجز الجزئي الدائم الذي تزيد نسبته عن 35% في ظل التشريع الأردني \* (3)، و30% في التشريع الفلسطيني، وعليه فالمشرع كان أرحم من العامل على نفسه مراعيًا ذوي المصاب ، مقدراً الإهمال والفوضى التي تلازم بعض العمال، فلا يتقيدون بتعليمات وأوامر صاحب العمل كما أن حكمة الأجر الاجتماعي هو حماية أسرة العامل، وحماية من يعيلهم، فكان لا بد من حماية هؤلاء من

---

(1) - شكري ، موسى : شرح أحكام أصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. ص47.

(2) - مراد ، محمد حلمي : قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط4 .مصر: مطبعة نهضة .1961. ص787.

\* (3) - م (94ب ) والتي تنص ((لا تنطبق أحكام الفقرة أ من هذه المادة على اية حالة من حالات الإصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة إذا نشأت عنها وفاة المصاب أو أصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته 30% ويصرف للمصاب فيها أو المستحقين عن البديل اليومي او التعويض النقدي حسب مقتضى الحال)).

عبث معيهم وجهله وقلة ثقافته في نتائج تصرفاته لما لها تلازم مع مستواه الثقافي البسيط . فاستنتى المشرع الحالات أعلاه, بالإضافة إلى أن المشرع افترض أنه يصعب افتراض تعمد العامل في الوقوع بنفسه في مثل هذه الحالات, إذ لا يتوقع إلا الضرر البسيط, أما الضرر المميت أو الجسيم فهو خارج اعتبار كل إنسان, ويؤكد هذا الأمر أيضا موقف قانون التأمينات أو الضمان إذ كفل العامل بصورة واضحة بتحديد الحالات التي يحرم فيها العامل المصاب من حقه في التعويض, وإيراده الاستثناءات على هذه الحالات والتي تماثل الحالات الواردة في قانون العمل.

### المطلب الثاني: التقادم Prescription

تنص المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني بأنه (ما لم يكن التأخير ناتجا عن عدم استقرار الإصابة او عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن اصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة ) وتقابلها نص المادة (93) من قانون العمل الأردني والتي تنص على أنه : (لا يقبل الطلب بالتعويض عن أي إصابة عمل ما لم يقدم المفوض خلال سنتين من تاريخ وفاة العامل المصاب على أنه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو الوفاة إذا كان التأخير في تقديمه ناشئا عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الإصابة), ويجد الباحث من المقارنة بين النصين الواردين أعلاه أن المشرع الأردني اشترط على العامل المتضرر أو عائلته المستفيدة من التعويض أن يقدموا طلبا إلى المفوض بالتعويض أو مفتش العمل أو وزارة العمل, ولم يستلزم قانون العمل الفلسطيني ذلك إذ يحق للعامل أن يقدم الطلب إلى المحكمة مباشرة دون اللجوء إلى المفوض وأن يقدم الطلب خلال سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو ظهور المرض المهني حتى وإن انتهت خدمته, والجدير بالذكر أن الشرط الأول الذي اقتضاه المشرع الأردني يترتب عليه أنه في حال تقديم الطلب "إلى المحاكم دون إثبات تقديم الطلب بالتعويض إلى المفوض أو المفتش أو الوزارة هي دعوى سابقة لأوانها وترد لهذا السبب لعدم جواز تجاوزها الجهة التي يلزم أن يقدم الطلب إليها " (1)

(1)--شكري موسى : إصابات العمل وأمراض المهنة . ص 146

- وفي حالة تجاوز مدة السنتين بعد وقوع الحادث أو بعد حصول الوفاة، فلا يقبل الطلب بالتعويض إلى المفوض أو من هم في وظيفته أو اختصاصه، إلا أنه يحق للعامل اللجوء للمحكمة ورفع قضية يطالب بها بالتعويض، إلا أنه يحق للخصم (صاحب العمل) الدفع بالتقادم وبعد ذلك تقرر المحكمة برد الدعوى أو نظرهما مع الموضوع وبالتالي يتقادم الزمن على دعوى المتضرر أو عائلته، وعلى ذلك إذا كان هنالك من حق للعامل لدى صاحب العمل وردت الدعوى بسبب مرور الزمن فيبقى الحق بمثابة التزام طبيعي في ذمة صاحب العمل فالحق لا يسقط بمرور الزمن إنما يمنع سماع الدعوى فقط، ويجد الباحث أيضا أن مدة التقادم في المشرع الفلسطيني أو الأردني هو تقادم قصير وهي سنتان تبدأ من تاريخ إصابة العمل أو ظهور المرض المهني أو وقوع الوفاة، وتبرز أهمية التقادم القصير في تعجيل " تصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل حتى لا يبقى كل من طرفيه مهددا لمدة طويلة برفع دعاوى عليه قد يصعب تحقيقها أو إثباتها بمرور الزمن " (1)، والتقادم هنا يمثل تقادم الحق وليس تقادم الدعوى إذ أن الدعوى هي حق الالتجاء إلى القضاء وليست الحق الذي تحميه نلاحظ مما ورد أعلاه أن كل من المشرع الفلسطيني والأردني حددا مدة التقادم بسنتين إلا أنهما استثنيا من هذا التقادم المسقط للحق حالتين فمكنا العامل المصاب أو عائلته المستفيدة من المطالبة بالتعويض بعد انقضاء مدة السنتين من تاريخ وقوع الإصابة، على أن يبدي المصاب أو عائلته في حالة توفر عذر مشروع، أو بسبب عدم استقرار حالته، ولقد كان كلا التشريعين مصيبا بعدم تحديد ماهية العذر المشروع، وترك الأمر إلى القضاء والفقهاء حسب مقتضيات الدعوى بما يتلاءم مع مقتضيات العدالة .

والجدير بالذكر أنه قد شاب قانون العمل الفلسطيني والأردني تناقض ومغالطات في النصوص ، فبالرجوع إلى م 93 من قانون العمل الأردني، لم يبين متى يسقط حق المصاب في اللجوء إلى المحكمة المدنية حيث " تطول إجراءات المفوض بالتعويض أو الوزارة قبل أن يحصل المتضرر أو عائلته على التعويض، وقد يتصل صاحب العمل لاحقا أو الجهة الملزمة بالتعويض عن دفع التعويض ، فما هي المدة الزمنية التي يحق خلالها للمتضرر أو لعائلته إقامة الدعوى ؟ " (2)، ولكن المشرع الفلسطيني خرج من هذا النقص حين لم يحدد جهة المطالبة ولم يستلزم أن يقدم طلبا إلى المفوض أو وزارة العمل .

(1) - لبيب ، محمد :شرح قانون العمل في المبادئ العامة وعقد العمل الفردي . ط4. من دون سنة نشر . ص.1987.

(2) - شكري ، موسى : المرجع السابق. ص.156.

ووقع المشرع الأردني أيضا في تناقض من حيث عدم تحديد المدة الزمنية اللازمة للمطالبة من قبل العامل المصاب في حالة توفر عذر مشروع أو حالة عدم استقرار الحالة فهل هي مدة سنتين أم أنها مدة التقادم الطويل، وكذلك فعل المشرع الفلسطيني إذ لم يحدد المدة الزمنية، ولهذا تكون مدة التقادم المدة المنصوص عليها في مجلة الأحكام العدلية .

وعليه فالمشرع الأردني والفلسطيني لم ينظم كل منهما مدة التقادم بصورة شاملة بل إنهما لم يوضحا العوامل التي تؤدي إلى قطعها . أما بالنسبة إلى قانون الضمان أو التأمينات فجاءت أحكامه حق المؤمن عليه أو المستحق المطالبة بالمبالغ المنظمة للتقادم أفضل من قانون العمل إذ قرر المشرع في نص المادة 68 أنه يسقط حق المؤمن عليه أو المستحق المطالبة بالمبالغ المستحقة بانقضاء خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه واجبة الأداء وأشارت المادة أعلاه على قطع التقادم بأي إجراء تتخذه أي من الجهات الرسمية في مواجهة المؤسسة والمستحقين عنه، بالإضافة إلى حالات القطع الأخرى كالإقرار الصريح والمطالبة القضائية.

### المطلب الثالث: الإعفاء من الرسوم والضرائب Immunity From Taxation

أجمعت القوانين العمالية العربية على إعفاء العامل من دفع الرسوم القضائية، وذلك نوع من المساعدة والتيسير عليه، لكونه الجزء الضعيف في مثل هذه العلاقة على خلاف صاحب العمل الذي استثناه قانون العمل المصري والفلسطيني من الإعفاء، إذ " يقصران هذه المجانية على الدعوى المرفوعة من العمال دون الدعاوي من أرباب العمل " (١) ، وهما بذلك يخالفان القانون الأردني، حيث أن مجانية التقاضي في قانون العمل الأردني تشمل جميع الدعاوي سواء المرفوعة من العمال أو أرباب العمل، فالإعفاء يطبق بشكل مباشر بمقتضى نص م 54/ز\* (١) و 37/ج من قانون العمل الأردني دون حاجة إلى سلوك الطريق العادي المقرر للحصول على قرار بالإعفاء من اللجنة المختصة، طبقا لأحكام قانون السلطة القضائية " ويتميز بأنه عام يشمل الدعاوي المرفوعة أمام سلطة الأجور والدعاوي المرفوعة أمام محكمة الصلح

---

(١) - م (4) قانون العمل الفلسطيني والتي تنص ( يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعوى العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الإجازات بمكافأة نهاية الخدمة أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلا تعسفيا م (4) قانون العمل المصري لسنة 1981 .

(2) - م 54 ( يعفى من الرسوم والطابع الاداء والمقدم من العامل لسلطة الاجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ الى دوائر الاجراء

. الناشئة عن عقد العمل الفردي بصريح النصين المذكورين أنفاً، وأن الإعفاء من الرسوم إعفاء شامل، فلا يقتصر على رسوم الدعوى فقط، بل يشمل كافة الرسوم كالطلبات أو رسوم تنفيذ القرارات الصادرة من سلطة الأجور وسواء في مراحل الدعوى المختلفة إلى دوائر الإجراء " (1) )) ويستثنى من ذلك دفع رسوم بدل ساعات العمل الإضافي .

ويجد الباحث أن هذا الإعفاء يكون إعفاء شاملاً كما هو معمول به في ظل المحاكم الفلسطينية، فلا يقتصر على الرسوم القضائية، بل يشمل كافة الرسوم كالطلبات ورسوم الطوابع وأية مؤشرات على الرسوم أو رسوم تنفيذ القرارات في دائرة الأجراء، وعلى أي مرحلة من مراحل التقاضي، على أن "يكون المطلوب والادعاء يتعلق بما هو ناشئ عن عقد العمل الفردي وهي بدل المكافأة والإشعار والأجازات السنوية والأسبوعية، والفصل التعسفي والأجور، أما الادعاء غير الناشئ عن عقد العمل الفردي، فلا يشمل الإعفاء مثل المطالبة ببديل ساعات العمل الإضافي " (2) .

أما بالنسبة إلى إصابة العمل، فقد نص صراحة قانون العمل الفلسطيني بنص م(4) (إعفاء العمال من الرسوم القضائية نتيجة نزاع يتعلق بالتعويضات عن إصابة العمل) على خلاف قانون العمل الأردني، إلا أن عمومية نص م54/ز و37/ج تسمح بانطباقه على إصابة العمل، ويجد الباحث بأنه يستحسن على المشرع الفلسطيني أن يسير مسار المشرع الأردني بحيث يشمل الإعفاء صاحب العمل والعمال، وذلك من باب تحقيق التوازن بينهما .

وسعى قانون الضمان الاجتماعي أو التأمينات أيضاً إلى تأدية المستحقات دون اقتطاعات تتعلق بالرسوم والضرائب، ولكن في المقابل لم يعف المشرع المؤمن عليه أو المستحق من أداء الرسوم القضائية (Free judicial مجانية التقاضي) في الدعاوى، والإعفاء من الرسوم لا يقتصر على العمال وحدهم، بل يمتد إلى المستحقين من العمال في حالة موتهم لأنه " إذا كان الهدف من الإعفاء من الرسوم هو التخفيف عن كاهل العامل وتمكينه من الحصول على حقه حتى لا يؤدي إلى فقره وهذا الهدف متواتر في حق ورثته إذ أن الحاجة إلى الإعفاء من جانبهم أكثر إلحاحاً " (3) .

(1) - رمضان، سعيد محمود: الوسيط في شرح قانون العمل. من دون طبعة. عمان. 2004. ص.60.

(2) - الجلاد، فريد: قانون العمل الفلسطيني. ص.25.

(3) - رمضان، محمود: مرجع سابق. ص.61.

## المطلب الرابع: الحجز على المبالغ المستحقة وإمتهاداته

لا يجوز في ظل قانون العمل الفلسطيني والأردني 129 الحجز على المبالغ المستحقة للعامل أو النزول عنها ويؤكد هذا الأمر 129 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص على ( لا يجوز باي حال من أحوال حجز التعويض الواجب دفعه الا لسداد النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض كما لا يجوز احواله لاي شخص اخر غير العامل او المستحقين عنه ) وذلك من أجل حماية هذه الحقوق , إذ إن التعويض الذي يناله العامل يساعده في معيشته ومعيشة عائلته وخصوصا في حالة كبر سنه وعدم مقدرته على العمل بشكل نهائي أو شبه نهائي، كما أنها تساعد - في حالة وفاة العامل - من كانوا يعتمدون عليه في معيشتهم، ويعتبر النص الذي جاء به كل من التشريع الفلسطيني والأردني قاعدة أمرية من النظام العام تستوجب من صاحب العمل أو المكلف بدفع التعويض أو أي جزء منه بسبب حادث العمل وأن يسلمه كاملا للعامل أو إلى المستفيدين بحكم القانون بعد الوفاة نتيجة حادث العمل، ولا يقتصر الأمر على ذلك، ف جاء قانون العمل بنصوص صريحة تحظر على صاحب العمل أو المفوض تحويل التعويض أو جزء منه والانتقاص منه لصالح الآخرين سواء كان صاحب العمل دائنا أو مدينا، وإن كان الدين ثابتا بقرار محكمة، ولا يحق له إجراء المقاصة بين ما يستوجب دفعه بحكم القانون للعامل، وبين ما يلزم العامل برده إلى صاحب العمل، إذ يقع تصرف صاحب العمل في جميع الحالات المذكورة أعلاه باطلا وعليه دفع التعويض كاملا، وبالرغم من ذلك أورد المشرع استثناء على جواز الحجز على المبالغ المستحقة للعامل في حالة واحدة وتتمثل (دين النفقة )، ولكن ضمن شروط معينة تتمثل بما يلي :

1- أن لا تتجاوز 3/1 مبلغ التعويض

2- بغض النظر عن نوع النفقة إذ جاءت العبارة مطلقة ولم تحصر بنوع معين

3- وهناك شروط خاصة بالنفقة حتى يتم حجزها :

"اولا- واجبة الدفع ومستحقة

ثانيا- ليست في معرض مطالبة ولم يصدر بها قرار قطعي، فهي لا تتحمل الحجز على التعويض

أو رهنه لحين صدور قرار محكمة بذلك وأن لا يطال 3/1 مبلغ التعويض " (2) ويقصد بدين

((1))- شكري، موسى : المرجع السابق، ص165.

النفقة هي : " النفقة الشرعية المقررة طبقاً لقانون الأحوال الشخصية ويحجز بها على المستحقات أياً كان نوعها , دون قيد حيث أن النص ورد مطلقاً " (1) .

أما بالنسبة إلى قانون الضمان والتأمينات الاجتماعية، فقد أضفى الحماية ذاتها على مستحقات المشمولين بقانون الضمان الاجتماعي بأن جعلها بمنأى عن الحجز باستثناء دين النفقة وبهذا الأمر يتشابه مع قانون العمل إلا أنه أضاف حالة أخرى وهي دين المؤسسة وهو : " الدين الذي ينشأ نتيجة لتطبيق أحكام قانون الضمان، وليس لدين آخر للمؤسسة، فإذا كان المؤمن عليه أو المستحق مديناً للمؤسسة بسبب ناشئ عن هذا القانون كأن يكون قد تقاضى مبالغ من المؤسسة دون وجهة حق ، فإن المؤسسة لها الحق بالحجز على مستحقاتها " (2) .

وأجاز الحجز على 4/1 المبلغ المستحق للمؤمن عليه أو المستحق من المؤسسة حتى يتبقى مبلغ من الراتب أو التعويض .

وعليه فقانون الضمان والتأمينات أفضل من قانون العمل، إذ كفل العامل بصورة أكبر من حيث قيمة مبلغ الجائز الحجز عليه .

أما بخصوص امتياز المبالغ المستحقة فإن تقرير امتياز عليها للعامل أو المستحقين عنه تعد من صور التيسير التي جاء بها المشرع في إجراءات التقاضي، وتعد ميزة مقررة للعامل أو لورثته أو المستحقين من بعد وفاته عن الأجور والمبالغ المستحقة، وأكد ذلك أحكام قانون العمل الأردني ، فتنص المادة(51) منه على ما يلي ((تعتبر ديونا ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية )) ولكن قانون العمل الفلسطيني لم ينص على امتياز المبالغ المستحقة للعامل باستثناء الأجر م (85) منه (3) .

وعليه فقانون العمل الأردني أكثر شمولاً من قانون العمل الفلسطيني في هذا الأمر من حيث أنه لم يقتصر الامتياز على الأجر، بل شمل الاستحقاقات الأخرى بالإضافة إلى أن م 51 منه حددت مرتبة الامتياز بالدرجة الأولى، الأمر الذي يجعل الأجر يتقدم على سائر ديون رب العمل الأخرى حتى لو كانت ضرائب أو رسوم أو حقوق أخرى للحكومة أو ديونا مؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية .

(1)- عبيدات , عوني :مرجع سابق.ص434.

(2)- عبيدات , عوني :مرجع سابق.ص435.

(3)\*- م (85)- وفقاً لأحكام القانون يعتبر اجر العامل من الديون الممتازة

وتعتبر هذه ميزة في ظل قانون العمل الأردني امتاز بها عن قانون الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية الذي لم يكفل هذا الأمر في نصوصه، بل أقر الامتياز فقط للمبالغ المستحقة للمؤسسة، وعليه من الأفضل على المشرع الفلسطيني في ظل قانون العمل أن يسير مسار المشرع الأردني من حيث إضفاء صفة الامتياز على المبالغ المستحقة للعامل إذ يعتبر هذا الأمر لصالح العامل .

### المطلب الرابع : مكافأة نهاية الخدمة Severance Pay

حقيقة إن الحصول على مكافأة نهاية الخدمة تحتمل عدة صور منها إنهاء أو انتهاء عقد العمل بشكل طبيعي سواء من قبل العامل أو صاحب العمل، والصورة الأخرى هي التعويض كأثر مباشر حال وقوع إصابة للعامل بعجز كلي أو جزئي ولذلك سيركز الباحث على مكافأة نهاية الخدمة في حال إصابة العامل.

بعد أن تناول موجز لمفهوم مكافأة وطبيعتها نظرا لان مكافأة نهاية الخدمة تعتبر من أهم الحقوق التي أزم صاحب العمل بدفعها وذلك من أجل تزويد العامل بمبلغ من المال يستطيع مواجهة الحياة إلى أن يحصل على عمل جديد، أو يستغل هذا المبلغ فيما يعود عليه بدخل ثابت وعلى ذلك يكون البحث في الموضوع المكافأة في الفروع التالية .

#### الفرع الأول : الطبيعة القانونية للمكافأة ومفهومها

يقصد بالمكافأة: " المبلغ الذي يستحقه العامل فور انتهاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أم غير محددة، ويلتزم رب العمل بدفع المكافأة، ولو لم يكن منصوصا عليها في العقد، فهو التزام مقرر بقوة القانون، ومن هذا يتضح أن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة بذاتها، فلا تعتبر أجرا ولا هي من ملحقاته، وبالتالي لا تسري عليها قواعده " (1) والهدف الأساسي لبذل مكافأة نهاية الخدمة مساعدة العامل على الاحتفاظ بمقومات معيشته، فهي من الوجهة الإنسانية تماثل المعاش إلا أنها تختلف عنه في أنها لا تدفع دوريا، وإنما مرة واحدة فقط عند انتهاء العقد .

---

(1)-الفكاهاني، محمدحسن: المدونة العمالية. في قانون العمل. الجزء الأول. ط.2. مصر: دار المعارف. مندون سنة نشر. ص.852.

تباينت الآراء الفقهية حول الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة فظهرت عدة آراء فقهية حولها فجانبا يرى أن "مكافأة نهاية الخدمة تعتبر أجرا" (1)، بل أبعد من ذلك فقد اختلف الفقه حول طبيعة الأجر "فمنهم من رأى أنه عبارة عن أجر إضافي، وجانب آخر اعتبره ملحقا للأجر يتأخر دفعه إلى حين انتهاء العقد" (2).

إلى أنه تم انتقاد كافة الآراء السالفة الذكر للأسباب التالية :

1- أن " مكافأة نهاية الخدمة تعطى للعامل دون أن يقوم بأي عمل والأجر يختلف اختلافا بينا عن هذا المعنى .

2- أن هناك حالات يحرم صاحب العمل فيها العامل من حقه في التعويض بقانون العمل بينما الأجر حق للعامل لا يجوز بأي حال من الأحوال حرمانه منه سيما أنه يقوم بعمله على أكمل وجه وهو التزام مقابل التزام بالعمل يقع على عاتق صاحب العمل" (3).

كما أنه لو اعتبرت المكافأة أجرا لأمكن الجمع بينها وبين راتب الشيخوخة أو العجز أو الوفاة القائم على فكرة التأمين والضمان الاجتماعي، في حين أن هذا الجمع غير جائز .

وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني والأردني وقانون الضمان أو التأمينات يجد الباحث أن نصوصها تتاهض فكرة كون المكافأة أجرا، فالأجر كما عرفه قانون العمل لا يكون إلا مقابل عمل ، بالإضافة إلى أنه تم إيراد حالات معينة في نصوصه تحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة، بالإضافة إلى هذا الأمر لا يجوز الجمع بين راتب الشيخوخة ، والتعويضات التي يحصل عليها العامل من قبل مؤسسة الضمان أو التأمينات .

أما الجانب الآخر من الفقه فيرى " أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر تعويضا" (4)، ولكن تم انتقاد هذا الرأي "فالمكافأة فرضها القانون سواء ترتب على انتهاء العقد ضرر للعامل أم لا وسواء كان انتهاء العقد مصحوبا بخطأ رب العمل أم لم يكن، بالإضافة إلى ذلك، ففي

(1) - هاشم، رفعت هشام : شرح قانون العمل الأردني .ط2. عمان .1990. ص330.

(2) - زكي ، محمود جمال الدين : عقد العمل .ط2.1982. ص 834 .

(3) - عبد الظاهر ، محمد : مكافأة نهاية الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي .1993. ص14

(4) - فتحي ، عبد الصبور : مرجع سابق . ص 512 .

إطار قانون العمل يمكن الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة وبين التعويضات الأخرى " (1) والأصل كقاعدة قانونية أنه لا يجوز الجمع بين تعويضين، وجانب آخر يرى أن "مكافأة نهاية الخدمة أقرب إلى الضمان والتأمين منها إلى الأجر المؤجل" (2)، إلا أنه تم انتقاد هذا الرأي إذ أن التأمين يقتضي ضرورة دفع ما يسمى بأقساط التأمين في حين أن مكافأة نهاية الخدمة لا تقتضي اقتطاع أي جزء من الأجر لتغطية مكافأة نهاية الخدمة، وكما أن التأمين يستحق للمؤمن عليه بمجرد وقوع الخطر المؤمن منه في حين أن مكافأة الخدمة يستحق للعامل بانتهاء عقد عمله وفي الأحوال التي حددها القانون .

ويتجسد من خلال الاتجاهات الفقهية أعلاه أن مكافأة نهاية الخدمة ذات طبيعة خاصة فتجمع في تكيفها أحكاما من الأجر والتأمين والتعويض، مما آل بالبعض إلى القول : إن مكافأة نهاية الخدمة "تعتبر جزءا من الأجر والتأمين والتعويض" (3)، وهذا الاتجاه يمثل اتجاها فقهيا معيننا يحاول أن يجمع بين الآراء الفقهية السابقة، محاولا الابتعاد عن الانتقادات الموجهة إلى كل رأي، ومن الامتيازات التي منحها القانون والقضاء لمكافأة نهاية الخدمة أنها دين ممتاز وكذلك الدعاوى التي ترفع من العمال للمطالبة بما يستحق لهم من مكافأة نهاية الخدمة تأخذ صفة الاستعجال فضلا على أنها تكون معفاة من الرسوم .

أما مكافأة نهاية الخدمة في إطار قانون الضمان الاجتماعي فهي تتخذ صوراً ثلاث أي يقابلها ثلاثة حقوق : العجز، والشيخوخة ، والوفاة .

أما بالنسبة إلى الحماية المفروضة لمثل هذه الحقوق، فهي مكفولة بذات القانون، فلا يجوز الحجز على المبالغ المستحقة إلا لدين النفقة أو لدين المؤسسة، ولا يتجاوز 4/1 المبالغ وتكون الأولوية لدين النفقة، وإعفاء رواتب التقاعد ومبالغ التعويض من الرسوم والضرائب .

---

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

(2) - أبو شنب ، أحمد : مرجع سابق . ص 636 .

(3) - عبد الله الظاهر ، محمد : مكافأة نهاية الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. ص 15.

## الفرع الثاني :استحقاق مكافأة نهاية الخدمة

من المبادئ القانونية المستقرة بأن " مكافأة نهاية الخدمة لا تؤدي إلا عند انتهاء مدة خدمة العامل، فإذا أدى رب العمل أي مبلغ إلى العامل أثناء اشتغاله، فلا يجوز خصمه مما يستحقه العامل من المكافأة التي يجب أن تؤدي كاملة عن نهاية الخدمة، إذ يعتبر المبلغ المدفوع من صاحب العمل من قبيل المنحة "(1)) وكذلك تستحق مكافأة نهاية الخدمة في حالة إصابة العامل بالعجز الكلي كما بيناه سابقا والجزئي الذي يصاب به اثناء أو بسبب العمل أو أثناء ذهابه وإيابه لمكان العمل .

وعليه من خلال القاعدة أعلاه يتبين أن مكافأة نهاية الخدمة لها حالات استحقاق وشروطا للاستحقاق وفقا لما يلي .

### البند الاول :حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة

تستحق مكافأة نهاية الخدمة في حالات محددة وفقا إلى قانون العمل الفلسطيني وهذه

للحالات هي :

- 1- إنهاء صاحب العمل لعقد العمل دون مبرر
  - 2- إنهاء صاحب العمل لعقد العمل وفقا إلى المادة 28 قانون العمل الأردني والمادة م 41 من قانون العمل الفلسطيني
  - 3- استقالة العامل من العمل بعد إشعار صاحب العمل حسب نص م 42 / 2
  - 4- أن يترك العامل العمل بعد إشعار صاحب العمل برفضه أوامر صاحب العمل المخالفة وفق نص المادة 42 .
  - 5- استحقاق مكافأة نهاية الخدمة في الأحوال التي ينتهي فيها استخدام العامل لعوامل خارجة عن إرادته ودون تدخل صاحب العمل والتي تتمثل في :
    - أ- حالة إنهاء العقد بسبب مرض العامل وعجزه الكلي عن العمل
    - ب- حالة انتهاء العقد بسبب وفاة العامل , وأضاف المشرع الأردني حالة انتهاء العقد بسبب استدعاء العامل للخدمة العسكرية الإجبارية
  - 6- إنهاء صاحب العمل عقد العمل من طرف واحد دون إشعار
- لقد نصت م 28 من قانون العمل الجديد الأردني الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار سواء كان العقد محدد المدة أو كان غير محدد المدة , ففي مثل

(1)) -الفكهاني:مرجع سابق.قضية2910,سنة55 عمال ,جلسة 1955/6/21.ص620 رمضان , سيد محمود : مرجع

سابق . ص 456 . .

هذه الحالات وفقا إلى القانون الأردني يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن خاضعا لقانون الضمان الاجتماعي , ويمثل هذا الأمر ميزة للعامل.

أما في ظل قانون العمل الفلسطيني، فإن نص المادة 40 لم تميز بين عقد محدد المدة وغير محدد المدة, كما أنه لم تبين هل يلزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة أم لا ولكن " المفهوم الضمني يعني بقاء حق العامل في تقاضي بدل مكافأة نهاية الخدمة " (1). .  
ودراسة مكافأة نهاية الخدمة في إطار إصابة العمل والتي تعتبر جزءا من ضمن حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة يبرز من خلالها حالات معينة, إذ إن حادث العمل الذي يؤدي إلى إصابة العامل بضرر جسماني يؤدي إلى عجز مؤقت، أو عجز جزئي دائم, فإن العامل ملزم أن يعود إلى العمل بعد الانتهاء من مدة العلاج المقررة من قبل اللجنة الطبية وغير المعترض عليها من قبل المصاب حسب نص المادة 122 وهنا يفرق بين ثلاث حالات :

1- المصاب القادر على العمل, فهو ملزم بأن يعود إلى العمل, ويكون له أن يقدم استقالته وفق نص المادة 42/2, وفق شروط طلب الاستقالة، وينال تعويضا عن الإصابة, وكذلك الحصول على بدل مكافأة نهاية الخدمة وفق جدول مدة العمل المنصوص عليه, وتعتبر مدة الإصابة مدة عمل ويستحق بدل مكافأة نهاية خدمة عنها .

2- العامل غير القادر على العمل وواقع ضمن نطاق إصابة العمل, إن زاد المرض لمقاصد العلاج عن ستة أشهر, فإن عقد العمل يعتبر منتهيا بحكم م 5/3 و42, ويبقى استحقاقه في بدل مصاريف ونفقات العلاج قائمة حتى الشفاء التام, كما يستحق وفق نص المادة 42 بدل مكافأة نهاية الخدمة على اعتبار أن التقرير الطبي أفاد بأن استمرار العامل في عمله يشكل خطرا على حياته بعد إشعار صاحب العمل .

3- العامل الذي أصيب بضرر وشفي منه , وكان وفق تقرير اللجنة الطبية, قد ترك لدى العامل عجزا مؤقتا أو عجزا جزئيا دائما لا يمنعه من العودة إلى العمل, فأصبح العامل قادرا بموجب توجيه تقرير اللجنة الطبية العودة إلى العمل دون خطر على حياته إلا أن العامل تمنع و/أو رفض الانصياع إلى تقرير اللجنة الطبية دون أن يستعمل حقه وفق نص المادة م122 بالطعن في تقرير اللجنة الطبية, وأصبح قرار اللجنة الطبية قطعيا, فإن صاحب العمل وحماية لنفسه من

((1))- الجلاء , فريد : مرجع سابق . ص75.

عودة العامل للعمل متى شاء, فينذره كتابيا بالعودة إلى العمل, وذلك وفق نص المادة 40-4 من قانون العمل, وفي حال استنكاف العامل, فإن صاحب العمل لا يدفع بدل مكافأة نهاية الخدمة للعامل المستنكف عن العمل بإرادته الحرة .

#### البند الثاني: شروط الاستحقاق وقواعد احتساب مكافأة نهاية الخدمة

إن الأصل العام في المكافأة عن مدة الخدمة هو استحقاق العامل لها عند انتهاء مدة خدمته أيا كان سبب هذا الانتهاء, إلا إذا نص القانون على حرمانه منها, فاشتراط المشرع الأردني في ظل أحكامه عدة شروط أهمها أن لا يكون العامل خاضعا إلى قانون الضمان الاجتماعي, وأن يكون عقد العمل الذي يرتبط به العامل عقدا غير محدد المدة, وأن ينقضي عقد العمل بأي سبب من أسباب الانقضاء خلاف المشرع الفلسطيني, فإن الشرط الوحيد الذي ينطبق مما ورد أعلاه هو أن ينقضي عقد العمل بأي سبب من أسباب الانقضاء دون تمييز بين سبب وآخر في استحقاق العامل للمكافأة .

وتعد هذه ميزة جديدة جاء بها قانون العمل الفلسطيني لصالح طبقة العمال, أما بالنسبة إلى الشرط الأول والثاني, فلا مكان لإعمالهما نظرا لأن المشرع الفلسطيني لم يميز بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة, بالإضافة إلى أن قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني فما زال موقوف العمل به, كما أن كلا القانونين لم يشترطا لاستحقاق المكافأة مدة عمل .

#### البند الثالث: قواعد احتساب مكافأة نهاية الخدمة

نظمت المادة (32) عمل أردني و م (45) عمل فلسطيني الأسس التي يتم على أساسها احتساب مكافأة نهاية الخدمة :

تقدر المكافأة على أساس أجر شهر عن كل سنة خدمة العامل الفعلية, إذا كان العامل يتقاضى أجره مشاهرة, وكذلك يعطى العامل عن كسور السنة والمكافأة تحسب على أساس آخر أجر يتقاضاه العامل أثناء مدة استخدامه, وإذا كان أجر العامل يحسب على أساس العمولة أو القطعة, فيتم تقدير مكافأة نهاية الخدمة على أساس المتوسط الشهري لما يتقاضاه العامل فعلا خلال الاثني عشر شهرا السابقة على انتهاء خدمته .

يحق لورثة العامل المتوفى الحصول على مكافأة نهاية الخدمة (م34)، فهم يستحقون التعويض أيضا في حالة إصابة العمل، وفي حالة انتهاء عقد العمل باستقالة العامل الذي وضع المشرع أحكاما خاصة بآلية حساب مقدار المكافأة، إذ تحسب المكافأة في حالة استقالة العامل خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافأة نهاية الخدمة وتلثي مكافأة نهاية الخدمة، إذا كانت الاستقالة خلال عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا مضى عشر سنوات أو أكثر ويتشابه المشرع الأردني مع المشرع الفلسطيني في هذا الأمر، وهناك مبدأ قانوني أساسي لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة ينص على: " أنه إذا وضع رب العمل قواعد معينة لاحتساب مقابل الإنذار والمكافأة عن مدة الخدمة، وجب اتباع هذه القواعد في النطاق الأكثر فائدة للعامل " (1).

أما قانون الضمان الاجتماعي ، فقد أصبحت فيه مكافأة نهاية الخدمة عبارة عن رواتب تقاعديه شهرية للعاملين، يكون خلالها العامل مشمولاً بأحكام الضمان، وعليه تحمل أحكام قانون الضمان فيما يتعلق بمكافأة الخدمة الأمور التالية : أن العاملين لدى صاحب العمل قد أصبحوا مشمولين بأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في قانون الضمان، ويستمر التزام صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعاملين لديه، وفقا لأحكام قانون العمل عن المدد السابقة لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وهذا " يرسى قاعدة مهمة، وهي أن خضوع العامل لأحكام قانون الضمان لا يعني انقطاع خدماته لدى صاحب العمل، ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة عن المدد السابقة لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي عند انتهاء خدماته " (2) ولاستعراض الحقوق المقابلة لمكافأة نهاية الخدمة، فإن هذا الأمر يتطلب منا التطرق إلى حق العامل في التأمين ضد الشيخوخة والعجز الطبيعي وراتب تقاعد الوفاة لورثته وهي ليست محور دراستنا .

وفي ظل قانون التأمينات الاجتماعية، فإنه لا يجوز الجمع بين التعويض الذي يحتصل عليه المصاب من قبل المؤسسة وبين مكافأة نهاية الخدمة، على خلاف قانون العمل الفلسطيني والأردني اللذين أجازا الجمع بين التعويض عن الإصابة، وكذلك مكافأة نهاية الخدمة (( فلا يحول دفع التعويض دون حصول العامل أو المستحقين منه بمكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت شروط استحقاقها )) م 92 أردني و م 125 فلسطيني .

(1) - الفكهاني:مرجع سابق، قاهرة ابتدائية ، القضية رقم 669 .1954. ص1854.

(2) - عبد الظاهر ، محمد : مرجع سابق . ص83،82.

## المطلب الخامس : تسوية الحقوق العمالية Settlement The Workers Right

### والجزاء المترتب على مخالفات صاحب العمل

حدد القانون طرق التسوية بصورة عامة وهي التسوية الرضائية والتسوية القضائية والتي تعتبر من طرق حل النزاع بين العامل وصاحب العمل والتي تم تنظيمها في ظل التشريع الفلسطيني والأردني وهذا فقد تجري التسوية إثر إصابة العامل بعجز كلي أو جزئي , وعلى ذلك يكون البحث بالتسوية حسب التقسيم التالي :

### الفرع الأول : التسوية الرضائية والقضائية

من طرق حل النزاع بين أطراف عقد العمل, التسوية الرضائية، والتي تتم عن طريق المخالصة وهي : " عقد أو إتفاق يحرره طرفا العلاقة، وهم العمال المتضررون أو عائلاتهم وصاحب العمل أو المؤمن لديها، ويبين فيها قيمة مبلغ المستحق كتعويض، وسببه والتزام صاحب العمل أو المؤمن لديها بدفعة ، ومقدار أجر العامل المعتمد كأساس للتعويض (1) .

ومن ضمن المعلومات التي تتضمنها المخالصة :

1- أن يكون استكمال العلاج أو الإعلان عن استقرار الحالة المرضية للمتضرر

2- بيان مدة التعطيل ونسبة العجز الجسدي

3- أن يكون المبلغ المتصالح عليه وهو كامل التعويض .

ويفضل أن تكون المصالحة مكتوبة حتى تضمن حقوق العامل، والحفاظ عليها بصفته الطرف الضعيف، ومحررة على عدة نسخ ومصدقا عليها مفوض التعويض، أو مفتش العمل حتى تكتسب القوة القانونية لنفاذها، ولكن هذين الأمرين لم ينص عليهما المشرع الفلسطيني ويعتبر الصلح على أحكام القانون والمتعلقة بإصابات العمل غير صحيحة وخاصة إذا قل عن مقدار التعويض الكامل " وإذا أصيب العامل واستحق تعويضا بناء على هذا القانون، لم يجز الصلح على هذا الحق إذ يعتبر من النظام العام." (2).

تعتبر المصالحة من قبيل الإبراء الجائز قانونا، وليس من قبيل التنازل الباطل الذي يبرم قبل انتهاء عقد العمل، ويكون حدود البطلان والإلغاء في حدود الإبراء من قبل الطرف المتضرر، ويبقى العقد قائما فيما يتعلق بمسائل الإقرار .

(1) -شكري , موسى : اصابات العمل وامراض المهنة .ص175

(2) -السنهوري : الوسيط في شرح قانون المدني للسنهوري . الجزء الخامس. ص 559 .

. ولا يتعلق الصلح بالإصابة حيث أنه" لا يشمل إلا الإصابة التي كانت ظاهرة وقت الصلح فإذا  
تصالح المضرور مع المسئول عن التعويض المستحق له بسبب الإصابة، فإن الصلح يجب أن  
يفسر تفسيراً ضيقاً" (1)

وتظهر ضرورة تفسير العقد في أضيق صورته كما هو في حال ظهور مضاعفات لاحقة  
أو ظهور أضرار سببها حادث العمل بشرط أن تكون هنالك علاقة سببية بين الإصابة  
والمضاعفات وهذا هو تقديره للخبرة الطبية، وفي حال لم تكن ظاهرة فإنه يحق للمضرور أو  
لورثته بعده أن يرجع بتعويض آخر على المسئول بسبب ما جد من ضرر يحتاج عليه بالصلح  
السابق ، وقاضي المحكمة هو الجهة الوحيدة المخولة لتفسير عقد التصالح كونه عقد رضائي ولم  
يشترط له شكل معين، ويرى موسى شكري" بوجوب مصادقة مفتش العمل أو المفوض  
بالتعويض، وذلك لأجل إضفاء نوع من الرقابة على عمل وإجراءات التسوية الرضائية، وإن  
جرى توقيع هذا العقد من جميع أطرافه، ومتى وقع مفتش العمل أو المفوض على الإتفاقية  
تصبح نافذة، على أنه لا يمنع العامل من المطالبة بباقي التعويض في حال كان أقل مما هو  
مستحق أو كانت باطلة التسوية" (2) ، والإبراء الكلي يشمل إبراء صاحب العمل من أي ادعاء  
بالتعويض عن الفصل التعسفي، وكذلك للعطل والضرر المدعى به؛ لأنه من جملة الحقوق  
الناشئة عن العمل وليس لصاحبه أن يجبر العامل على التنازل عن حقوقه التي تترتب له بسبب  
فصله عن العمل حتى بإعادته للعمل، وإن تكليف العامل بالعودة إلى العمل بعد طرده لا يسقط  
حقوقه التي تترتب له بناء على طرده .

أما بالنسبة إلى التسوية القضائية فإنه متى امتنع الملمزم بدفع التعويض وعن إيفاء المتضرر  
حقه في التعويض، فله أن يسلك طريق القضاء المدني لإجبار الملمزم بالتعويض بدفعه كاملاً ولم  
يحدد المشرع آلية معينة للمطالبة فقد تكون شفوية، أو كتابية كإرسال إشعار من قبل العامل إلى  
صاحب العمل، والذي يتم إبرازه في ملف الدعوى أمام المحكمة ويكون البحث  
بإجراءات التسوية القضائية والمحكمة المختصة كما يلي :

(1) - السنهوري :المرجع السابق .ص 569 .

(2) - شكري , موسى : إصابات العمل وأمراض المهنة .ص 177 .

## البند الأول: دور المحكمة في إدارة الدعوى

لم ينظم قانون العمل الفلسطيني، دور المحكمة في إدارة الدعوى إذ خلا من إضفاء صفة الاستعجال على هذه الدعوى، ولم يحدد زمنا قصيرا لاستئناف الأحكام الصادرة عند تقديمها، ويرى فريد الجلاذ أن المشرع أراد من جراء ذلك " ترك تلك الاعتبارات لتقدير القضاء وفق إمكانية ووفق ظروف كل دعوى وطبيعتها " (1)، وبالرجوع إلى قانون العمل الأردني نظم وبنصوص واضحة الية نظر الدعوى في المحكمة " فقاضي الموضوع يبيت في الدعوى بصورة مستعجلة مقدمة على غيرها من الدعاوى بصفتها دعوى ناشئة عن عقد العمل الفردي، ولم يحدد الاستعجال بزمن معين، وكذلك تفصل محكمة الاستئناف في الدعوى المستأنفة خلال 15 يوما من تاريخ ورود القضية العمالية إلى ديوانها " (2).

ويجد الباحث أنه يجب على المشرع الفلسطيني أن يورد نصا صريحا يبين فيه وجوب أن تنظر المحاكم المدنية في الدعاوى الناشئة عن عقود العمل الفردي بصورة مستعجلة مقدمة على سواها من القضايا الأخرى، وأن تفصل في الاستئناف خلال مدة معينة من تاريخ ورودها إلى ديوانها ؛ لأن العامل يبحث هنا عن جبر الضرر، وليس عن مكاسب وهذا الأمر يحاول أن يجسده القضاء الفلسطيني بحيث يسعى القضاة في الوقت الحالي إلى تعيين الجلسات المتعلقة بالعمال في أوقات متقاربة، وذلك من أجل الفصل في القضايا العمالية بصورة مستعجلة وعليه فإن عدم ايراد نصوص تنظم عملية إدارة الدعوى يعد قصورا في تحقيق مضمون الحقوق والتعويضات مخالفا للغاية التي يجب أن تتضمنها فلسفة التشريع ووضع النصوص وتحقيق العدالة .

## البند الثاني : محكمة الاختصاص : Competence ,Court

لقد حددت التشريعات الفلسطينية والأردنية الاختصاص المكاني للمحاكم، وبالتالي يتم الرجوع في هذا الأمر إلى قانون أصول محاكمات المدنية والتجارية، فيكون الاختصاص إلى المكان الذي يقيم فيه المدعى عليه، أو يتعاطى فيه أعماله أو المكان الذي حصل فيه التعاقد أو وقع فيه الفعل المسبب للدعوى\* (3).

(1)- م 20 / أ , قانون العمل الاردني .

(2)- الجلاذ , فريد : مرجع سابق . ص26.

(3)- م\*(3) بينات اردني و(42)بينات الفلسطيني

## الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفات صاحب العمل

حدد كل من قانون العمل الفلسطيني والأردني الجزاءات المترتبة على صاحب العمل - والناتجة عن إخلاله بالالتزامات المترتبة عليه قانوناً، وخاصة إخلاله بالالتزامات الخاصة بالإجازات وتنظيم العمل، والتزاماته الخاصة بتوفير وسائل السلامة والخدمات الصحية وإخلاله بالتزاماته الخاصة بإصابات العمل - حقيقة أنه باستعراض هذه الجزاءات إنما هي لتكملة الموضوع نظراً لتعلقه بسلامة العامل وحمايته كما هو الحال بالتزامات التي تترتب على صاحب العمل بما يخص إصابة العامل وهي:

### 1- حالة إخلاله بأي من التزاماته الخاصة بالإجازات وتنظيم العمل

عاجت م (131) من قانون العمل الفلسطيني و م (77) من قانون العمل الأردني المخالفة التي تترتب على صاحب العمل في حال مخالفته لساعات العمل ، والتي تتمثل بغرامة لا تقل عن 100 دينار أردني ، ولا تزيد على 500 دينار في ظل قانون العمل الأردني ، و 300 دينار في ظل قانون العمل الفلسطيني وتتضاعف في حالة التكرار ، ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخفضة .

ثانياً : حالة إخلاله بالتزاماته الخاصة بتوفير وسائل السلامة والخدمات الصحية

أعطت م (1/84) و م (133) من القانون الفلسطيني لوزير العمل صلاحية إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً ، أو إيقاف أية آلة فيها، وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة وتكون غرامة لا تقل عن 100 دينار أردني، ولا تزيد على 500 دينار في ظل قانون العمل الأردني و 300 دينار أردني في ظل قانون العمل الفلسطيني على أن تضاعف العقوبة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيضها عن الحد الأدنى .

وبالمقارنة بين كلا التشريعين يجد الباحث أن قانون العمل الأردني نظم هذا الأمر بصورة أفضل من قانون العمل الفلسطيني، إذ أعطى للوزير حق الإغلاق بعد إنذار صاحب العمل بالمخالفة خلال مدة يحددها وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها م (84/ب) مع حفظ حقوق العمال بأجورهم كاملاً خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف م (84/ج) هذا عدا عن حق الوزير في إحالة المخالف إلى المحكمة المختصة، وعليه فعلى المشرع الفلسطيني أن يسير مسار المشرع الأردني .

### 2- حالة إخلاله بالتزاماته الخاصة بإصابات العمل

تنص م (131) من قانون العمل الفلسطيني بأنه في حالة مخالفة صاحب العمل أياً من أحكام المادتين (117, 166) يعاقب بغرامة لا تقل عن 300 دينار ولا تزيد على 500 دينار ، ولا

يجوز وقف تنفيذ العقوبة، أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونياً لأسباب تقديرية .  
بينما فرضت م 87/ب عمل اردني على صاحب العمل أو على مدير المؤسسة غرامة لا تقل  
عن 100 دينار ولا تزيد على 500 دينار في حال مخالفة نقل العامل المصاب إلى المستشفى  
وتبليغ الجهات الأمنية المختصة، وإرسال الإشعار إلى وزارة العمل خلال 48 ساعة من وقوع  
الحادث وتتضاعف في حالة التكرار .

### 3- في حالة مخالفته لأي التزام مفروض عليه ليس له عقوبة خاصة

لم يضع قانون العمل الفلسطيني نصاً عاماً يعالج حالة إخلال صاحب العمل بالتزاماته  
المفروضة عليه إذ ليس له عقوبة خاصة، ومثال ذلك المخالفة المتعلقة بتنظيم سجل تفصيلي  
لإصابات العمل أو قيامه بإبلاغ الوزارة خطياً في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك  
العجز ، ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعه لهم .  
بينما وضع المشرع الأردني نصاً عاماً للعقوبة المفروضة على صاحب العمل في حال مخالفته  
لأي التزام مفروض عليه ليس له عقوبة خاصة بنص م (139)، والتي تقضي بتغريم صاحب  
العمل بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار .

وبناء على ما ورد أعلاه يجد الباحث أن المشرع الأردني في هذا الأمر أفضل من  
قانون العمل الفلسطيني، إذ كفل العامل بغض النظر عن نوع المخالفة التي يرتكبها صاحب  
العمل، ويعتبر هذا الأمر قصوراً في المشرع الفلسطيني الذي ترك بعض المخالفات التي يرتكبها  
صاحب العمل دون عقوبة معينة .

### 4- عدم إزالة صاحب العمل المخالفة رغم إنذاره بذلك من قبل مفتش العمل

لم ينص المشرع الفلسطيني في ظل قانون العمل على حالة عدم إزالة صاحب العمل المخالفة  
رغم إنذاره بذلك من قبل مفتش العمل خلاف قانون العمل الاردني الذي أوجبت م 8 /ج منه  
على صاحب العمل والعامل إذا لم يزل المخالفة خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ  
تبلغه الإنذار الخطي بالازالة ، وبغرامة لا تقل عن 50 دينار ولا تزيد على 500 دينار ، وإذا  
لم يذعن لحكم المحكمة بالازالة، تلجأ المحكمة للقوة العامة لإزالتها على نفقته<sup>(1)</sup> وبالرجوع إلى

(1) - أبو شنب ، أحمد عبد الكريم : مرجع سابق . ص 222.

أحكام قانون العمل الفلسطيني لم ينص على هذا الأمر في ظل أحكامه، وبالتالي يعتبر هذا قصورا لا بد من تلاشيه، إذ أن تشديد العقوبة على صاحب العمل في مثل هذه الحالة تقتضيه العدالة كما تضيف على هذه الجزاءات عنصر الإلزامية .

ويجد الباحث أن كلا التشريعين الأردني والفلسطيني حددا نوع العقوبة بالمخالفات ولم يتعداها إلى جنح أو جرائم تفضي إلى الحبس، بالإضافة إلى أن موسى شكري يرى أنه " لم تطال أحكام الباب الخامس- العقوبات من قانون العمل الفلسطيني - غير صاحب العمل فتمت اقتترف المخالفات مدير العمل, ومراقب العمل ومن يمثل صاحب العمل، فلا تطاله العقوبات على اعتبار أن مردودها يعود إلى صاحب العمل بما يعد قصورا في النص وإخلالا فيه " (2) .

ويجد الباحث كذلك أن هذا الأمر غير موفق كما أورده موسى شكري نظرا لأنه بالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني الذي عرف صاحب العمل م (1) منه ( كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصا أو أكثر لقاء أجر )) ، وعليه تطبق العقوبة سواء على صاحب العمل أو من ينوبه) .

---

((2)) -شكري موسى : شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. ص108.

## الخاتمة

أما وإن انتهيت من كتابة هذه الرسالة والتي تضمنت في الفصل الاول مسؤولية التعويض عن إصابات العمل ومتطرفة في الفصل الثاني إلى التزامات صاحب العمل والتي تعتبر حقا للعامل المصاب واهمها التعويض عن إصابة العمل إذ تعتبر الهدف الأساسي الذي يسعى اليه العامل وأخيرا تناولت الجزاء المترتب عن مخالفة هذه الإلتزامات اتضح لنا أن التشريعات الحديثة نصت على كافة الأحكام المتعلقة بالمسؤولية عن تعويض إصابات العمل، وذلك لتلاشي الاختلافات الفقهية والقضائية في بيان الأساس القانوني للمسؤولية والتعويض ، وهذا الأمر عكسه كل من التشريع الفلسطيني و المصري والأردني إذ نص صراحة على الأحكام المتعلقة بإصابات العمل.

أما بالنسبة إلى مفهوم إصابة العمل، فإن التعريف المجمع عليه أنها الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بأحد الأمراض المهنية المبينة في كل من التشريعات سالفة الذكر، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي ينظم آلية إصدارها التشريع المختص، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله، أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي ويتبين من خلال التعريف أعلاه الإصابات الموجبة للضمان وهي حادث العمل، ومرض المهنة وحالة الإجهاد والإرهاق على الرغم من الاختلاف الواضح في الآراء الفقهية وأحكام المحاكم المختلفة بكونها إصابة عمل أم لا، وحالة الذهاب والإياب من وإلى مكان العمل، وكذلك يبين التعريف شروط الإصابة الموجبة للضمان، وهي-أن يقع الحادث أثناء العمل لدى صاحب العمل أو أن يقع الحادث بمناسبة العمل وبسببه، أو الإصابة التي تقع في الطريق إلى العمل أو أمراض المهنة ويلاحظ هنا أن بعض الشروط تمثل بعض الحالات الموجبة للضمان، وتثير هذه الشروط والحالات إشكالية كبيرة وهي آلية الإثبات، ولكن الإجماع القضائي والفقهي الأردني والمصري يرى بوجود الأخذ بالقرائن القضائية، وذلك لتسهيل الإثبات على العامل أما بالنسبة إلى القضاء والفقه الفلسطيني فلم يبين هذا الأمر .

ونتيجة الدراسة التي قمت بها في الفصل الثاني واشتملت على الإجراءات واجبة الإلتباع عند حدوث الإصابة، التزامات صاحب العمل، ضمانات العامل، تبين لي أن كافة التشريعات وخاصة المصري والأردني والفلسطيني تلزم صاحب العمل وفقا لقواعد قانون العمل والتأمينات الاجتماعية بمعالجة المصاب ونقله إلى المستشفى، وكذلك يلتزم بتعويض العامل

المصاب عما لحقه من ضرر وبدل التعطيل والعجز، وهذا يقضي بأن صاحب العمل ملزم باتخاذ إجراءات معينة للقيام بهذه الالتزامات، وهي الإسعافات الأولية ونقل المصاب إلى أقرب مركز طبي وتبليغ الشرطة، وتبليغ وزارة العمل وشركة التأمين، وتبين لنا أيضا الفرق بين كل من العجز الدائم والعجز الجزئي والمؤقت بالرغم من الاختلاف الفقهي حول مفهوم كل واحدة من المصطلحات السالفة الذكر، ومن أهم الفوارق التي توصلت إليها : أولا من حيث المفهوم ، فالعجز المؤقت هو العجز الذي يقعد العامل عن العمل مدة زمنية تبدأ من تاريخ الإعلان عن وقوع الحادث المسبب للمرض، ولغاية إعلان الطبيب المختص عن شفائه حيث تقرر اللجنة الطبية المختصة وقت بدء المرض ووقت شفائه، أو المدة الزمنية اللازمة تحديدا إلى الشفاء من المرض واللازمة للعلاج، وهي مدة التعطيل الواجب التعويض عنها وبيان أن العامل أصبح قادرا على العودة إلى ممارسة عمله بانتظام، أما العجز الدائم فهو العجز الجسدي الكامل أي 100% والذي يؤدي إلى عدم القدرة على ممارسة العمل بالرغم من الاختلاف الواضح بين الفقه والتشريعات حول طبيعة العمل سواء كان هذا العمل يستخدم فيه أو الأعمال التي كان قادرا القيام به أم أي عمل ، ويتمثل بفقدان القدرة على الكسب بوجه عام .

أما العجز الجزئي فهو فقدان مقدرة العضو النسبية على أدائه لوظيفته الجسدية، والتي تعتبر تعبيرا عن فقدان المقدرة على الإنتاج والكسب، وهناك اختلاف واضح أيضا من حيث آلية حساب تعويض كل منها ومقداره، وكذلك الأجر المعتبر لاحتسابه، وتتشابه من حيث الجهة المختصة بتقديره والمتمثلة باللجان الطبية، التي تلعب دورا أساسيا في تقدير نسبة العجز

كما توصلت من خلال بحثي أن المشرعين كفلا العامل من حيث بيان حقوقه وكذلك كفلا هذه الحقوق بالحماية بعدة جوانب أهمها : الإعفاء من الضرائب والرسوم القضائية، ومدة التقادم ومكافأة نهاية الخدمة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها من خلال مقارنة بين قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية الفلسطيني والأردني والمصري وخاصة فيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني :

1- إن قانون التأمينات الاجتماعية يوفر حماية أكبر للعامل من قانون العمل سواء من حيث أحكامه، وآليته لحساب التعويض ودفعه، إذ يضمن العامل المصاب طوال فترة إصابته وبعدها ويوفر حالات أخرى ينطبق عليها مفهوم إصابة العمل، بالرغم من التشابه الكبير بين أحكام قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل .

2- ندرة الأحكام القضائية الفلسطينية والاجتهادات الفقهية الفلسطينية المتعلقة بإصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني .

3- هناك غموض ونقص وثغرات في الكثير من النصوص القانونية المتعلقة بإصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني .

4- الارتباط الوثيق بين الأحكام المتعلقة بإصابات العمل والأحكام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وكذلك بالعمل اللائق، وكذلك الارتباط الوثيق بين قانون العمل وقانون الصحة والقانون الجزائي فيما يتعلق بأحكام إصابات العمل .

5- قانون العمل الفلسطيني أحال للأنظمة واللوائح التنفيذية التفصيل في عدد من القضايا وسيبقى تنفيذه متعذرا بدون صدور هذه اللوائح والأنظمة .

6- لم يوضح المشرع الفلسطيني جيدا الجزاءات الممكن توقيعها على العامل .

7- لم يبين قانون العمل الأحكام المنظمة بتأمين إصابات العمل، بالرغم من أهمية هذا الأمر

8- يعكس الواقع العملي جهل العامل في الأحكام المتعلقة بإصابات العمل من حيث الحقوق المقررة له، والواجبات التي تقع على صاحب العمل وكذلك دور وزارة العمل .

### الاقتراحات والتوصيات

أتمنى على المشرع الفلسطيني أن يراعي بعض الأمور والملاحظات عند إعادة إصدار قانون عمل جديدمستقبلا والتي من أبرزها ما يلي :

1 -وضع نظام خاص بتأمين إصابات العمل , وإنشاء صندوق متخصص بتعويض إصابات العمل كصندوق تعويض مصابي حوادث الطرق الفلسطيني , وذلك لضمان حصول العامل على حقوقه وللتخفيف عن كاهل صاحب العمل , وذلك لحين تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية 2-الإسراع بتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني , وذلك لضمان حياة كريمه للعامل ولأسرته .

3-ضرورة الإسراع في وضع كافة اللوائح التنفيذية الفلسطينية الخاصة بإصابات العمل , إذ عملت وزارة العمل الفلسطينية على وضع جزء من هذه الأنظمة.

4-لم يعالج قانون العمل الفلسطيني امتياز الأجر في حالة تعدد الديون بصفة دقيقة .

5- الضغط من أجل إنشاء محكمة عمل متخصصة .

6- إصدار نظام من أجل تحديد الحد الأدنى للأجور .

7-متابعة المخالفات من قبل الوزارات لأصحاب العمل.

8- تفعيل وتعزيز دور المؤسسات الحكومية والأهلية في التعاون مع وزارة العمل في وضع برامجها التوعوية .

9- ومن خلال الدراسة أمل من المشرع الفلسطيني في أول تعديل للقانون العمل الفلسطيني:

تجنب الثغرات والنقص القانوني التي سببها سوء أو عدم دقة في صياغة النصوص القانونية

وهي :

أ - تعديل نص المادة 119 لتعالج حكم حق العامل في الأجور في حالة إذا حصلت الوفاة بعد مرور 180 يوم عمل.

ب- تعديل م (122) والمتعلقة بحق العامل بالطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته للعمل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه القرار , بإعطائه حق الطعن أمام محكمة العدل العليا .

ج- كان على المشرع أن يحدد صيغة أخرى لنص المادة 124 والمتعلقة بحق المصاب في المطالبة بالتعويض , بحيث يسقط حق العامل بالمطالبة بالتعويضات خلال سنتين من تاريخ استقرار الحالة الطبية للعامل أو الوفاة , إذ لم يوفق المشرع بالنص القانوني الصريح والواضح

د- إن على المشرع الفلسطيني أن يعتمد نصا مخالفا للمادة 130 بحيث كان عليه أن ينص على أنه لا يجوز أن يقل الأجر المحتسب لتعويض العامل بسبب إصابة عمل عن متوسط أجر العمال

العام في فلسطين ، إذ أن نص المادة 130 لم تحدد المقصود بمتوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر فهل هي متوسط أجر العامل خلال ثلاثة الأشهر التي سبقت الحادث ؟ أم هي ثلاثة أشهر الأخيرة التي استحق عليها العامل الأجر حتى في مرحلة الإصابة ؟ أم أن المقصود هو متوسط الأجر العام للعامل خلال ثلاثة الأشهر الأخيرة لعمل العامل والتي يعلن عنها من دائرة الإحصاء العامة ؟

ه- على المشرع الفلسطيني أن يعدل في مفهوم إصابة العمل لتشمل حالة الإجهاد والإرهاق وذلك لكثرة الحالات التي يصاب فيها العامل بحالة الإجهاد والإرهاق أثناء أو بسبب عمله ووضع أحكام خاصة تنظم هذه الحالة، كما فعل قانون التأمينات الاجتماعية .

و- تعديل الجدول المتعلق بأمراض المهنة المرفق بقانون العمل، بحيث يجوز للوزير أن يضيف حالات أخرى للجدول، نظرا لأن الصناعات والتكنولوجيا في حالة تطور سريع فلا بد أن تظهر حالات أخرى يتعين على المشرع أن يكفل العامل بها بالحماية .

ي - يتوجب على الفقه والقضاء الفلسطيني الأخذ بالقرائن القضائية في إطار إصابات العمل وذلك للتخفيف عن كاهل العامل في الإثبات .

ع- على وزارة العمل أن تعدل النظام المتعلق بوسائل الإسعاف وخاصة فيما يتعلق بالوسائل إذ أنها تقل عن الحد الأدنى اللازم توفره لحماية العامل، وكذلك بأن تلزم صاحب العمل بتوفير شخص متخصص بالإسعاف الأولي إذ لا يكفي بكونه مشرفا، وخاصة بالنسبة للمصانع الضخمة، والتي تستخدم الآلات المتطورة جدا، إذ الضرر الذي قد تحدثه بالعامل يقضي بوجود توفر مسعف متوفر فيه الكفاءة اللازمة .

غ- تعديل نص المادة 117 من قانون العمل الفلسطيني بحيث يصبح نص المادة ((وتبليغ الجهات الأمنية )) بدلا من تبليغ الشرطة .

ز- تعديل المادة 45 بحيث يصبح نص المادة ((للعامل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، تحتسب لهذا الغرض كسور السنة)) بدلا من ((للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة .

س- نص المادة 47 بخصوص تعويض الفصل التعسفي على أساس آخر أجر للعامل

ش- تعديل المادة م111، وذلك بإضافة بند بإلغاء الغرامات أو الإجراءات التأديبية التعسفية المفروضة على العامل بعد موافقة رئيس قسم التفتيش المسئول عن المفتش المذكور

والمادة 113 بإضافة بند ينص على (( 2- يجب على صاحب العمل المثلول إلى الإنذار الموجه إليه من قبل هيئة التفتيش وإزالة المخالفة خلال أسبوع من تاريخ استلامه للإنذار . ))  
وأخيرا أود الإشارة إلى قانون التأمينات الفلسطيني الموقوف العمل به :  
ضرورة تفعيل دور مؤسسة التأمينات الاجتماعية وتحديد علاقتها مع البنك الدولي بما يفضي إلى اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة بتعجيل البدء بتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية وأنه يجب تعديل نصوص قانون التأمينات الموقوف العمل به، إذ يوجد نقص وثغرات به واجبة التعديل ومثال ذلك، أن يوردوا نصا في إطار الأحكام المتعلقة بإصابات العمل، يلزم فيه صاحب العمل ومؤسسه الضمان بوجوب توفير وسائل الإسعاف الأولي وتقديمها ونقل المصاب إلى أقرب مركز طبي إذ لم يضمن القانون هذا الأمر في ظل أحكامه وكذلك النص على جواز أن يقوم صاحب العمل علاج العامل المصاب ورعايته مقابل تخفيض نسبة الإشتراكات .

## قائمة المصادر والمراجع

### القوانين :

- 1-قانون التأمينات الاجتماعية المصري لسنة 1975 المنشور بالجريدة الرسمية عدد رقم (35) بتاريخ 1975/8/28 وعمل به بتاريخ 1975/9/1 .
  - 2- قانون العمل الأردني رقم 96 لسنة 1996 المنشور بالجريدة الرسمية في العدد 2357 الصادر بتاريخ 1996/4/16
  - 3-قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المنشور بمجلة الوقائع الفلسطينية في العدد التاسع والثلاثين بتاريخ 2001/2511
  - 4-قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 30 لسنة 1978 ونشر بالجريدة الرسمية عدد رقم (2816). بتاريخ 1978/10/16.
  - 5-قانون التأمينات الفلسطيني رقم (3) لسنة 2003 والموقوف العمل به .
  - 6-قانون الخدمة المدنية رقم 4 الفلسطيني لسنة 1998 والمنشور بتاريخ 1998/7/1
  - 7-قانون اصول المحاكمات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001.نشر بالجريدة الرسمية في العدد38 2001/9/5
  - 8-قانون الجزائي الاردني رقم 9 لسنة1961.المنشور على الصفحة 311 من عدد الجريدة الرسمية رقم 1539 بتاريخ 1961/3/6
  - 9-قانون البيئات الاردني رقم 30 لسنة 1952 .المنشور على الصفحة200 من عدد الجريدة الرسمية رقم 1108 بتاريخ 1952/5/17
  - 10-قانون البيئات الفلسطيني في المواد المدنية والتجارية رقم 4 لسنة 2001 نشر بالجريدة الرسمية في العدد38 2001/9/5
- الكتب :**

- 1- أبو السعود , رمضان : أصول الضمان . من دون طبعة . من دون دار نشر.1992.
- 2-أبو شنب , أحمد عبد الكريم : شرح قانون العمل الجديد . ط1 . عمان :مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع .1999.
- 3- الأودن , سمير عبد السميع : الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانون وقضاء.ط1.مصر: الفتح للطباعة والنشر .2003.
- 4-الأهواني ,حسام الدين : أصول قانون التامين الاجتماعي.من دون طبعة. مصر: من دون دار نشر.1992.

- 5-بدوي , كامل : المرجع في التشريعات العمالية الموحدة , عقد العمل الفردي وتأمين إصابات العمل. الجزء الاول . من دون طبعة . مصر : مكتبة دار التأليف . من دون سنة نشر .
- 6-الجلاد , فريد: شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 . من دون طبعة . من دون دار نشر . 2001
- 7-حسن, احمد :مجموعة التشريعات العمل والتأمينات . من دون طبعة .مصر :مطبعة مصر.1960.
- 8- حمدان ,حسين عبد اللطيف: أحكام الضمان الاجتماعي .ط2. بيروت :الدار الجامعية . 1990.
- 9-خليل, مصطفى: تقدير التعويض وحقوق المؤمن المدنية على دفعة . من دون طبعة . من دون دار نشر . 2001.
- 10-الداوودي ,غالب علي :شرح قانون العمل .دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص. ط 2 .عمان: دار وائل للنشر . 2001 .
- 11-الدسوقي, محمد إبراهيم : تقدير التعويض بين الخطأ والضرر . بدون طبعة . مصر. مؤسسة الثقافة الجامعية . بدون سنة نشر.
- 12- الرزاز , فاطمة محمد : شرح قانون العمل الجديد . دون طبعة .مصر . دار النهضة العربية.2004.
- 13- ريجيرا, جورج : تعريف ومراجعة البلقيني, محمد توفيق و مهدي ,ابراهيم محمد: مبادئ إدارة الخطر والتأمين .دون طبعة . الرياض مملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر .من دون سنة نشر .
- 14- رمضان ,سيد محمود :الوسيط في شرح قانون العمل .ط1.عمان:مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.2004.
- 15- زاهر , محمود عبد الفتاح : الوسيط في شرح قانون العمل الجديد . ج2.ط1. عمان : دار الإسلام للطباعة والنشر .2003.
- 16-زكي, محمود جمال الدين : قانون العمل .ط3 . من دون دار للنشر .1983.
- 17-سعد, محب الدين: المرجع في أحكام التأمينات الإجتماعية . بدون طبعة .مصر : مطبعة مخيمر . 1983 .
- 18- السنهوري , عبد الرزاق : الوسيط في شرح القانون المدني.نظرية الإلتزام بوجه عام. مصادر الإلتزام . الجزء الأول.ط1.مصر :دار النهضة . دون سنة نشر .
- 19-شتات ,أسامة أحمد : قانون التأمينات الإجتماعية والقوانين المكملة له .دون طبعة.مصر: دار الكتب القانونية.2005.

- 20- شكري حباس , موسى. عقد العمل . دراسة تاريخية فقهية قضائية تحليلية ناقدة . ط1. رام الله : دار السلام للنشر. 1999.
- 21- شكري , موسى :شرح أحكام أصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ط1. فلسطين : مطبعة أبو غوش . 2004.
- 22- شكري , موسى:إصابات العمل وأمراض المهنة دراسة فقهية قضائية تحليلية ناقدة. ط1 فلسطين . مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. 2001 .
- 23-الظاهر ,محمد عبد الله :إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فقها تشريعا اجتهادا. من دون طبعة . عمان : المكتبة الوطنية . 1994.
- 24-الظاهر ,محمد عبد الله: مكافأة نهاية الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان . فقها وتشريعا اجتهادا . ط1 .دون دار نشر . 1993 .
- 25- عباس, حسن : النظرية العامة للتأمينات الإجتماعية دراسة عامة لاصول التأمينات والمساعدات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن والشريعة الاسلامية . بدون طبعة . مصر : منشأة المعارف الإسكندرية . 1983.
- 26- عبد الصبور ,فتحي : الوسيط في عقد العمل الفردي. ط1. مصر: دار الكتاب العربي. 1961.
- 27- عبد الودود ,يحيى : شرح قانون العمل . ط3 . مصر: دار النهضة العربية. 1989.
- 28-عبيدات ,عوني محمود : شرح قانون الضمان الاجتماعي . ط1. عمان: دار وائل للنشر . 1998.
- 29-العطير ,عبد القادر: التأمين البري في التشريع دراسة مقارنة. من دون طبعة .من دون دار نشر . 2001.
- 30-عمران , محمد علي : شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية . دون طبعة . دون دار نشر 1970.
- 31- الفكهاني ,محمد حسن :المدونة العمالية في قانون العمل الفردي . الجزء الاول. ط2. مصر :دار المعارف .دون سنة نشر .
- 32-فضل, منذر: النظرية العامة للالتزامات دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين المدنية الوضعية مصادر الالتزام ام .الجزء الأول . ط3. عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع . 1995.
- 33- قاسم ,محمد حسن:قانون التامين الاجتماعي. من دون طبعة .مصر : دار الجامعة الجديدة للنشر . 2003.
- 34- القضاة , مفلح عواد :البيانات في المواد المدنية والتجارية دراسة مقارنة . دون طبعة. عمان. دون دار نشر . 1994.

- 35- قطامش, رشدي حمدان , قطامش ,احمد حمدان, حسن ,نوال : الإسعافات الأولية. ط2 . عمان :الوراق للنشر والتوزيع .2004.
- 36- ماضي , رمزي أحمد : قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 ونظام مفتش العمل رقم 56 لسنة 1996 .من دون طبعة . عمان : مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.2000.
- 37- مراد ,محمد حلمي :قانون العمل والتأمينات الاجتماعية .ط4.مصر:مطبعة نهضة.1961.
- 38-مرقس , سليمان :موجز أصول الالتزامات .الطبعة الأولى .القاهرة :جامعة الدول العربية معهد الدراسات العليا .1956.
- 39- منصور, محمد حسين :قانون التأمين الاجتماعي.من دون طبعة . عمان :منشأة المعارف بالإسكندرية .1996.
- 40-الناصرى , سليمان بدري : قانون العمل دراسة مقارنة . دون طبعة . المكتب الجامعي الحديث . 2005.
- 41-هاشم , هشام رفعت .شرح قانون العمل الأردني تشريع فقه قضاء دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية . ط2.عمان: مكتبة المحتسب,1990.

المراجع الانجليزية :

1-HARWOOD VIVIENNE: **LAW OF TORT,GREAT BRITAIN.**  
LONDON, 1993.

2-DIAMOND,M,A.LLMTHE: **Law`OF RELATION BETWEEN**  
**MASTER ANDSERVANT.** LONDON ,1932

**المجلات :**

1-المجلة القضائية . مجلة دورية متخصصة بنشر الأحكام القضائية والتشريعات والبحوث القانونية يصدرها المعهد القضائي . عمان.

2-مجلة نقابة المحامين .حقوقية اجتماعية شهرية تصدرها نقابة المحامين في المملكة الأردنية الهاشمية .إعداد المكتب الفني / نقابة المحامين .مطبعة التوفيق . عمان .1976.

3-مجلة الاحكام العدلية

## الرسائل الجامعية :

د. المشاقي , حسين أحمد حسين : الدفاتر التجارية القانونية – واقعها ومستقبلها – دراسة مقارنة رسالة دكتوراه .معهد البحوث والدراسات العربية .مصر .2001.

## الدراسات القانونية :

- 1- الباحث برزق , حلمي: مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين : وقائع ورشات عمل متخصصة في التشريعات العمالية المنعقدة خلال الفترة 27-29 تشرين ثاني 2005 . كانون أول ديسمبر 2005 .
- 2-باحثون قانونيون : تشريعات العمل في فلسطين الواقع والتطلعات . دراسات قانونية .جامعة بير زيت .مركز الحقوق . 6/30- /7/1 1995 .

## المعاجم:

- 1-بدوي , احمد زكي : معجم مصطلحات العمل .انجليزي فرنسي عربي .مصر .نهضة المصر .1987.
- 2-جيراكورنو , ترجمة منصور القاضي: معجم المصطلحات القانونية المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.1998.
- 3-نحلة, مورس. البعلجكي,روحي .صلاح مطر. القاموس القانوني الثلاثي (قاموس قانوني موسوعي شامل ومفصل عربي وفرنسي انجليزي). منشورات الحلبي الحقوقية. 2002

## المواقع الالكترونية :

- k 1 www. Education.gov.bh.division.safty \work 20 accident –htm-24.  
acssed . آدم بربري . 2005 .  
2www. Misaegy.com.misanslibbook--

## الملاحق

### نموذج مخالصة

بسم الله الرحمن الرحيم

### مخالصة

أقرأنا الموقع بإمضائي أدناه ..... من سكان ..... وحامل هوية رقم ( ..... )  
بأنني

تصالحت وتراضيت واستوفيت من السيد ..... من ..... وبصفته  
.....

كافة حقوقي العمالية عن الفترة قبل تاريخ ..... , بما في ذلك كافة الأجور وأجور  
المثل

وبدل الساعات الإضافية والإجازات السنوية ومكافأة نهاية الخدمة وبدل الفصل وبدل تعويض  
عن

إصابة عمل.

وبهذه المناسبة فإنني ابرئ ذمة ..... بصفته أعلاه من المطالبة بأية تعويضات  
أو أي حقوق عمالية كانت لدي قبل تاريخ توقيع هذه المخالصة مهما كان نوعها أو سببها بعد أن  
تصالحت

..... حسب تعهداته ادناه .

مع الاحترام

تحريرا في / /

التوقيع

شاهد

أنا الموقع بإمضائي أدناه ..... بصفتي صاحب ..... ونفاذا  
للمخالصة الموقعة

أعلاه من قبل السيد ..... اتعهد بأن أدفع للسيد عن كافة حقوقه مبلغ ( ) دينار ١  
شيكل ١

كما يلي نقدا ١ على اقساط شهرية ١ بموجب شيكات

تحريرا في ١١

التوقيع

نموذج منظم لدى محامي مختص بتاريخ 2005/5/30

## نموذج مخالصة

الرقم:

التاريخ:

### مخالصة عمالية

أنا الموقع ادناه العامل :..... حامل هوية شخصية رقم  
..... والمقيم

في..... اقر واعترف بانني تسلمت من صاحب العمل السيد  
..... هوية شخصية

رقم..... , صاحب ا مدير : .....

كافة حقوقي القانونية والمترتبة لي بذمة صاحب العمل المذكور اعلاه عن كامل فترة عملي لديه

لغاية..... وبذلك اقر واعترف واصرح بانه يبق لي في ذمة صاحب العمل المذكور اي

حق او التزام بعد هذه المخالصة المبرئة لذمته ابراء عاما وشاملا والمحررة بعد انتهاء عملي

لديه واعترف ايضا بانني وقعت على هذه المخالصة النهائية وانا بكامل قواي العقلية وبدون

ضغط او اكراه وبناء على كل ما تقدم تم التوقيع :

شاهد

العامل

شاهد

اسم

التوقيع :

## مصادقة النقابة

نموذج منظم من قبل الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين \ النقابة العامة لعمال البناء والأخشاب  
وتم المصادقة عليها من قبل فوزان عويضة بتاريخ 2004/8/31 ورقمها لدى النقابة 22  
نموذج لائحة دعوى موضوعها مطالبة بحقوق عمالية وتعويضات عن اصابة عمل قدمت  
لمحكمة البداية نابلس بتاريخ 14-4-2005 ذات الرقم 2005/89

المدعي : - نابلس

وكيله المحامي :

الجهة المدعى عليها : 1-

2-شركة للتأمين -نابلس

متضامنين ومتكافلين

موضوع الدعوى :مطالبة بحقوق عمالية وتعويضات عن اصابة عمل

لائحة واسباب الدعوى

1-المدعي عليها شركة تعمل في مجال البناء وانشاء العقار وتقوم بتشغيل العمال قد عمل المدعي لديها تحت ادارتها واشرفها باجريومي (60 ) شيكل كعامل بناء على الكمبريصة منذ بداية العام 2001 وحتى تاريخ 18-3-2004 والمدعى عليه الأول كانت مؤمنة على العامل المدعي ضد إصابات العمل لدى المدعى عليها الثانية بموجب بوليصة التأمين سارية المفعول وقت الحادث .

2-بتاريخ 18-3-2004-تعرض المدعي واثناء العمل لحادث عمل ادى إلى كسر في العمود الفقري وقد تابع العلاج لدى الاطباء الاخصائيين ولمدة عشرة اشهر وهي المدة التي تعطلها المدعي عن عمله وبعد عرضه على اللجنة الطبية قررت اللجنة ان نسبة العجز الجزئي الدائم هي 30%

3-المدعي تعطل عن العمل وحسب تقرير اللجنة الطبية لمدة عشرة شهور

4-تكبد المدعي وبسبب الاصابة مبلغ وقدره 2000 شيكل

5-المدعي نتيجة اصابته اصبح غير قادر على العمل الذي كان يقوم به قبل اصابته

6-لم يحصل المدعي على أيا من حقوقه العمالية لدى المدعى عليه بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة وبدل أيام العطل الأسبوعية وبدلا لإجازات السنوية  
7-استنادا إلى قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 استحق للمدعى الجاه المدعى عليها الأولى الحقوق التالي:

أ- بدل مكافأة نهاية الخدمة (5400) شيكل عملا باحكام المادة 46 من قانون العمل

رقم 7 لسنة2000

ب - بدل اجازات سنوية عن اخر سنتين ( -1680)-شيكلا عملا باحكام المادة 74 من

قانون العمل رقم 7 لسنة2000

ج- بدل ايام الاجازات الاسبوعية (9360) شيكل

- د- بدل ايام العطل الدينية والرسومية مبلغ (2340) شيكل  
كما يستحق المدعي لدى الجهة المدعى عليها الأولى والثانية بالتكافل والتضامن المبالغ التالية :
- ه- بدل مصاريف طبية وعلاج مبلغ ( 2000 ) شيكل عملا باحكام المادة 118 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000
- و- بدل مدة تعطيل العامل عن عمله ( 8100 ) شيكل عملا باحكام المادة 119 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000
- ي- بدل تعويض عن نسبة العجز الدائم وهي 30% مبلغ ( 139968 ) شيكل عملا باحكام المادة 120 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000
- وبذلك يكون مجموع المبالغ المستحقة للمدعي لدى الجهة المدعى عليها الأولى مبلغ ( 18780 ) شيكل منفردة ولدى الجهة المدعى عليها الثانية بالتضامن والتكافل مبلغ ( 150068 ) شيكل
- 8-طالب المدعي الجهة المدعى عليها مرارا وتكرارا بدفع المبالغ المستحقة الا انها ممتنعة عن الدفع بدون وجه حق او مسوغ قانوني
- 9- لمحکمتم الموقرة صلاحية النظر في هذه الدعوى قيميا ومكانيا.
- 10-الطلب:
- أ- تبليغ المدعى عليه لائحة الدعوى ومرفقاتها
- ب- بعد المحاكمة وغب الثبوت الحكم بإلزام الجهة المدعى عليها فيما بينها بدفع المبلغ المدعى به والبالغ ( 150068 ) شيكل والزام الجهة المدعى عليها الأولى بدفع مبلغ ( 18780 ) شيكل بصورة منفردة إضافة إلى الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة والفائدة القانونية من تاريخ الإستحقاق وحتى السداد التام .

مع الإحترام

وكيل المدعي

تحريرا :

المرفقات :

- 1- تقرير اللجنة الطبية
- 2- تقارير طبية
- 3- ايصالات وفواتير

4- شكوى عمالية

5- يحتفظ المدعى لنفسه بحق إirazمستندات وا أوبينات ليست بحوزتها الآن وا أوموجودة تحت يد الجهة المدعى عليها وأو الغير.

نموذج لائحة جوابية للرد على لائحة الدعوى المذكورة أعلاه ذات الرقم 2005/89 والمقدمة من قبل الجهة المدعى عليها الثانية لمحكمة بداية نابلس بتاريخ 2005/9/12

لدى محكمة بداية نابلس الموقرة : حقوق رقم ١

المدعى:

وكيله المحامي :

المدعى عليهما :

-1

-2

#### لائحة جوابية مقدمة من المدعى عليها الثانية

1- الدعوى مردودة شكلا وغير مسموعة قانونا

2- الدعوى مردودة للجهالة الفاحشة وللتناقض

3- الدعوى مردودة لعدم صحة الخصومة ولانعدامها

4- تنكر المدعى عليها الثانية ما جاء بالبند الاول بالشكل الوارد به وتبدي بان الراتب الشهري المصرح به في عقد التأمين المبرم بين المدعى عليها الاولى والثانية هو 2000 شيكل فقط

5- لا علم للمدعى عليها الثانية بما جاء بالبند الثاني من حيث وقوع الحادث وتفصيله بالشكل الوارد في هذا البند , كما تبدي بان نسبة العجز مبالغ فيها وتحفظ بحقها بمناقشة اللجنة الطبية المصدرة للتقرير

6- تنكر المدعى عليها ما جاء بالبند الثالث وتبدي بان مدة التعطيل مبالغ بها وتحفظ بحقها بعرض المصاب على اللجنة الطبية العليا للوقوف على الوضع الصحي الحقيقي للمصاب ونسبة العجز المتخلفة لديه ان وجدت ومدة التعطيل

7- تنكر المدعى عليها الثانية ما ورد بالبند الرابع والخامس وتبدي بان المصاريف الطبية مبالغ فيها ولا تستند الى اساس واقعي او قانوني سليم

8- تنكر المدعى عليها ما ورد بالبند السادس من لائحة الدعوى وتبدي بأنها غير مسؤولة عن التعويض لمخالفة شروط بوليصة التأمين ومن ناحية اخرى تقر بانها شركة تأمين منتظمة وتقوم بكافة اعمال التأمين .

- 9- تتكر المدعى عليها الثانية ما جاء بالبند السابع والثامن من لائحة الدعوى وتبدي بانها غير مسؤولة عن دفاعية مبالغ للمدعى استنادا لما ذكره أنفا ولأسباب قانونية وواقعية أخرى سببها حين حلول دورها في تقديم البيانات وبالتناوب فان المبالغ المطالب بها مبالغ بها ولا تستند إلى أساس قانوني أو واقعي سليم
- 10- كل أمر لم تتكره المدعى عليها صراحة لا تعتبر نفسها مقرة أو مسلمة بما جاء فيها
- 11- تحتفظ المدعى عليها بحقها بتقديم أية مستندات مستقبلا
- 12- لهذا الأسباب وما تراه محكمتكم الموقرة من أسباب أخرى تلتزم المدعى عليها الثانية رد الدعوى وتضمين المدعى الرسوم والمصاريف واتعاب المحاماة مع الاحترام

وكيل المدعى عليها الثانية

لائحة جوابية مقدمة من قبل الجهة المدعة عليها الاولى لذات الدعوى المرقومة أعلاه  
2005/89 والمقدمة لمحكمة بداية نابلس بتاريخ 2005/5/2

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

**The Rules of the Compensation for Work Injuries  
at Palestinian Labor Law: Comparative study**

**Prepared by**  
**Manar Hilmi Abdalh Adawi**

**Supervised by**  
**Dr: Hussein Mashaqi**

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

**2008**

# **The Rules of the Compensation for Work Injuries at Palestinian Labor Law: Comparative study**

**Prepared by  
Manar Hilmi Abdallah Adawi**

**Supervised by  
Dr: Hussein Mashaqi**

## **Abstract**

This study aimed to identify all topics related work injuries whether legislation or jurisprudence or eliminate, using the analytical comparative among method the many laws and regulations.

The study is a serious attempt to meet the shortfall in previous studies on this subject, which made me look at many of legislation, regulations and resolutions, to analyze the provisions of the Labor Law and the Palestinian statement its pros and through comparison, as well as to clarify ambiguities and deficiencies in the existing provisions .

This research includes two chapters : chapter I divided into three Detectives thesis dealt with in the first basic responsibility of a compensation for work injuries and compensation within the scientific study of legal jurisprudence detailed and progression and evolution fiqh in this matter impartial, It then moved to the second thesis clarified the scope of responsibility and the absence thereof and forgiveness, then separated in the third thesis concept work accidents and injuries rationale for the guarantee, namely : an occupational illness and road accident, accident, stress and fatigue shown by-case basis, in terms of its concept and conditions and components, to know when considered each case the previous injury, and the proof of this matter.

Chapter II focused on : procedures to be followed in case of injury where text of the legislation Palestinian and Jordanian and Egyptian expressly procedures to be followed in case of injury, leaving the matter to the doctrine and diligence in order to protect the workers, Rather, it was the Ministry of Labor to supplement the texts of laws setting-for example - means ambulance due Availability in the workplace, and the availability of information due to notices sent by the employer to the Ministry of Labor.

Turning in the second thesis to the obligations of the employer, and of the duty of industrial injury insurance and medical treatment and to transport the injured to the Center for treatment, and transition expenses of the injured to the place of treatment, and the third thesis is the centerpiece, which is based upon research, The ultimate goal sought by the worker or

his heirs, and to obtain compensation, whether in the event of death or disability than me to the division of this research to several demands, the first requirement Search of the daily disruption in concept and nature and the mechanism of self and wage approved for him.

The second requirement and the third Vikelmet them on the macro and micro disability and death allowances, and all provisions relating thereto, and synchronize with the topic of another medical committees and their role in determining the proportion of the deficit. Terminated research scholarships in the fourth revolves around guarantees for the protection of worker rights and settlement mechanism rights, and consequences of the sanctions for breach of the employer's obligations. One of the most significant findings : 1 - There is ambiguity and lack opposes significant provisions of the Labor Code Palestinian and Jordanian well. 2 - The Insurance Act provided greater protection for workers in many respects, 3 - reflect reality theoretical and practical failure of the Palestinian Ministry of Labor, where they have not passed all regulations to complement the Labor Law, especially for work-related injuries but few, as well as ignorance of the laborers of Palestine labor law and the rights deriving them. One of the most important recommendations of the work must be to speed up the application of the Social Security Act, as it provides greater protection for workers, especially in the context of work injuries, and then suggested the establishment of a special fund for compensation for work injuries in Palestine similar to the compensation fund road accidents.