

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

المسؤولية المدنية لرب العمل في التشريعات الفلسطينية

إعداد

آمنة عبد الكريم يوسف جعدي

إشراف

د. أشرف حسين

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

2019

المسؤولية المدنية لرب العمل في التشريعات الفلسطينية

إعداد

آمنة عبد الكريم يوسف جعدي

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2019/5/2م، وأجيزت:

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

.....

- د. أشرف حسين / مشرفاً ورئيساً

.....

- د. أحمد أبو زينه / ممتحناً خارجياً

.....

- د. إسحاق البرقاوي/ ممتحناً داخلياً

الإهداء

إلى ياقوت الحياة ونرجسها وضيائها ... أبي وأمي ...

إلى سندي في الحياة ... أختي وأخواتي ...

إلى أقرائي وقريباتي

إلى صديقاتي الرائعات والمتميزات

إلى أرواح الشهداء....

إلى الأسرى والمعتقلين

إلى البوصلة والقبلة الأولى ... فلسطين ...

أهديكم جميعاً هذا العمل المتواضع

﴿ رَبَّنَا تَقَبَّلْ مِنَّا إِنَّكَ أَنْتَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ ﴾

(البقرة، آية 127)

الباحثة

الشكر والتقدير

الشكر أولاً وأخيراً لله؛ فالحمد والثناء لله تعالى على ما وهبنا من النعم، الذي أحياناً من عدم، وهدانا بعد ضلالة، وعلمنا من جهالة، وعافانا وآوانا وكسانا، وبعث لنا رسولنا الكريم، صاحب الفضل العظيم، القائد والإمام والمُعلم، محمد صلى الله عليه وسلم، فله تعالى الحمد الكثير كما ينبغي لجلال وجهه، وعظيم سلطانه.

الحمد لله الذي أعانني على إتمام هذه الرسالة _ جعل الله فيها النفع والفائدة _ أشكره تعالى على ما منه عليّ بالأهل والصحبة الطيبة والعلم الوفير.

ثمّ الشكر الوافر الجزيل للأساتذة الكرام في كلية الدراسات العليا، وكلية القانون في جامعة النجاح الوطنية، الذين لم ييخلوا علينا بعلمهم وعطائهم غير المنقطع، وأخص بالذكر المُشرف الفاضل (الدكتور أشرف حسين) الذي أرشدني، ووجهني خلال هذه الدراسة، فلم ييخل عليّ بعلمٍ أو مشورة. ثمّ الشكر الوافر الجزيل للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة. ولا أنسى أن أتقدم بكل عبارات الشكر والامتنان لكل من قدم لي يد المساعدة خلال إعدادي هذه الرسالة، فالشكر موصول لهم كلُّ باسمه ولقبه ومكانته.

الباحثة

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

المسؤولية المدنية لرب العمل في التشريعات الفلسطينية

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

Declaration

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

Student's Name:

أسم الطالب:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
ط	الملخص
1	المقدمة
1	أهمية الدراسة
2	أهداف الدراسة
2	اشكالية الدراسة
2	محددات الدراسة
3	منهجية الدراسة
3	الدراسات السابقة
5	المبحث التمهيدي: المسؤولية المدنية ومدى انطباقها على العلاقات القانونية في عقد العمل
5	المطلب الاول: الأحكام الخاصة بنظام المسؤولية المدنية
5	الفرع الاول: نظام المسؤولية المدنية ومفهومه القانوني
5	أولاً: مفهوم المسؤولية المدنية بشكل عام
6	ثانياً: أنواع المسؤولية المدنية
9	المطلب الثاني: التنظيم القانوني للمسؤولية المدنية في فلسطين
9	الفرع الاول: القوانين المطبقة على العلاقات الناشئة عن المسؤولية المدنية لرب العمل
9	أولاً: القواعد العامة لتنظيم مسؤولية رب العمل المدنية
11	ثانياً: امتيازات الحقوق العمالية في ظل قانون العمل
16	الفصل الأول: التكيف القانوني لمسؤولية رب العمل في علاقات العمل الفردية
16	المبحث الأول: الطبيعة القانونية لمسؤولية رب العمل
16	المطلب الأول: أساس مسؤولية رب العمل تجاه العامل

16	الفرع الأول: عقد العمل مصدراً لالتزام رب العمل
18	الفرع الثاني: التبعية في العمل وأثرها على التزام رب العمل
19	المطلب الثاني: أركان المسؤولية العقدية لرب العمل
19	الفرع الأول: الخطأ العقدي وثبوت مسؤولية رب العمل العقدية
23	الفرع الثاني: الضرر باعتباره ركناً من أركان مسؤولية رب العمل
28	الفرع الثالث: العلاقة السببية
30	المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بمسؤولية المتبوع عن أعمال التابع
30	المطلب الأول: الطبيعة القانونية لمسؤولية المتبوع
30	الفرع الأول: أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع
33	الفرع الثاني: شروط قيام مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع
36	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع
36	الفرع الأول: أحكام رجوع ضمان أضرار وإصابات العمل على رب العمل
36	أولاً: حالة خطأ التابع الذي رتب ضرراً للغير ضمن نطاق عقد العمل
38	ثانياً: أثر فعل الغير على مسؤولية رب العمل
41	الفرع الثاني: مدى قانونية الجمع بين عدة تعويضات مستحقة للعامل
45	الفصل الثاني: آثار ثبوت المسؤولية المدنية لرب العمل
45	المبحث الأول: الجزاءات المترتبة على رب العمل نتيجة الإخلال بالالتزامات
45	المطلب الأول: الدعاوى المترتبة على مسؤولية رب العمل
46	الفرع الأول: دعوى المطالبة بالحقوق العمالية
51	الفرع الثاني: دعاوى المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل
54	المطلب الثاني: أنواع التعويض المترتبة على رب العمل نتيجة الإخلال بالالتزامات
54	الفرع الأول: التعويض العيني
56	الفرع الثاني: التعويض المقابل
59	المبحث الثاني: تقدير التعويض عن المسؤولية المدنية لرب العمل
59	المطلب الأول: احتساب المستحقات العمالية
60	الفرع الأول: المستحقات المترتبة للعامل أثناء العقد
62	الفرع الثاني: المستحقات العمالية عند إنهاء العقد
62	أولاً: إنهاء العقد محدد المدة

65	ثانياً: إنهاء العقد غير محدد المدة
70	المطلب الثاني: احتساب التعويضات عن إصابة العمل
70	الفرع الأول: التعويض عن الإصابة بعجز مؤقت
71	الفرع الثاني: العجز الدائم والوفاة
76	الخاتمة
76	النتائج
77	التوصيات
78	المصادر والمراجع
b	Abstract

المسؤولية المدنية لرب العمل في التشريعات الفلسطينية

إعداد

آمنة عبد الكريم يوسف جعيدي

إشراف

د أشرف حسين

الملخص

تناولت الباحثة في هذه الدراسة المسؤولية المدنية لرب العمل في التشريعات الفلسطينية. وذلك من خلال البحث في أحكامها وفقاً للتشريعات الفلسطينية النازمة للعلاقات الناشئة عن عقد العمل، وأهمها قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، ومجلة الأحكام العدلية، وقانون الخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944، ومشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012.

وتعد المسؤولية المدنية لرب العمل من المواضيع العامة في واقعنا ومجتمعنا الفلسطيني، على اعتبار أنها تنظم العلاقة بين طرفين غير متساويين في المراكز القانونية. مما اقتضى الحديث عن الجزاء المترتب على هذه المسؤولية، ألا وهو الضمان.

وقسمت هذه الدراسة إلى مبحث تمهيدي وفصلين: قدم المبحث التمهيدي فكرة عن نظام المسؤولية المدنية وأنواعها. والواقع التشريعي للمسؤولية المدنية وفق التشريعات الفلسطينية، ومدى انطباقها على علاقة العمل. وتناول الفصل الأول التكييف القانوني لمسؤولية رب العمل المدنية في علاقة العمل. وتحدث عن أساس مسؤولية رب العمل وأركان هذه المسؤولية، من خطأ وضرر وعلاقة سببية، ومسؤولية رب العمل -على اعتباره متبوعاً- من خلال مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع؛ وذلك ببيان الأساس القانوني الذي تستند إليه هذه المسؤولية وشروطها. وبذلك تناول هذا المبحث حالة اشتراك الغير في المسؤولية، وإمكانية الجمع بين التعويضات، وتناول الفصل الثاني آثار المسؤولية المدنية لرب العمل، من حيث الجزاءات المترتبة على المسؤولية المدنية لرب العمل، وبيان الدعاوى التي يتمسك بها العامل بالرجوع على رب العمل، وأنواع التعويض الذي قد يفرض على رب العمل نتيجة الإخلال بالتزاماته، خلال تقدير هذه التعويضات، وكيفية احتسابها، وفقاً لقانون العمل وقواعد المسؤولية المدنية.

المقدمة

عمل المشرع في العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل على فرض حماية للعامل؛ وذلك من خلال فرض التزامات تحمل صفة الأمر في مواجهة رب العمل، لا يجوز مخالفتها والنص على ضمانات تحمي العامل من تعسف رب العمل، فعند قيام رب العمل بالامتناع عن تنفيذ إلتزاماته، فإنه سيتعرض للمسؤولية، وتكون هذه المسؤولية إما مفروضة عليه بموجب قانون العمل، أو من خلال المسؤولية المدنية، وذلك عندما يصدر خطأ من قبله ينتج عنه ضرر وعلاقة سببية، أو أن يكون التعويض المنصوص عليه في قانون العمل غير كافٍ لجبر الضرر عن العامل، وأيضا يتمكن العامل من مساءلة رب العمل في حال قام الغير بالحاق الضرر بالعامل أثناء وبسبب العمل، أو على العكس قد يقوم العامل بالإضرار بالغير باعتباره تابعا لرب العمل. وما مدى الرجوع إلى القواعد العامة لمعرفة إمكانية رجوع العامل بالتعويض المكمل لجبر الضرر، وذلك كله وفقا لمجلة الأحكام العدلية، وهي القانون المدني الساري في فلسطين، وقانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944، ومشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في معرفة العامل لإمكانية الرجوع على رب العمل، في حال كانت الاستحقاقات العمالية غير كافية لإصلاح الضرر بالشكل الكامل، وذلك وفقا للمسؤولية المدنية، ومعرفة حالات انعقاد المسؤولية المدنية لرب العمل وثبوتها، وكذلك بيان الحالات التي يمكن فيها للغير الرجوع على رب العمل بسبب ما ألحقه العامل من ضرر للغير، كما تبرز أهمية الدراسة في معرفة التكييف القانوني للمسؤولية المدنية لرب العمل في ظل عدم وجود دراسات متخصصة بهذا الشأن، ومعرفة التعويض المستحق بموجب المسؤولية المدنية وكيفية تقديره.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى بيان التكييف القانوني للمسؤولية المدنية لرب العمل، وأركان قيام المسؤولية المدنية، وأيضاً التعرف على إمكانية رجوع الغير بالتعويض على رب العمل، والتطرق إلى كيفية تنظيم المسؤولية المدنية لرب العمل في التشريعات الفلسطينية، في ظل عدم وجود نصوص مباشرة بذلك، وإنما يكون وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية بشكل عام، وبيان كيفية الجمع بين التعويضات في حال ثبوت المسؤولية. والتطرق إلى الأحكام القضائية المتعلقة بذلك.

إشكالية الدراسة

إن البحث حول مسؤولية رب العمل المدنية والعلاقات التي تتكون بموجب هذه المسؤولية يثير في ذهن القارئ العديد من الإشكاليات التي لا بد من معالجتها.

لعل التكييف القانوني لطبيعة مسؤولية رب العمل سواء أكانت عقدية أم تقصيرية أو الآثار المترتبة عليها، من أهم النقاط التي لا بد من تسليط الضوء عليها. وكذلك هناك إشكالية تتعلق بمسؤولية رب العمل عما يتسبب به العامل من ضرر للغير فهل يمكن إلزام رب العمل بكل ما ينتج عن العامل من خسائر للغير؟ وهل يترك العامل دون مسؤولية باعتباره عاملاً لدى رب عمل أكثر منه ملاءة؟ وما نطاق مسؤولية رب العمل بالتعويض؟ هذا ما تحاول الباحثة الإجابة عنه من خلال دراسة النصوص القانونية وتحليلها وعرض الآراء الفقهية المتعلقة بها. وتوظيف النصوص ضمن الحالات التي تندرج تحتها من حيث طبيعة المسؤولية ونطاقها.

محددات الدراسة

تتناول هذه الدراسة كل ما هو متعلق بالمسؤولية المدنية لرب العمل في عقد العمل بينه وبين العامل في العقود الفردية. وذلك وفقاً للتشريعات الفلسطينية، والمتمثلة بمجلة الأحكام العدلية، وهي القانون المدني الساري في فلسطين، وقانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944، وتعديلاته، وقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، المنشور في جريدة الوقائع الفلسطينية في

العدد 39، ومشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012، وذلك ببيان الأحكام التي تنص على قيام المسؤولية المدنية، ومدى مواءمتها لتطبيقها على مسؤولية رب العمل وتوافر شروطها.

منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحليل نصوص القانون دون اللجوء إلى المقارنة مع القوانين الأخرى. وتناول آراء الفقهاء في بعض المسائل.

الدراسات السابقة

كانت معظم الكتب القانونية تشرح أحكام قانون العمل بصورة عامة. ولم نجد كتباً متخصصة في موضوع المسؤولية المدنية لرب العمل وعليه فإن طابع الجدة والحدثة في المؤلفات التي تم الاعتماد عليها غير متوافر في المكتبة القانونية الفلسطينية؛ لذا كان الاعتماد على المكتبات القانونية الأردنية والمصرية، بالإضافة لما هو متوافر لدينا في فلسطين.

من أهم المؤلفات التي تم الرجوع إليها:

1- عامر، حسين وعبد الرحيم: المسؤولية المدنية. الطبعة الثانية. القاهرة: دار المعارف. 1979، حيث اشتمل الكتاب الأحكام العامة للمسؤولية المدنية من حيث مفهومها وأركانها والتعويض الموجب للمسؤولية، ودعوى التعويض، دون أن يشمل ذلك التكييف القانوني للمسؤولية المدنية لرب العمل.

2- دواس، أمين: مجلة الأحكام العدلية وقانون المخالفات المدنية. دون طبعة. فلسطين رام الله: المعهد القضائي الفلسطيني. 2012، تناول الكتاب شرح التشريعات المنظمة للمسؤولية المدنية في فلسطين، وأنواع المسؤولية المدنية، ومسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، إلا أنه لم يتناول موقف التشريعات الفلسطينية بشأن المسؤولية المدنية لرب العمل، وما الأساس القانوني لتلك المسؤولية.

3- نصره، أحمد: قانون العمل الفلسطيني. الطبعة الأولى. فلسطين: دون دار نشر، 2010. وتناول الكتاب التزامات رب العمل وحالات إنهاء العقد غير محدد المدة، والجزاء الذي يترتب على رب العمل نتيجة الإخلال بالتزاماته بموجب قانون العمل، إلا أنه لم يتناول حالات إنهاء العقد محدد المدة، ولم يتناول حالات انعقاد المسؤولية المدنية لرب العمل.

والدراسات التي تم الاعتماد عليها في الدراسة لم تكن متخصصة بالمسؤولية المدنية لرب العمل، وإنما جاءت إما مقتصرة على دراسة المسؤولية المدنية بشكل عام، أو أنها مقتصرة على المسؤولية المدنية لإصابات العمل فقط، لذا اخترت أن أقدم دراسة تعالج المسؤولية المدنية لرب العمل بشكل عام، وغير قاصرة على موضوع معين.

المبحث التمهيدي: المسؤولية المدنية ومدى انطباقها على العلاقات القانونية في عقد العمل

تعد المسؤولية المدنية علاقة قانونية ناشئة بين طرفين؛ لضرر سببه الطرف الأول للطرف الثاني، فنجم عنه استحقاق الطرف الثاني تعويضاً عن ذلك الضرر الذي تربطه علاقة سببية مع فعل الطرف الأول. إن العلاقة في عقد العمل ناشئة بين رب العمل والعامل، وما إن نجم ضرر يسببه رب العمل، أو العمل، بسبب ظروف، أو طبيعة العمل، أو بسبب خطئه، فإن ذلك ينشأ تلك المسؤولية المدنية.

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بنظام المسؤولية المدنية

يخصص هذا المطلب لتوضيح نطاق المسؤولية المدنية، ومعالمها، وكيفية انعقادها في فرعين، يعالج الأول بيان مفهوم المسؤولية المدنية التي يتحملها المسؤول عن الضرر، أما الفرع الثاني، فيتناول أنواع المسؤولية المدنية، والمتمثلة بالمسؤولية العقدية الناتجة عن الإخلال بالعقد والمسؤولية التقصيرية، والتي تنشأ نتيجة عدم وجود عقد، أو وجود مخالفة للقانون.

الفرع الأول: نظام المسؤولية المدنية ومفهومه القانوني

لا بد من بيان مفهوم المسؤولية المدنية، والنظام القانوني الذي يحكمها، وذلك من خلال: بيان مفهوم نظام المسؤولية المدنية، وبيان تقسيمات المسؤولية المدنية وأنواعها.

أولاً: مفهوم المسؤولية المدنية بشكل عام

المسؤولية المدنية بشكل عام، هي التزام عقدي أو قانوني من قبل شخص بتعويض الضرر الذي سببه لشخص آخر¹، أي أنه الالتزام الذي يقع على عاتق المسؤول نتيجة الفعل الذي قام به،

¹ سلطان، أنور: مصادر الالتزام في القانون المدني. الطبعة السابعة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2014. ص284.

وأدى إلى التسبب بالضرر للشخص، والتعويض أو الضمان هو جزاء المسؤولية، ويقوم على أساس فكرة جبر الضرر وإعادة الحال إلى ماكان عليه¹.

أي أن الأساس في المسؤولية المدنية الاعتداء على حق الغير، ويكون ذلك عن طريق ارتكاب الفعل المتمثل بالخطأ، وترتب على ذلك الخطأ ضرر، مع وجود علاقة سببية تربط بين الخطأ والضرر. وثبوت المسؤولية المدنية على المسؤول تمكن المتضرر من اللجوء إلى الدعوى؛ للحصول على التعويض عما لحقه من ضرر، وأيضاً يستطيع المتضرر من خلال المسؤولية المدنية أن يتنازل عن حقه في الدعوى أو أن يتصالح فيها. وعند وفاة المتضرر تنتقل المطالبة بالتعويض إلى الورثة.²

ثانياً: أنواع المسؤولية المدنية

1- المسؤولية العقدية:

وتنشأ المسؤولية العقدية من خلال وجود عقد يربط بين الأطراف من خلال صدور إيجاب من طرف وقبول من الطرف الآخر. وفي عقد العمل تكون العلاقة بصور الإيجاب من قبل رب العمل، وصدور القبول من قبل العامل، بالعمل لدى رب العمل، ويترتب نتيجة هذا الارتباط التزامات على كل من العامل ورب العمل.³

ووجود عقد صحيح غير باطل أو قابل للإبطال،⁴ والعقد الصحيح هو ما يكون قد توافرت فيه أركان العقد جميعها من رضا ومحل وسبب، ولا يوجد ما يفسده من شروط⁵.

¹ الأهواني، حسام الدين كامل: مصادر الالتزام. مصر. 1994، ص 252.

² سلطان، أنور: مرجع سابق، ص 285.

³ عريقات، عمر "محمد عودة": المسؤولية المدنية للصيدلي عن الخطأ الدوائي. دون طبعة. عمان: الدار العلمية للنشر والتوزيع. 2016، ص 192.

⁴ السنهوري، عبد الرزاق أحمد: الوسيط في شرح القانون المدني 2 (نظرية الالتزام)، المجلد الثاني. الطبعة الثالثة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1981. ص 1053.

⁵ الفار، عبد القادر: مصادر الالتزام. الطبعة الأولى. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2001. ص 98.

وأن ينتج عن ذلك التعاقد ضرر جراء إخلال المسؤول بالتزاماته؛ أي أن يكون الضرر الذي لحق العامل راجعاً لإخلال رب العمل بتنفيذ تلك الالتزامات.¹

ويشمل الإخلال الذي يترتب المسؤولية المدنية كل ما يقضي به العقد والعرف والعدالة.² أي وفقاً لما يقضي به مبدأ حسن النية الواجب الالتزام به، سواء كانت الالتزامات المفروضة على المسؤول بموجب القانون أو بموجب العقد.³

وتقوم المسؤولية العقدية في مواجهة المضرور فقط، وذلك لإقتصار آثار العقد عليه؛⁴ أي وفقاً لمبدأ الأثر النسبي للعقد؛ أي أن العقد لا يترتب أي حق أو التزام إلا في مواجهة طرفيه، إلا في حال وجود شرط يتضمن خلاف ذلك،⁵ كالاشرط لمصلحة الغير. ويرجع لسلطة قاضي الموضوع تفسير تفسير ما يتضمنه العقد من التزامات تقوم عليها المسؤولية العقدية.⁶

2- المسؤولية التقصيرية:

وهي التي تنشأ عن صدور فعل من شخص أو القيام بعمل مخالف للقانون، أو الاعتداء على حق مشروع، أو الإخلال بالثقة المشروعة، وينتج عن ذلك إضرار بالغير.⁷ والفعل الناتج عن المسؤولية التقصيرية في مجلة الأحكام العدلية يتكون من الركن المادي فقط، وهو التعدي (الإضرار) ويكون التعدي من خلال انحراف الشخص عن سلوكه المعتاد، إما من خلال القيام

¹ السنهوري، عبد الرزاق أحمد: مرجع سابق، ص 1054 .

² الدلوي، برويز خان: النظرية العامة للحماية المدنية. الطبعة الأولى. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية. 2014. ص 272.

³ حيث تنص المادة (1148) من مشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 الصادر بتاريخ 2012\7\26 "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية".

⁴ العدوي، جلال علي: أصول الالتزامات مصادر الالتزام. الاسكندرية: منشأة المعارف. 1997، ص 270 و 271.

⁵ الديناصوري، عز الدين والشواربي، عبد الحميد: المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء. الجزء الأول. الطبعة السابعة. الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية. 2015. ص 519.

⁶ أبو السعود، رمضان: النظرية العامة للالتزام. دون طبعة. الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية. 2002، ص 321.

⁷ فرج، توفيق حسن: النظرية العامة في الالتزام في مصادر الالتزام. الطبعة الثالثة. بيروت: دار الجامعية. 1992. ص 370.

بفعل إيجابي، أو القيام بفعل سلبي ينتج عنه مخالفة لقاعدة قانونية، أو نص شرعي.¹ أو انحرافه عند مباشرة حق من حقوقه.²

ومن صور التعدي الذي يصدر من المسؤول عن الضرر: أ- الفعل المباشر، من خلال القيام بفعل أدى إلى حدوث الضرر مباشرة، بحيث جعلت المجلة المسؤول عن ذلك الفعل ضامناً، حتى لو لم يصدر منه أي تعمد وذلك وفقاً لنص المادة (92) منها "المباشر ضامن وإن لم يتعمد".

ب - الفعل المتسبب، وهو القيام بفعل أدى إلى حدوث ضرر آخر، وهنا يكون المسؤول غير ضامن إلا بتعمده وفقاً لنص المادة (93) "المتسبب لا يضمن إلا إذا تعمد".

وفي التعدي يعد انحراف الشخص عن سلوكه المعتاد خطأ صادراً في مواجهته وفقاً للمعيار الموضوعي.³

أما في حال وجود سوء نية من قبل الشخص، بحيث كان الفعل متعمداً، فإنه ينظر إلى المعيار الشخصي، أي إلى شخصية المسؤول من خلال البحث في شخصيته، ومدى ما يخفي من أعماله، وأيضاً من خلال النظر إلى المظاهر الخارجية لشخصيته، ويكون ذلك خاضعاً للسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع.⁴ بحيث يستدل على سوء النية من خلال ما يقع من أعمال وأفعال تلحق الضرر بالعامل، أو قيامه بالامتناع عن تنفيذ التزامه دون وجود ما يبرر ذلك.⁵

¹ دواس، أمين: مجلة الأحكام العدلية وقانون المخالفات المدنية. فلسطين رام الله: المعهد القضائي الفلسطيني. 2012، ص43.

² سلطان، أنور: مرجع سابق، ص323.

³ فرج، توفيق حسن: مرجع سابق. ص371. وأبو السعود. رمضان: مرجع سابق، ص331.

⁴ دواس، أمين: مرجع سابق، ص33، و سلطان، أنور: مرجع سابق، ص302.

⁵ شكري، بهاء بهيج: التأمين: الجزء الأول. الطبعة الثانية. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011. ص464.

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للمسؤولية المدنية في فلسطين

إن الأحكام المتعلقة بالمسؤولية المدنية تخضع للقواعد العامة في القانون والمتمثلة بمجلة الأحكام العدلية أو قانون المخالفات المدنية، أما قانون العمل الفلسطيني فجاء بنصوص تتعلق بمسؤولية رب العمل، بالتالي لا بد من تسليط الضوء على القوانين التي تحكم العلاقات الناشئة عن المسؤولية المدنية لرب العمل .

الفرع الأول: القوانين المطبقة على العلاقات الناشئة عن المسؤولية المدنية لرب العمل

يعالج هذا الفرع التشريعات المنظمة للعلاقات الناشئة عن مسؤولية رب العمل، وذلك من خلال بيان القواعد العامة لتنظيم مسؤولية رب العمل في مجلة الأحكام العدلية، وقانون المخالفات المدنية، وبيان امتيازات الحقوق العمالية في ظل قانون العمل.

أولاً: القواعد العامة لتنظيم مسؤولية رب العمل المدنية

ونظمت مجلة الأحكام العدلية المسؤولية المدنية من خلال فكرة الضرر ومنها ماورد بنص المادة (19) منها "لا ضرر ولا ضرار"، والتي قد يفهم منها أنها تنص على الخطأ، بحيث اعتبرت بأن الضرر ناتج عن الفعل أو الامتناع عن الفعل.¹ فجعلت أساس المسؤولية التقصيرية موضوعية، ويكون الضمان فيها سواء كان المتسبب مميّزاً أو غير مميّز مدركاً لفعله أم لا.

إن مجلة الأحكام العدلية بنت قيام المسؤولية التقصيرية على الركن المادي فقط، دون النظر إلى الركن المعنوي، وهو الإدراك والتمييز، وأخذ بذلك المشرع المدني الفلسطيني وجعله قاعدة عامة، إلا أنه عاد في نص آخر واشترط لقيام المسؤولية التقصيرية وجوب الإدراك والتمييز، والمتمثلة بالركن المعنوي لقيام المسؤولية².

¹ ولد علي، سائدة جمال حسين: مسؤولية المحامي المدنية عن إخلاله بواجباته المهنية: موضوعاً وإجرائياً في ظل النظام التشريعي الفلسطيني دراسة مقارنة. جامعة النجاح الوطنية. نابلس - فلسطين. 2015. ص 81.

² نص المادة (179) من المشروع المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 "كل من ارتكب فعلاً سبب ضرراً للغير يلزم بالتعويض" ونص المادة (1180) من المشروع ذاته "يكون الشخص مسؤولاً عن أفعاله الضارة متى صدرت منه وهو مميّز"

إن أحكام مجلة الأحكام العدلية الصادرة سنة 1286 هـ و1869 م والسارية، والمعمول بها في فلسطين 1869 يتم الرجوع إليها في حال عدم النص في قانون العمل على حكم معين، ولمعرفة الأحكام القانونية المتعلقة بعقد العمل من حيث انعقاد العقد وشروط الصحة والنفاز.¹

وقد نظمت مجلة الأحكام العدلية أحكام عقد العمل في الفصل الخاص بإجارة الأدمي وعقد الاستصناع. وفي حال تعارض نص المجلة مع نص قانون العمل الفلسطيني، فإنه يُعمل بنص قانون العمل، وذلك لأن الخاص يقدم على العام.

أما قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944 الصادر بتاريخ 20\12\1944 والمعدل بالقانون رقم (5) لسنة 1947 الصادر منذ الانتداب البريطاني على فلسطين، فجعل الإخلال بواجب فرضه القانون، أو نتيجة الإهمال، أساس كل مخالفة مدنية. إذ عرف التقصير في المادة الثانية منه في القانون المعدل بأنه: "أي فعل قام به شخص، أو تقصير شخص عن القيام بأي فعل، أو تقصير شخص في استعمال الحق، أو اتخاذ الحيطة على الوجه المقتضى: وكان فعلاً أو تقصيراً، إذا تسبب عنه ضرر، يؤلف مخالفة مدنية من المخالفات المشار إليها في المادة (50) أو المادة (55) مكررة (أ)، أو أية مخالفة مدنية أخرى نص عليها هذا القانون، أو كان فعلاً أو تقصيراً

¹ نصره أحمد: قانون العمل الفلسطيني. الطبعة الأولى. فلسطين: دون دار نشر. 2010. ص28.

أشير إليه في البند (أ) و(ب) من الفقرة (1) من المادة الخمسين، وكان السبب، أو أحد الأسباب، التي أدت إلى الإضرار به نفسه"¹.

وهذا يعني أن المسؤولية التقصيرية قائمة في قانون المخالفات المدنية، بتوافر ركنيها المادي، والمتمثل بالتقصير أو الإخلال بواجب قانوني، والركن المعنوي، وهو الإدراك والتمييز.²

ثانياً: امتيازات الحقوق العمالية في ظل قانون العمل

لقد جاء المشرع بعدة ضمانات للعامل لحمايته والمحافظة على حقوقه، على اعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية في عقد العمل. فقد ورد في المادة (4) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 " يعفى العمال من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور، أو الاجازات أو بمكافآت نهاية الخدمة، أو بالتعويضات عن إصابة العمل أو بفصل العامل فصلاً تعسفياً " ويتضح من نص المادة بأنه عندما يتم اللجوء إلى المحاكم من قبل العامل بشأن حسم والفصل في نزاع ثار بينه وبين رب العمل، متعلق بأية مطالبة

¹ إلا أنه وردت صور للتقصير في المادة 5 من القانون نفسه: "يتألف الإهمال من: إتيان فعل لا يأتيه شخص معتدل الإدراك ذو بصيرة في الظروف التي وقع فيها الفعل، أو التخلف عن إتيان فعل شخص كهذا عن إتيانه في الظروف التي وقع فيها، أو التقصير، أو التخلف عن استعمال الحذق أو اتخاذ الحيطة في ممارسة المهنة، أو حرفة، أو صناعة، مما يستعمله، أو يتخذه شخص معتدل الإدراك ذو بصيرة من ذوي الكفاية في تلك المهنة، أو الحرفة، أو الصناعة في مثل تلك الظروف. بالنسبة لشخص آخر يكون الشخص الذي أتى الفعل أو تخلف عن إتيانه أو عن استعمال الحذق أو اتخاذ الحيطة على النحو المشار إليه أعلاه مدينا له بواجب يقضي عليه أن لا يأتي ذلك الفعل، أو أن يتخلف عن إتيانه، أو عن استعمال الحذق أو اتخاذ الحيطة، حسب مقتضى الحال... "وأيضاً في المادة 6 من القانون ذاته: "أ يتألف الإخلال بواجب قانوني من تقصير أي شخص في القيام بواجب مفروض عليه بمقتضى أي تشريع، خلاف هذا القانون، إذا كان القصد من ذلك التشريع، بعد تفسير معناه تفسيراً صحيحاً، منفعة أو وقاية أي شخص آخر، ونشأ عن التقصير أن لحق بذلك الشخص الآخر ضرر من النوع أو الصنف المقصود في ذلك التشريع: ويشترط في ذلك أن لا يستحق لذلك الشخص الآخر من جراء ذلك التقصير أية نصفة معينة في هذا القانون، إذا كان ذلك التشريع، بعد تفسير معناه تفسيراً صحيحاً، يستهدف استثناء هذه النصفة. 2. إيفاء بالغايات المقصودة من هذه المادة يعتبر التشريع أنه لمنفعة أو وقاية أي شخص إذا كان القصد منه، بعد تفسير معناه تفسيراً صحيحاً، منفعة أو وقاية ذلك الشخص على التخصيص أو الناس عموماً، أو منفعة أو حماية أي صنف أو نوع من الأشخاص الذين ينتمي إليهم الشخص..."

² المادة (8) من قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944 " لا تقام الدعوى على شخص لمخالفة مدنية ارتكبها وهو دون الثانية عشرة من عمره "

من المطالبات العمالية، فإن العامل يُعفى من رسوم الدعوى. إذ إن النص القاضي بالإعفاء من الرسوم هو لمصلحة العامل وليس لمصلحة رب العمل¹.

ويقتصر الإعفاء فقط بالنسبة للمنازعات العمالية، والتي يكون فيها مطالبة بحقوق العامل، أما ما قد ينشأ من إجراءات قبل رفع الدعوى كقيام العامل بتصديق عقد العمل أمام كاتب العدل، فإن ذلك لا يشمل إعفاء من الرسوم، وأيضاً الإعفاء يسري على جميع مراحل الدعوى ودوائر التنفيذ، وعلى من يكون له صفة العامل فقط، ولا يسري الإعفاء في حال خسارة الدعوى من قبل العامل، حيث إنه إذا ما قام العامل برفع الدعوى ولم يكسب حكمها فإن المحكمة تلجأ إلى الحكم عليه بالرسوم². إلا أنه في حال كان الحكم في الدعوى لصالح العامل، فإن المحكمة تعمل على الحكم على رب العمل بالرسوم، وأيضاً لا يسري الإعفاء من الرسوم في حال تم رفع الدعوى من قبل العامل، وكان موضوعها المطالبة بتعويضات نتيجة رفض رب العمل إعطائها للعامل، كشهادة نهاية الخدمة أو المطالبة ببديل الساعات الإضافية التي عملها العامل، وكانت هذه الساعات زائدة عن الحد المنصوص عليها قانوناً، إلا أن القانون مكن العامل في هذه الحالة من الرجوع على رب العمل للمطالبة بالتعويضات وفقاً لقاعدة الإثراء بلا سبب، وذلك نتيجة لإثراء رب العمل على حساب العامل ويكون عادة بأجر المثل³.

ونتيجة لاختلاف الأحكام القضائية حول إعفاء الساعات الإضافية من الرسوم عند المطالبة بها من عدم الإعفاء، فقد حسمت الهيئة العامة للمحكمة العليا الأمر بجعل المطالبة بالساعات الإضافية من المطالبات غير الخاضعة للإعفاء من الرسوم، ويشمل ذلك الساعات

¹ نقض مدني رقم 2015\539 الصادر بتاريخ 2015\11\18 عن موقع muqtafi.berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\8\273 الساعة السابعة مساءً .

² الحوح، نائل فتوح: قراءة في قانون العمل الفلسطيني . دون طبعة. دون بلد نشر: دون دار نشر. 2017، ص 46.

³ نصرة، أحمد: مرجع سابق، ص 46 و 47.

الإضافية المنصوص عليها في قانون العمل، والساعات التي تجاوزت الحد الأقصى من المنصوص عليها في قانون العمل¹.

وترى الباحثة أنه لو كان قصد المشرع إعفاء الساعات الإضافية من الرسوم، لكان نص على ذلك صراحة مثلما نص على المطالبات العمالية الأخرى التي تعفى من الرسوم. كما أن المشرع جاء بضمانة وامتياز للعامل بشأن دفع الأجر² بحيث يتوجب على رب العمل القيام بدفع أجر العامل ضمن أيام العمل ومكانه، ولا يمكن له أن يجعل دفع الأجر في مكان آخر غير مكان العمل، وإذا تأخر رب العمل في تسليم العامل أجره، فيحتسب ذلك التأخير من ساعات العمل الفعلية³.

وجعل قانون العمل أجر العامل دينا ممتازاً؛ على الرغم من عدم النص على ذلك في قانون التنفيذ⁴ إلا أنه يعمل بقاعدة النص الخاص في قانون العمل على النص العام في قانون التنفيذ⁵. حيث قصر قانون العمل منح الامتياز لأجر العامل دون غيره من الحقوق العمالية الأخرى، لما

¹... لما كان إعفاء العامل من الرسوم القضائية جاء على سبيل الحصر بنص المادة (4) من قانون العمل الفلسطيني في الدعاوى التي يرفعونها نتيجة نزاع يتعلق بالأجور أو الاجازات أو بمكافآت نهاية الخدمة أو بالتعويض عن إصابات العمل أو الفصل التعسفي، حيث إن مفهوم الأجر المعفاة من الرسوم القضائية يقتصر على الأجر الذي عرفته المادة الأولى وهي الأجور التي يستحقها العامل مقابل عمله عن الساعات الفعلية في الأسبوع وهي خمسة واربعون ساعة وفقاً للمادة (48) بمقتضى عقد العمل المبرم بين العامل ورب العمل مقابل أجر متفق عليه وفق تعريفه الوارد في المادة (24) ولما كانت الأجور بدل ساعات العمل الإضافي التي وضعت أساسها ومعاييرها المادة (71) أو التي يزيد عنها تخرج عن إطار عقد العمل ولا يدخل ضمن إطار مفهوم الأجر عند احتساب بدل المكافأة أو الفصل أو الإصابة وإنما تعتبر تعويضاً عن ساعات العمل الإضافي الذي يخضع للقواعد العامة ويتوجب دفع الرسوم وفقاً لأحكام قانون الرسوم إلا أن هناك رأياً مخالفاً حيث إن المادة (4) قصدت أي نزاع عمالي يعفى من الرسوم جميعاً وذلك ان الصيغة وردت (أية أجور) (أية اجازات) (أية مكافأة ترتب مكافأة نهاية الخدمة ، وأية تعويضات ناتجة عن إصابة العمل أو الفصل التعسفي) أي (أية اجور جاءت مطلقة) وتقيد التعميم ولم يتضمن استبعاد الأجر الإضافي وأيضاً رأيت بان ما اعتبرته الأغلبية انها تعويض فيه خلط بين المعنى القانوني والفقهى للأجر والتعويض من جهة أخرى " حكم الهيئة العامة للمحكمة العليا رقم 2\2015 الصادر بتاريخ 2015\4\9 عن موقع muqtafi.berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\8\15 الساعة الخامسة مساءً.

² نص المادة (81) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

³ الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق، 195

⁴ نص المادة (149) والمادة (150) من قانون التنفيذ الفلسطيني رقم 23 لسنة 2005 الصادر بتاريخ 2005\11\23

⁵ الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق، ص 200.

للأجر من أهمية لدى العامل، وأعطى المشرع أيضا ضمانا للعامل أن يقوم بحبس الأشياء المملوكة لرب العمل لحين قيامه بأداء جميع ما يترتب عليه من التزامات تجاه العامل¹.

وجاء المشرع بضمان الحد الأدنى لأجر العامل²، فأى اتفاق على أقل من الحد الأدنى المقرر قانونا لأجر العامل اتفاق باطل، بحيث يكون رب العمل ملزما بتأدية الفرق بين الحد الأدنى والأجر المتفق عليه، حيث أن هذا الحد الأدنى حقا للعامل وخاضعا للتقادم الطويل كون قانون العمل لم ينص على مدة التقادم في الحقوق العمالية ومن ضمنها الأجر، مما يرجع إلى القواعد العامة، وفيها يكون للعامل أن يثبت حقوقه بالطرق كافة.

كما وفر قانون العمل حماية للعامل بإلزام رب العمل توفير ما يلزمه من وسائل الصحة والسلامة المهنية على نفقة رب العمل، ولا يكون للعامل أي مشاركة بهذا النفقات³.

ووفقا لنص المادة (129) من قانون العمل الفلسطيني "لا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه، إلا لسداد دين النفقة، وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض، كما لا يجوز إحالته لأي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه "

إذ جاء النص يتضمن حماية للعامل من خلال أي حقوق قد تثبت له، وتعويضات نتيجة إصابة العمل لا يمكن الحجز عليها، كإيقاع الحجز لسداد دين للعامل، ومهما كان السبب في المديونية، وهذا الأصل العام، إلا أنه يجوز أن يُستثنى من ذلك بالنسبة للتعويضات التي تكون لسداد نفقة للزوجة أو الأولاد أو الوالدين، بشرط أن لا تتجاوز ثلث مبلغ التعويض، كما لا يسمح له بأن يقوم بتحويل ما قد يثبت للعامل من تعويضات واستغلالها⁴.

¹ نصره، أحمد: مرجع سابق، ص135.

² المادة (89) من قانون العمل الفلسطيني " لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانونا "

³ نص المادة (92) من قانون العمل الفلسطيني "لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أي نفقات او اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية "

⁴ الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق، ص274.

ويلاحظ أن هذه المادة اقتصرَت بالنسبة للتعويضات على إصابة العمل دون غيرها من المستحقات العمالية التي قد تكون للعامل.

ومن الضمانات أيضا ما جاء المشرع به لحماية أجر العامل من اقتطاعات رب العمل؛ حيث حددت شروط لهذه الاقتطاعات، وفي حال تخلفها لا يستطيع رب العمل الاقتطاع من أجر العامل، وكذلك عملت على تحديد الحد الأقصى لمبلغ الحسم، وذلك وفقا لما بينه نص المادة (83) من قانون العمل الفلسطيني. ويكون التفسير لمصلحة العامل في حال غموص نصوص عقد العمل¹.

إلا أن قانون العمل الفلسطيني، لم يأتِ بنص يتضمن سرعة الفصل والنظر في المنازعات العمالية، بحيث يعد ذلك من المميزات والضمانات التي قد تعطى للعامل؛ لضمان وحفظ حقوقه، فإذا ما التجأ للقضاء ضمن سرعة البت والنظر في الدعوى المتعلقة بحقوقه، كذلك فإن قانوني العمل الفلسطيني والتنفيذ الفلسطيني، لم يتضمنا نصاً يقضي بوجوب تنفيذ الأحكام الصادرة عن القضايا العمالية على وجه السرعة².

كما أن المشرع الفلسطيني لم ينص على إنشاء محاكم مختصة للنظر بالقضايا العمالية، وما ينتج عنها من منازعات، وإنما يكون نظرها وفقا للقضاء العادي.

¹ نصره، أحمد: مرجع سابق، ص 45.

² نصره، أحمد: مرجع سابق، ص 48 و 49.

الفصل الأول

التكييف القانوني لمسؤولية رب العمل في علاقات العمل الفردية

تعد المسؤولية المدنية التي يسأل عنها رب العمل، مضافة إلى المسؤولية المفترضة في قانون العمل، والمشرع مكن للعامل الرجوع عليه بهذه المسؤولية المدنية، لما عليه من سلطات والتزامات تجاه العامل، بحيث يكون له سلطة الأمر والنهي على العامل. ولكن ما طبيعة هذه المسؤولية المدنية التي يسأل عنها رب العمل؟ هل هي مسؤولية ذات طبيعة عقدية أم مسؤولية ذات طبيعة تقصيرية؟

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لمسؤولية رب العمل

للحديث حول الطبيعة القانونية لمسؤولية رب العمل المترتبة عليه؛ بسبب العلاقات الناشئة عن عقد العمل، لا بد أولاً من فهم أساس هذه المسؤولية في علاقات العمل الفردية. وثانياً: أركان قيام المسؤولية العقدية لرب العمل .

المطلب الأول: أساس مسؤولية رب العمل تجاه العامل

يعالج هذا المطلب أساس مسؤولية رب العمل تجاه العامل في فرعين الأول: عقد العمل بوصفه مصدر الالتزام رب العمل، والثاني: عنصر التبعية في العمل، وأثره على طبيعة الالتزامات.

الفرع الأول: عقد العمل بوصفه مصدراً لالتزام رب العمل

تكمن المسؤولية المدنية لرب العمل في وجود التزامات عقدية يتفق بشأنها بين العامل ورب العمل. وكذلك التزامات نص عليها القانون، وهي التزامات لا يجوز مخالفتها لتعلقها بالنظام العام، إذ إن ما تضمنه قانون العمل من نصوص آمرة، تضمن حماية العامل، على اعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل، وهو ما يعني تقييداً لمبدأ سلطان الإرادة لدى الأطراف¹. ومع ذلك فإن التزامات رب العمل الناتجة عن هذه النصوص الآمرة، تعد التزامات

¹ الزقرد، أحمد السعيد: قانون العمل. دون طبعة. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. 2007، ص 173 .

ذات طبيعة عقدية؛ بسبب عقد العمل الذي يربطه مع العامل، والإخلال بها يستوجب المسؤولية العقدية.¹

ورد تعريف عقد العمل الفردي في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 في المادة (24) منه، بأنه " اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني، يبرم بين صاحب العمل والعامل، لمدة محددة، أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين، يلتزم بموجبه العامل بأداء العمل لمصلحة رب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل " ويتضح من خلال التعريف وجوب قيام علاقة تعاقدية، تربط بين العامل ورب العمل، وذلك من خلال إبرام عقد بينهما، وتضمن التعريف أيضا عناصر لا بد من توافرها في عقد العمل، بحيث يصبح العقد معدوما في حال تخلفها، ومن هذه العناصر العمل والأجر والتبعية.

وترتيباً على ذلك تطبق المسؤولية العقدية، في حال قام رب العمل بإنهاء العقد محدد المدة قبل اكتمال مدته، وبالرغم من أن هذا الإخلال الذي قام به رب العمل يعد إخلالاً بالتزام فرضه القانون بعدم إنهاء العقد قبل انتهاء مدته، إلا أنه يشكل أيضا إخلالاً بالتزام منبثق عن العقد.² ألا وهو إنهاء العقد خلال المدة المتفق عليها في العقد.³

وبما أنه في العلاقة التعاقدية تطبق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، فإنه لا يجوز تعديل العقد بالإرادة المنفردة بالنسبة لمقدار الأجر أو كيفية أدائه، ومحكمة النقض قامت بتأييد الحكم وفقا لما جاءت بهالجهة المطعون ضدها، بتخفيض أجر العامل نتيجة لمواجهة حالة الضرورة والقوة القاهرة لمدة ستة أشهر، وذلك لوجود الأسباب التي تبرر لرب العمل القيام بذلك، وسكوت العامل عن ذلك التخفيض خلال الأشهر الستة، دليل على موافقته على ذلك التعديل، ورأت المحكمة بأنه لا يوجد إضرار بالعامل لكون تخفيض الأجر كان لأسباب حقيقية ومتمثلة بوجود حالة الضرورة.⁴

¹ عامر، حسين وعبد الرحيم:المسؤولية المدنية. الطبعة الثانية. القاهرة: دار المعارف. 1979، ص 474 .

² المصاروة، هيثم حامد: المنتقى في شرح قانون العمل. عمان: دار الحامد. 2008، ص 261 .

³ عبد الصبور، فتحي: الوسيط في عقد العمل الفردي. القاهرة: دار الكتاب العربي. 1961، ص 413 و 414.

⁴ انظر، النقض المدني الفلسطيني رقم 181\2004 الصادر بتاريخ 21\12\2004 عن موقع muqtafi.berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 27\12\2017 الساعة الخامسة مساء.

الفرع الثاني: التبعية في العمل وأثرها على التزام رب العمل

يعد العمل العنصر الثاني الهام من عناصر عقد العمل، وهو محل الالتزام في العقد ويضاف إليه عنصر التبعية، وكلاهما رديفان لا ينفصلان لإتمام وصف، وتكييف عقد العمل.

ويعد العمل التابع كما عرفه قانون العمل الفلسطيني من خلال نص المادة الأولى منه: "كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً" أي كل ما يقوم به العامل من عمل ذهني أو جسمي يعد محلاً للالتزام في العقد. وأما التبعية فالمقصود بها في تعريف عقد العمل، هو أن يكون العامل تابعاً لرب العمل، بحيث يكون تحت رقابته وسلطته، وخاضعاً لتنفيذ أوامر رب العمل. وحيث إنه لا يشترط أن تكون التبعية كاملة، وإنما يمكن أن تكون جزئية، ويتمثل ذلك من خلال ما يقوم به العامل من أعمال موكلة إليه من رب العمل، ولكن بشكل مستقل عنه¹ ومثال ذلك ما جاء به القضاء الفلسطيني من اعتبار التبعية متوافرة بالنسبة إلى سائق المركبة التي تعود للشركة، حتى ولو أن ركن الإشراف لم يكن متوافراً طوال المدة، طالما كان السائق يعمل ضمن توجيهات الشركة وأوامرها.²

لقد توسع المشرع حين عرف عقد العمل فكرة التبعية بوصفها معياراً لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود وارتكز على التبعية القانونية، من خلال خضوع العامل لإشراف وإدارة رب العمل، ولعلا لتبعية الاقتصادية بمعناها الضيق، التي تقضي بكون العمل مصدر الدخل الوحيد للعامل ليست شرطاً، على اعتبارها مفترضة بمعناها الواسع، أي باعتبار الدخل أو الأجر هو سبب التزام العامل بعقد العمل وعليه لا يمكن الحديث حول اشتراط التبعية الاقتصادية لرب العمل³.

¹ خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: مرجع سابق، ص 24.

² انظر، النقض المدني الفلسطيني رقم 2009\350 الصادر بتاريخ 2009\12\8 عن موقع berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\8\16 الساعة السابعة مساءً.

³ نصره، أحمد: مرجع سابق، ص 68.

ومن صور التبعية القانونية قيام رب العمل بوضع نظام داخلي في مكان العمل، يتضمن تنظيمًا للمكان من حيث بيان أوقات العمل، والراحة، ومخالفات العمل، والعقوبات، والتدابير، وأن لا يتضمن إضافة التزامات جديدة على عاتق العامل، وإنما فقط ينظم حقوقه¹.

المطلب الثاني: أركان المسؤولية العقدية لرب العمل

يتطلب شرح أركان المسؤولية العقدية بيان الخطأ العقدي، وثبوت مسؤولية رب العمل العقدية في فرع أول، ومن ثم الفرع الثاني الذي يبين الضرر وشروطه وأنواعه، ثم الفرع الثالث المتمثل بالعلاقة السببية.

الفرع الأول: الخطأ العقدي وثبوت مسؤولية رب العمل العقدية

يكون الخطأ في المسؤولية العقدية لرب العمل من خلال عدم قيامه بتنفيذ التزاماته الناتجة عن العقد، أو قيامه بتنفيذها، ولكن بشكل جزئي أو بشكل معيب عما هو متفق عليه في العقد. وقد يكون عدم التنفيذ راجعاً لإهمال أو سوء نية من قبل رب العمل². وتتعقد مسؤولية رب العمل سواء أكان خطأً عمدياً أم غير عمدي³.

والخطأ العمدي يكون من خلال قصد رب العمل الإضرار بالعامل⁴، أما الخطأ غير العمدي فيتمثل بما يقع من إهمال من قبل رب العمل في إصلاح آلات العمل؛ مما أدى إلى إغلاق المنشأة.

وأثارت المخالصات التي يوقعها رب العمل مع العامل أثناء العمل، حفيظة الفقهاء والمختصين في مجال العمل والقضاء، وكانت هناك اجتهادات قضائية لمعرفة مدى قانونيتها، واستقر القضاء أخيراً على أن لا يعتد بها فيما يتعلق بالحقوق العمالية طيلة فترة سريان عقد العمل

¹ ملكاوي، بشار عدنان: أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني. العدد 5. الطبعة الأولى. الأردن: دار وائل للنشر. 2005، ص 86.

² تناغو، سمير عبد السيد: مصادر الالتزام. الطبعة الأولى. مصر: مكتبة الوفاء القانونية. 2009، ص 169.

³ العدوي، جلال علي: مرجع سابق. ص 271.

⁴ عامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص 187 وسلطان، أنور: مرجع سابق، ص 301.

وتعد باطلية¹، أما إذا وقع العامل على المخالصة بعد انتهاء عقد العمل فإن ذلك لا يعد باطلاً إذا كانت هذه المخالصة تتضمن أن العامل استلم جميع مستحقاته العمالية وحقوقه المترتبة على عقد العمل.²

إن المشرع في قانون العمل جعل مسؤولية رب العمل بشأن إصابات العمل، مسؤولية مفترضة غير قابلة لإثبات العكس، بحيث يكون مسؤولاً عن الإصابة بغض النظر إن كان قد صدر منه خطأ أم لم يصدر، ولا يستطيع رب العمل نفي المسؤولية عن نفسه بإثبات السبب الأجنبي، وفرض كذلك المشرع التعويض الجزافي (وهو التعويض المقدر في قانون العمل) بشأن إصابة العامل، إلا أن هذا التعويض قد يكون غير كاف لجبر الضرر الذي لحق بالعامل نتيجة الإصابة، فله الرجوع بالمسؤولية المدنية على رب العمل، وعندها يختلف الوضع، إذ يتطلب صدور خطأ من قبل رب العمل حتى يتمكن العامل من الرجوع على رب العمل وجعل طبيعة هذا الخطأ خطأً تقصيرياً.

ومن صور الخطأ التقصيري الصادر من رب العمل كذلك، ما يكون خطأً جسيماً نتيجة ما قد يقع منه من مخالفة للتشريعات والأنظمة السارية في مكان العمل، أو امتناعه عن اتخاذ التدابير المطلوبة لحماية العمال في مكان العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى ازدياد إصابات العمل وجسامتها.³

وبالرجوع إلى الأحكام المنظمة للمسؤولية المدنية جعلت الخطأ تقصيرياً في كل من حالات الإنهاء غير المشروعة، من قبل رب العمل في العقد غير محدد المدة، ومسؤولية رب العمل على اعتباره متبوعاً، بالتالي يتضح أن هذه الحالات استثناء لطبيعة التكليف القانوني للمسؤولية المدنية لرب العمل .

¹ نقض مدني رقم 2004\140 الصادر بتاريخ 2006\6\7 عن موقع muqtafi.berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\8\15 الساعة الثامنة مساءً.

² نقض مدني رقم 2011\165 الصادر بتاريخ 2012\5\21 عن موقع muqtafi.berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\8\15 الساعة التاسعة مساءً.

³ المناصير، محمد: مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمالة البحث العلمي الجامعة الأردنية .1. مج 43. 2016م\275

ويكون عبء إثبات انتفاء مسؤولية رب العمل المدنية، في حال حدوث الضرر بسبب فعل أجنبي، أو قوة قاهرة على عاتق رب العمل، وإلا عد مسؤولاً عن الإصابة بالرغم من أن فكرة القوة القاهرة والسبب الأجنبي في عقود العمل، ضيقة¹، خصوصاً فيما يتعلق بإصابات العمل إذ إن توسيع المشرع لفكرة إصابة العمل وتعريفها، جعل احتمالية دفع رب العمل لمسؤوليته ضعيفاً². إذ يستبعد أن يكون هناك تعمد من رب العمل لإحداث الإصابة في حال كانت الإصابة بسبب أو أثناء العمل³. أما إذا ثبت التعمد من خلال جسامه الفعل، والإصابة، فإنه يرجع بالمسؤولية المفترضة على رب العمل، بموجب قانون العمل والمسؤولية المدنية؛ لجبر الضرر كاملاً، وذلك لثبوت التعمد من قبله.

كذلك يستطيع العامل المطالبة بالتعويض عن المستحقات العمالية الناشئة عن الوفاة أو العجز الدائم الزائد عن 35%، عند سقوط حقه في المطالبة بالتعويض عن مستحقاته عن إصابة العمل بموجب قانون العمل⁴، إذ أن نسبة 35% التي جعلها المشرع مسؤولية مفترضة على رب العمل، لها أهمية من حيث الحماية القانونية والاجتماعية للعامل⁵.

ووفقاً لقواعد المسؤولية المدنية لرب العمل، يسقط حق العامل في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل في حال قيامه بالحق الضرر بنفسه⁶.

¹ فرج، توفيق حسن: مرجع سابق. ص 307.

² دسوقي، محمد إبراهيم: تقدير التعويض بين الخطأ والضرر. دون طبعة. الاسكندرية: مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع. دون سنة، ص 366.

³ رشدي، أحمد السعيد: الخطأ غير المغتفر. الطبعة الأولى. الكويت: مطبعة جامعة الكويت. 1995، ص 76.

⁴ نص المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني " 1- يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريبه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي: عن فعل متعمد من المصاب بتأثير الخمر أو المخدرات 2- يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر "

⁵ الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق. ص 271

⁶ السنهوري، عبد الرزاق أحمد: مرجع سابق، ص 1231.

وفي حال رضى العامل بالضرر الذي حصل له فإن علاقة السببية تكون منتفية بين فعل رب العمل والضرر الذي أصاب العامل.¹ وفقا لما جاء في قانون المخالفات المدنية². ويتضح من موقفه بأنه لا يؤخذ برضا العامل في حال كان الفعل الضار مترتبا على عدم التزام رب العمل بما هو مفروض عليه قانوناً. وإن الإخلال بالالتزامات المنصوص عليها في قانون العمل، مرتبطة بتحقيق نتيجة، حتى تقام المسؤولية المدنية، أي أتمسؤولية رب العمل تكون مفترضة، إلا إذا تم إثبات السبب الأجنبي³ بحيث يفترض القانون أن رب العمل لم يقم بما هو واجب عليه، إلا إذا قامت قرينة بإقامة الدليل على وجود السبب الأجنبي⁴.

ومثال ذلك، أن الأجر من الالتزامات المفروضة بموجب القانون على رب العمل، ولكنه منبثق عن العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل، فيكون الالتزام بدفع الأجر هو التزام بتحقيق نتيجة، بحيث أن رب العمل لا يستطيع دفع المسؤولية عن نفسه إلا بإثبات السبب الأجنبي⁵.

وعلى العامل عند اللجوء إلى المسؤولية المدنية، أن يثبت واقعة خطأ رب العمل بكل الطرق على اعتبار أنها واقعة مادية، وعلى رب العمل أن يثبت انتفاء الخطأ من قبله، وأنه قام ببذل العناية المطلوبة من خلال تقديمه لأدلة تبين الظروف في عدم وقوع الخطأ من جانبه ويكون عبء إثبات الإخلال الواقع من قبل رب العمل على المدعي وهو العامل⁶.

¹ دواس، أمين: مرجع سابق، ص112.

² نص المادة 56 من قانون المخالفات رقم (36) لسنة 1944 "يقبل في معرض الدفاع في الدعوى المقامة لمخالفة مدنية، كون المدعي قد عرف وقدر، أو لا بد له من أن يكون قد عرف وقدر، الأحوال التي سببت الضرر، فعرض نفسه أو ماله مختاراً لذلك الضرر: ويشترط في ذلك: أن لا تسري أحكام هذه المادة على أية دعوى تقام بشأن مخالفة مدنية إذا كانت تلك المخالفة ناجمة عن عدم القيام بواجب يفرضه القانون على المدعى عليه. وإن لا يعتبر أي ولد دون الثانية عشرة من عمره أهلاً لمعرفة وتقدير مثل هذه الأحوال، أو تعريض نفسه مختاراً لذلك الضرر، أو تعريض ماله بنفسه لذلك الضرر."

³ الفار، عبد القادر: مرجع سابق، ص146.

⁴ الديناصورى، عز الدين والشواربي: عبد الحميد: مرجع سابق، ص 513.

⁵ الزقندر، أحمد السعيد: مرجع سابق، ص79.

⁶ الفضل، منذر: مرجع سابق، ص292 والفار، عبد القادر، مرجع سابق، ص146 وتتاغو، سمير عبد السيد: مرجع سابق، سابق، ص171.

الفرع الثاني: الضرر باعتباره ركناً من أركان مسؤولية رب العمل

الضرر هو الركن الثاني من أركان المسؤولية المدنية لرب العمل، بحيث تقوم المسؤولية المدنية على تعويض الضرر الذي أصاب العامل¹. وفي حال انتفى الضرر لا تتحقق، ولا تثبت مسؤولية رب العمل².

وجاءت مجلة الأحكام العدلية بأحكام تنص على الضرر، وذلك من خلال نص المادة (20) "الضرر يزال" والمادة (31) "الضرر يدفع بقدر الإمكان".

أما قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944 فقد عرف الضرر في المادة الأولى بأنه: الخسارة أو التلف الذي يلحق المال، أو سلب الراحة أو الإضرار بالرفاه الجسماني أو السمعة إلى غير ذلك.

وعرف الفقهاء الضرر: كل ما يلحق العامل من أذى بنفسه أو ماله أو شرفه أو عواطفه³. أو حق من حقوقه أو مصلحة مشروعة له⁴.

ومن شروط الضرر الموجب لمسؤولية رب العمل

1. أن يلحق الضرر بالمصلحة المشروعة المحمية بموجب القانون، كحق العامل في حياته وسلامته وحرية، وحقه في استمرار الحصول على منفعة من العمل الذي يزاوله، وبالتالي فإذا لحق بهذه المنافع أي ضرر ناتج عن فعل رب العمل، كان للعامل الحق بالتعويض قبل رب العمل⁵.

¹ سلطان، انور: مرجع سابق، ص 237.

² العوجي، مصطفى: القانون المدني، الجزء الثاني. بيروت: مؤسسة الحسون للنشر والتوزيع. 1996، ص 60 وعريقات،

عمر "محمد عودة": مرجع سابق، ص 147.

³ الذنون، حسن علي: مرجع سابق، ص 305.

⁴ الفضل، منذر: مرجع سابق، ص 300.

⁵ شكري، بهاء بهيج: مرجع سابق، ص 466.

2. أن يكون الضرر محقق الوقوع: وذلك بأن يكون الضرر قد وقع بشكل فعلي وليس بشكل احتمالي أو افتراضي.¹ أو أنه مؤكد الحدوث، كموت العامل أو عجزه عن العمل بصورة دائمة، أو مؤقتة، وإن الضرر المحتمل لا يُسأل عنه رب العمل إلا في حال وقوعه بشكل فعلي.² ويتمثل الضرر الذي سيقع بشكل مؤكد في الضرر المستقبلي، بحيث تكون آثاره مستمرة وتقديرها يحتاج إلى مدة من الزمن.³

3. أن يكون مباشراً: والمقصود بالضرر المباشر، أي أن يكون نتيجة طبيعية للفعل الذي قام به رب العمل⁴ كأن ينتج الضرر من خلال عدم تنفيذ رب العمل لالتزامه بالعقد أو نفاذه بطريقة معيبة أو جزئية⁵، فيؤدي عدم التنفيذ إلى إصابة العامل في حق من حقوقه أو مصلحة مشروعة له.⁶

والغاية من اشتراط الضرر المباشر حتى يتم استثناء كل ضرر غير مباشر، أو كل ضرر لا يكون من ورائه تحقيق مصالح مشروعة محمية قانوناً للعامل⁷، ووفقاً لقانون المخالفات المدنية فإنه اشترط وقوع الضرر المباشر لانعقاد المسؤولية⁸.

¹ العربي، بلحاج: مصادر الالتزام في ضوء قواعد الفقه الإسلامي والأنظمة السعودية والاجتهادات القضائية العربية والفرنسية. الطبعة الأولى. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2015، ص525، والذنون حسن علي: مرجع سابق، ص306، والفضل، منذر: مرجع سابق، ص379.

² الفار، عبد القادر: مرجع سابق، ص192.

³ عامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص333.

⁴ وفقاً لنص المادة (186) من المشروع المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 "يقدر التعويض في جميع الأحوال بقدر ما لحق المضرور من ضرر، وما فاتته من كسب بشرط أن يكون ذلك نتيجة طبيعة للفعل الضار."

⁵ عامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص332.

⁶ العربي، بلحاج: مرجع سابق، ص522.

⁷ فرج، توفيق حسن: مرجع سابق، ص386.

⁸ المادة (60) من قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944 الصادر بتاريخ 1944\12\20 "يجوز الحكم بالتعويض إما منفرداً أو مضافاً إلى أمر تحذيري أو بديلاً منه، ويشترط في ذلك ما يلي: إذا كان قد لحق بالمدعي ضرر، فلا يحكم بالعقوبة إلا عن الضرر الذي قد ينشأ بصورة طبيعية في سياق الأمور الاعتيادية والذي ينجم مباشرة عن المخالفة المدنية التي ارتكبها المدع عليه. وإذا كان قد لحق بالمدعي ضرر مادي، فلا يحكم بالتعويض عن ذلك الضرر إلا إذا كان المدعي قد بين تفاصيل ذلك الضرر في لائحة ادعائه أو أرفقها به."

أما إذا كان الضرر بالتسبب فإن رب العمل لا يضمن إلا بتعمده وتقصيره¹ وذلك ولعدم قيام رب العمل بمباشرة الضرر، وإنما قام بفعل أدى الى حدوث ضرر لفعل آخر.

وينقسم الضرر الذي يسأل عنه رب العمل إلى الضرر المادي والضرر الأدبي:

1- **الضرر المادي:** هو كل إخلال بمصلحة من المصالح المشروعة للعامل، وتكون هذه المصالح مالية، كاستمتاع رب العمل عن إعطاء العامل الأجر.² فكان الضرر الذي لحق العامل منعه من الإثراء.³ ويتمثل الضرر المادي أيضا بفقدان قدرة العامل على الكسب أو إضعافها⁴ وأيضاً يكون الإخلال بالذمة المالية للعامل من خلال إلحاق الأذى به نتيجة إصابته أثناء العمل أو بسببها.⁵ كإتلاف عضو أو جرح أو إصابه تعرض لها في العمل⁶. بحيث يعمل الضرر المادي على تفويت الغاية المشروعة التي سعى إلى التعاقد من أجلها العامل نتيجة ما أصابه من ضرر أو الانتقاص من حقوقه⁷، وقد عرف الضرر المادي: أية خسارة أو نفقة فعلية يمكن تقدير قيمتها نقداً وبيان تفاصيلها⁸، ويدخل في نطاق الضرر المادي الضرر الجسماني الذي يصيب العامل نتيجة إصابة العمل، وذلك لما تضمن ذلك الضرر من إصابة العامل بضرر في جسمه أدى إلى افتقاد قدرته على الحركة أو إضعافها، مما يؤدي إلى نقصان دخله المالي⁹، وينتج عن الضرر الجسماني إما موت العامل أو إصابته إصابة عمل، وينتج عن تلك الإصابة إما عجز كلي أو عجز جزئي دائم أو مؤقت¹⁰.

¹ المادة (93) مجلة الأحكام العدلية.

² الأهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص52 والفضل. منذر: مرجع سابق، ص407.

³ الأهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص53.

⁴ تناغو، سمير عبد السيد: مرجع سابق، ص246.

⁵ العوجي، مصطفى: مرجع سابق، ص165. وأبو السعود. رمضان: مرجع سابق، ص361.

⁶ السنهوري، عبد الرزاق أحمد: مرجع سابق، ص1197.

⁷ عامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص333.

⁸ المادة (2) من قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944.

⁹ الاودن، سمير عبد السميع: الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي. الطبعة الأولى. الاسكندرية: الفتح للطباعة والنشر. 2003. ص67.

¹⁰ شكري، بهاء بهيج: مرجع سابق، ص465.

2- الضرر الأدبي: وهو الضرر الذي لا يقوم بالمال، وإنما يكون نتيجة ما يصيب العاطفة والشعور¹، بحيث يلحق الأذى بالأمر غير المادية للشخص، من خلال مساسه بمكانته العائلية، أو الاجتماعية، محدثاً الألم النفسي، أو من خلال شعور الشخص بالانتقاص من قيمته².

وقد يحدث أن يختلط الضرر المادي مع الضرر الأدبي³. من خلال إصابة العامل بعجز أفعده عن العمل، فإن ذلك يكون قد أصاب العامل أيضاً بالألم والحزن بسبب تعطله وعجزه⁴. إلا أن قانون العمل الفلسطيني وضمن قواعد التعويض القانوني عن الضرر لم ينص على التعويض عن الضرر الأدبي للعامل أو ورثته، وبالتالي فإن الطريق إليه بموجب قانون العمل غير متاح، ولكن عند اللجوء إلى المسؤولية المدنية يمكن الرجوع إلى القواعد العامة للقانون، وإثبات موجبات التعويض بناء على وقائع وحيثيات الحالة⁵.

ويجب أن يغطي التعويض الضرر الناتج عن فوات الفرصة خصوصاً إذا كان أمرُ تفويتها متحققاً للعامل، حتى لو كانت الفرصة ذاتها محتملة الوقوع⁶. أي ينظر إلى مدى الكسب الذي قد يعود على العامل نتيجة فوات تلك الفرصة⁷. كحرمان العامل من الحصول على درجة أعلى في العمل نتيجة إصابته بمرض مهني راجع إلى خطأ أو إهمال من رب العمل، بحيث أن قاضي الموضوع يقدر الظروف التي يحدد من خلالها ضياع الفرصة على العامل⁸.

¹ ملكاوي، بشار والعمرى، فيصل: مرجع سابق، ص 71 وأبو السعود، رمضان: مرجع سابق، ص 364، وفرج توفيق حسن: مرجع سابق، ص 387، وعامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص 342، والسنهوري، عبد الرزاق أحمد، مرجع سابق، ص 1196.

² العوجي، مصطفى: مرجع سابق. ص 168.

³ سلطان، أنور: مرجع سابق، ص 239.

⁴ عامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص 343.

⁵ المشروع المدني الفلسطيني جاء بنص يقضي بالتعويض عن الضرر الأدبي من قبل المسؤول عنه، فقد جاء في نص المادة (1187) منه "كل من تعدى على الغير في حريته أو في عرضه أو شرفه أو سمعته أو في مركزه الاجتماعي أو في اعتباره المالي يكون مسؤولاً عما لحق الغير من ضرر أدبي".

⁶ أبو السعود، رمضان: مرجع سابق، ص 363.

⁷ سلطان، أنور: مرجع سابق، ص 332.

⁸ شكري، بهاء بهيج: مرجع سابق، ص 469 و 468.

وبالتدقيق في نصوص مجلة الأحكام العدلية فإن الفرصة الفائتة لا تعوض عنه، وإنما أخذت بالضرر المتحقق فعلا دون فوات الفرصة، أما في قانون المخالفات المدنية فأخذت بالتعويض عن الفرصة الفائتة والكسب الفائت.¹

وعلى العامل إثبات الضرر الذي لحق به، وذلك لأن ثبوت الخطأ لا يشترط فيه افتراض الضرر؛ لأنه قد يكون الخطأ وقع فعلا، ولكن العامل لم يُصِبْهُ أي ضرر². وعلى العامل إثبات أن الضرر الذي لحق به نتيجة تقصير رب العمل³. كأن يثبت العامل بأن ما لحقه من مرض مهني، مهني، كان ناتجا عن عدم اتخاذ رب العمل الوسائل والاحتياطات اللازمة للوقاية من الأمراض وأيضا أن يثبت أن الخسارة اللاحقة به نتيجة عدم وفاء رب العمل بالتزاماته، كعدم دفعه الأجرة أي أن يقوم بإثبات الإخلال بالمصالح المشروعة⁴.

وعلى الرغم من أن الأصل في إثبات الضرر في المسؤولية المدنية، يكون على المدعي وهو العامل، بأن يثبت عدم تنفيذ الالتزام، إلا أنه يستثنى من ذلك وجود الشرط الجزائي، فحينها يكون عبء الإثبات على رب العمل وليس على العامل⁵، كأن يثبت رب العمل أن التعويض مبالغ مبالغ فيه أو عدم وقوع الضرر للعامل⁶.

¹ دواس، أمين: مرجع سابق، ص 88.

² الفار، عبد القادر: مرجع سابق، ص 147، وسلطان أنور: مرجع سابق، ص 23، وعامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص 478.

³ صخري، مصطفى: أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام. الطبعة الأولى، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998، ص 67.

⁴ العدوي، جلال علي: مرجع سابق، ص 274.

⁵ العدوي، جلال علي: مرجع سابق، ص 275.

⁶ عرفة، السيد عبد الوهاب: المسؤولية المدنية، المجلد الأول. دون طبعة. الاسكندرية: المكتب الفني للموسوعات القانونية. دون سنة، ص 69.

وعلى اعتبار أن الضرر من الوقائع المادية التي يتم إثباتها بكل طرق الإثبات¹، بما في ذلك الكتابة وشهادة الشهود والقرائن²، ويجب أن يحتوي الحكم الصادر في الدعوى ما تم التعويض عنه وفقاً لعناصر الضرر، وإلا كان القرار عرضة للنقض لوجود العيب فيه.³

والقاضي عند الحكم بالضرر الأدبي، يحكم وفقاً للمادة (19) "لا ضرر ولا ضرار" والمادة (20) "الضرر يزال" إذ إن هاتين المادتين غير مقتصرين على الضرر المادي، وإنما أيضاً على ما يعتبر ضرراً أدبياً⁴.

الفرع الثالث: العلاقة السببية

تعد العلاقة السببية الركن الثالث في المسؤولية المدنية، وهي ركن مستقل عن ركن الضرر وركن الخطأ، إذ يجب أن يكون سبب الضرر الذي لحق بالعامل، الفعل الذي صدر من رب العمل. وحتى تتم مساءلة رب العمل يتوجب توافر العلاقة السببية على اعتبارها شرطاً أساسياً وجوهرياً⁵.

والعلاقة السببية بوصفها ركناً من أركان المسؤولية المدنية، تكون منبثقة عن الضرر المباشر للفعل الخاطئ الصادر من رب العمل، أما في حالتوسط سبب مستقل بين الفعل الصادر من رب العمل والضرر الذي لحق بالعامل، فإن العلاقة السببية لا تكون قائمة في هذه الحالة؛ لا اعتبار أن الضرر الحاصل يكون غير مباشر⁶، إذ إن الضرر غير المباشر لا يجعل من المسؤولية متحققة وقائمة⁷.

¹ السنهوري، عبد الرزاق أحمد: مرجع سابق، ص 1197 ودواس، أمين: مرجع سابق، ص 101 وملكوي، بشار والعمري، فيصل: مرجع سابق، ص 70.

² السنهوري، عبد الرزاق أحمد: مرجع سابق، ص 1196 والفار، عبد القادر: مرجع سابق، ص 192.

³ دواس، أمين: مرجع سابق، ص 187.

⁴ نقض مدني رقم 2011/622+2011/352 الصادر بتاريخ 2011/11/21 عن موقع muqtafi.birzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\7\12 الساعة الخامسة مساءً

⁵ عريقات، عمر "محمد عودة": مرجع سابق، ص 161.

⁶ الذنون، حسن علي: مرجع سابق، ص 322.

⁷ فرج، توفيق حسن: مرجع سابق، ص 395، والذنون، حسن علي: مرجع سابق، ص 317.

إن المعيار في الضرر المباشر ما كان نتيجة طبيعية للفعل الخاطئ الصادر من رب العمل. وإنه لا يجوز المطالبة بالضمان عن الضرر غير المباشر الذي يكون غير متعلق بالفعل الضار، وليس له علاقة فيه¹، وإن الأخذ بمعيار الضرر المباشر كنتيجة طبيعية للخطأ يكون قد أوقف تسلسل الأضرار التي قد تنشأ.²

ومثال ذلك عندما تتعدد الأفعال التي أسهمت في إحداث الضرر، كحدوث إصابة للعامل بحادث عمل أدبالي تراكم الديون عليه، مما أدى إلى مرضه نتيجة لذلك، ومن ثم موته لما أصابه من حزن؛ فهنا لا تكون العلاقة السببية قائمة إلا عن الفعل والضرر المباشر، وهو عجز العامل أما بقية الأضرار فتكون غير مباشرة ولا تكون هناك رابطة سببية بين هذه الأضرار وإصابة العامل وفي ذلك وضع حد لتسلسل الأضرار التي يُسأل عنها رب العمل.³

حيث أوجد الفقهاء نظريات تحدد العلاقة السببية عند تداخل عدة أسباب لحدوث الضرر، من خلال نظرية تكافؤ الأسباب والتي اعتبرت أن كل فعل سبب ضرر يعتبر سبباً مستقلاً وفاعله مسؤول، ونظرية السبب المنتج، التي اعتبرت حدوث الضرر بناء على وجود أسباب عارضة وأسباب منتجة والاعتداد فقط بالاسباب المنتجة لكونها النتيجة الطبيعية لحدوث الضرر⁴، والمشرع والمشرع تبني نظرية السبب المنتج ولم يتبنى نظرية تكافؤ الأسباب لكون السبب المنتج هو الفعل المباشر المسبب للضرر.⁵

¹ حيدر، علي: درر الأحكام شرح مجلة الأحكام العدلية. المجلد الثالث. دون طبعة. لبنان: دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، 2003، ص 292.

² فرج، توفيق حسن: مرجع سابق، ص 394.

³ دواس، أمين: مرجع سابق، ص 102.

⁴ سلطان، أنور: مرجع سابق، ص 335 و 336

⁵ المادة (60) قانون المخالفات المدنية والمادة (186) مشروع القانون المدني الفلسطيني.

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بمسؤولية المتبوع عن أعمال التابع

تشتمل مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع على عدة أحكام هامة، يمكن تقسيمها ضمن مطلبين، الأول: الطبيعة القانونية لمسؤولية المتبوع، والثاني: الآثار المترتبة على مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع.

المطلب الاول: الطبيعة القانونية لمسؤولية المتبوع

يتطلب الحديث حول الطبيعة القانونية لمسؤولية رب العمل بوصفه متبوعاً عن أعمال التابع، البحث في فرعين، الأول: أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، والفرع الثاني: شروط قيام هذه المسؤولية.

الفرع الأول: أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع.

تمتد مسؤولية رب العمل لتشمل ما يقوم به العامل الذي يخضع لتبعيته من أفعال ضارة بالغير، نتيجة قيام الفعل الضار بسبب العمل، حيث يعود ذلك العمل إلى حساب رب العمل، فتمتد هذه المسؤولية إليه وفقاً لمسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، بحيث يكون (المتبوع) رب العمل والتابع هو (العامل)، والمسؤولية التي يسأل عنها رب العمل، بصفته متبوعاً، تكون مبنية على أساس المسؤولية المدنية التقصيرية.

وتكمن أهمية تقرير مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع على رب العمل في كونه يستفيد من العامل لتحقيق مصالحه الخاصة في تنفيذ أعماله وفقاً لقاعدة الغرم بالغنم¹، وحيث أن الأصل العام يقضي بعدم مسؤولية الشخص عن فعله، إلا أن مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع جاءت استثناءً لذلك.²

¹ يكن، زهدي: المسؤولية المدنية والأعمال غير المباحة. الطبعة الأولى. بيروت: منشورات المكتبة العصرية، ص 205.

² منصور، أمجد محمد: مرجع سابق. ص 314.

وبهذا فإنّ ما يوقعه التابع (العامل) يعد خطأً تقصيرياً نتيجة الإخلال بالالتزام القانوني المتمثل بالإضرار بالغير¹.

وتتمثل هذه المسؤولية في حال وقوع خطأ من قبل التابع (العامل) نتج عنه إصابه الغير بالضرر، فيفترض حصول الخطأ نتيجة ما تم تنفيذه من أوامر للمتبوع (رب العمل) أو من خلال إهماله في مراقبة العامل، مما يترتب عليه مسؤولية رب العمل على اعتبار أن الخطأ حصل بفعله².

ويعد رب العمل مسؤولاً عن العامل الذي أساء استخدام الآلة أثناء العمل مما تسببت في إلحاق أضرار بالغير، ومسؤولاً عن الأضرار التي حدثت³.

إن مجلة الأحكام العدلية لم تذكر بنص صريح مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، إلا أنها نصت بالإشارة لهذه المسؤولية، من خلال المادة (89) من مجلة الأحكام العدلية " يضاف الفعل إلى الفاعل لا الأمر ما لم يكن مجبراً". وأيضاً ما تم تناوله في أحكامها المتعلقة بالأجير الخاص، إلا أنه على الرغم من ذلك فإنه عند النظر إلى نص المادة (778) من المجلة " إذا وقع شئ من خادم المستودع على الوديعة فنلتفت، يكون الخادم ضامناً " ويتضح مما هو ظاهر في هذه المادة أن المجلة لم تأخذ بتلك المسؤولية⁴. أي أن موقف مجلة الأحكام العدلية بالنسبة لمسؤولية المتبوع عن أعمال التابع جاءت غامضة، وذلك لكونها تأتي بنص على سبيل التضمين بجواز هذه المسؤولية ونص آخر ينفىها⁵.

¹ عامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص 648.

² العوجي، مصطفى: مرجع سابق، ص 465.

³ العوجي، مصطفى: مرجع سابق، ص 470.

⁴ دواس، أمين: مرجع سابق، ص 246.

⁵ أما المشروع المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 فنص على مسؤولية المتبوع من خلال نص المادة (193): "1- يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعا منه في حال تأديه الوظيفة أو بسببها 2- وتقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه، متى كانت له عليه سلطة فعلية في الرقابة والتوجيه".

بينما تم تنظيم مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع في قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944 تحت عنوان مسؤولية المخدم عن فعل خادمه، حيث عرف هذا القانون في المادة (12) منه المخدم "وتعني لفظة "المخدم" الشخص الذي يؤدي فيه ذلك الشخص الآخر عمله للشخص الأول، ولا يكون هو نفسه خاضعاً لمثل تلك الرقابة بشأن العمل نفسه "أما الخادم فعرف بأنه" هو الشخص الذي يكون عمله خاضعاً لهذه الرقابة".

ومن قراءة نصوص قانون المخالفات المدنية يتبين أن هذه المسؤولية تكفي بوجود عنصر التبعية من خلال الرقابة فقط، أي رقابة رب العمل على العامل، وأنه يجب أن يكون عنصر التبعية شاملاً للإشراف والتوجيه والأمر والنهي من قبل رب العمل للعامل¹.

وأيضاً تكون مسؤولية المتبوع في قانون المخالفات في حال إجازة الفعل الذي قام به العامل من قبل رب العمل².

¹ أبو حسن، ربيع ناجح راجح: مسؤولية المتبوع عن فعل تابع في مشروع القانون المدني الفلسطيني. جامعة النجاح الوطنية. نابلس - فلسطين. 2008. ص 67.

² وهذا ما نصت عليه المادة 12 من قانون المخالفات رقم 36 لسنة 1944 "1 إيفاء بالغايات المقصودة من هذا القانون، يتحمل المخدم تبعاً أي فعل ياتيه خادمه: أ- إذا كان المخدم قد أجاز الفعل أو أقره، أو ب- إذا كان الفعل قد ارتكبه خادمه في سياق العمل الموكول اليه. ويشترط في ذلك ما يلي: أولاً: لا يتحمل المخدم تبعاً أي فعل ياتيه شخص لم يكن خادمه، فوضاً اليه خادم من خدمه أمر القيام بالعمل الموكول اليه دون تفويض صريح أو ضمني من المخدم. ثانياً: أن الشخص المجرى بحكم القانون على استعمال خدمات شخص آخر لا رأي له في اختياره لا يتحمل تبعاً أيه مخالفة ياتيه ذلك الشخص الآخر في سياق العمل الموكول اليه . 1- يعتبر الخادم أنه ارتكب الفعل في سياق العمل الموكول اليه، إذا كان قد أتى ذلك الفعل بصفته خادماً وخلال تأديته واجبات عمله العادي أو الواجبات المتفرعة عن عمله، حتى ولو كان الفعل عبارة عن قيامه بفعل إجازة المخدم، على غير وجهه الصحيح، أما إذا كان الخادم قد ارتكب الفعل بغية تحقيق ماره الخاصة. لا بالنيابة عن مخدمه، فلا يعتبر انه أتى ذلك الفعل في سياق العمل الموكول اليه . 2- إيفاء بالغايات المقصودة من هذه المادة، يعتبر الفعل شاملاً "الترك". 3- ليس في هذه المادة ما يؤثر في التبعية المترتبة على أي خادم لفعل ارتكبه ذلك الشخص " أيضاً نص المادة (26) من ذات القانون "بالرغم مما ورد في هذا القانون، لا يتحمل الأصيل أو المخدم تبعاً أي اعتداء يرتكبه وكيله أو خادمه، على أي شخص آخر، إلا إذا كان قد أجاز ذلك الاعتداء أو أقره صراحة " ونص المادة (29) من ذات القانون أيضاً "بالرغم مما ورد في هذا القانون لا يتحمل الأصيل أو المخدم تبعاً أي اعتداء بالحس بغير حق الذي يرتكبه وكيله أو خادمه بشأن أي شخص إلا إذا كان قد أجاز ذلك الحس أو أقره صراحة " ونص المادة (31) أيضاً من ذات القانون "بالرغم مما ورد في هذا القانون، لا يتحمل الأصيل أو المخدم تبعاً أيه مقاضاة كيدية يقيمها وكيله أو خادمه، إلا إذا كان قد أجاز تلك المقاضاة أو أقرها صراحة "

ويستند في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه على أسس قانونية فمنهم من أسس هذه المسؤولية على أساس الخطأ المفترض والمتمثل في تحمل التبعة. بحيث يكون الخطأ مفترضاً غير قابل لإثبات العكس¹.

ومنهم ما ذهب الى اعتبارها على أساس نظرية النياية بحيث يكون التابع نائباً قانونياً للمتبوع أو تأسيسها على نظرية الحلول والمتمثلة في حلول التابع محل المتبوع أو على أساس نظرية الكفالة وتكون هذه الكفالة ناشئة عن القانون وليس العقد وذلك من خلال إمكانية رجوع المضرور على المتبوع.²

الفرع الثاني: شروط قيام مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع

يجب توافر شروط لمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه:

1- وجود علاقة تبعية بين التابع(العامل) والمتبوع (رب العمل) وتنشأ هذه العلاقة من خلال سلطة رب العمل الفعلية والمتمثلة في التوجيه والرقابة.³

وهذه السلطة تمكن المتبوع (رب العمل) من إعطاء التابع (العامل) الأوامر والتعليمات لتنفيذ الأعمال التي وكل بها ومن خلال هذه السلطة يلتزم المتبوع (رب العمل) بالتعويض عن كل ما يترتب من أضرار تلحق بالغير نتيجة فعل التابع (العامل).⁴ وذلك لما تحتويه هذه السلطة من أحقية رب العمل في توجيه العامل ورقابته أثناء عمله باعتبار افتراض على العامل الخضوع لهذه السلطة والرقابة⁵

¹ منتصر، سهير: مسؤولية المتبوع عن عمل التابع اساسها نطاقها. القاهرة: دار النهضة العربية. 1990. ص112 وما بعدها.

² تتاغو، سمير عبد السيد: مرجع سابق، ص287.

³ ملكاوي، بشار والعمرى، فيصل: مصادر الالتزام الفعل الضار: مرجع سابق ص129، وسلطان، أنور: مرجع سابق، ص364.

⁴ الحياوي، أحمد إبراهيم: المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير. الطبعة الأولى. الأردن: دار وائل للنشر. 2003. ص243.

⁵ رمضان، السيد محمود: مرجع سابق، ص 128.

ولا تقوم هذه العلاقة إلا من خلال عمل التابع (العامل) لحساب المتبوع (رب العمل)، وبالتالي فلا ينظر ما إذا كان هناك عقدٌ أملاً، أو كان المتبوع (رب العمل) شخصاً طبيعياً أو معنوياً.¹ وذهب القضاء الفلسطيني إلى اعتبار التبعية متوافرة حتى لو أن رب العمل لم يمارس الإشراف والإدارة.²

أمّا الرقابة والتوجيه التي يشترط وجودها في عقد العمل متمثلة من خلال سلطته التنظيمية والإدارية، فيجب أن يكون المتبوع (رب العمل) قادراً عليها.

ومثال ذلك أن رب العمل يعد متبوعاً بالنسبة للطبيب الذي يداوي العامل في منشأة العمل، بحيث يحدد المتبوع الأوقات المناسبة لعمل الطبيب ومكان العلاج.³

ويجوز تعدد المتبوعين (أرباب العمل) طالما كانوا قادرين جميعاً على إصدار أوامر للتابع، ومتع لقب العمل نفسه⁴، فيكون التابع (العامل) متبوعاً لعدد من المتبوعين (أرباب العمل) طالما كان لكل متبوع منهم سلطة الرقابة والتوجيه بالنسبة للعامل.⁵

وتثبت مسؤوليتهم في هذه الحالة عن كل فعل ضار قام به التابع تجاه الغير⁶. فالشركاء متبوعون جميعاً بالنسبة للعامل الذي يعمل في تلك الشركة.⁷

¹ الذنون، حسن علي: مرجع سابق، ص347.

² "... ما رأته محكمة النقض بأن الحكم المطعون لا يصلح مبرراً لانتفاء التبعية طالما من الثابت استلام المدعي لعمله ومغادرة العمل في الوقت المتفق عليه، من الساعة السادسة مساءً وحتى الساعة السابعة صباحاً، كما أن قيامه بتعبئة خزان الوقود الخاص بالمركبة وأخذ الأجر المتفق عليه وقدره (50) شيكلاً، وإعطاء ما تبقى للمطعون ضده لا يقوى ولا يصح أن يكون دليلاً على انتفاء التبعية، إذ إن قيام الطاعن بذلك بناء على سلطة منحه إياها المطعون ضده، ليس من شأنها إلغاء أو نفي عنصر التبعية، خاصة وأن البيئة أثبتت أن تلقي الأجر غير مقرون بعمل المركبة الفعلي، أي مرتبطة بوجود دخل من عدمه، ناهيك عن أن المقصود بالتبعية من إشراف وإدارة، أن يكون بوسع رب العمل أن يمارس الإشراف والإدارة إن أراد، أما وأنه تخلى عن ذلك وهو قادر على ممارسته، لا ينفي التبعية، وإلا أصبح كل عامل يتولى أعمال الإشراف والإدارة لا ينطبق عليه وصف العامل، الأمر الذي لا يستقيم ومنطق الأمور "نقض مدني رقم 662 \ 2011 الصادر بتاريخ 2013\6\16 عن موقع muqtafi.berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2017\12\30 الساعة السابعة مساءً.

³ دواس، أمين: مرجع سابق، ص251.

⁴ الحباري، أحمد إبراهيم: مرجع سابق، ص253.

⁵ الأهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص158.

⁶ دواس، أمين: مرجع سابق، ص251.

⁷ أبو حسن، ربيع ناجح راجح: مرجع سابق، ص82.

وقد ينشأ الخلاف حول من كانت له صلاحية السلطة في توجيه العمال والرقابة عليهم عند حدوث الفعل الضار، وانتقال التبعية من متبوع لآخر، وذلك بشكل مؤقت، بحيث يرجع في ذلك لسلطة قاضي الموضوع وفقاً لما يقدم لديه من بينات¹. إلا أن قانون المخالفات المدنية يرفض تعدد المتبوعين بالنسبة للتابع².

ولا يكون المتبوع مسؤولاً في حال قيام خطأ من العامل بعيداً عن العمل الذي يقوم به لحساب رب العمل، من حيث مضمونه وأسبابه فمثلاً، إذا كان عامل يعمل في مصنع لرب العمل، ثم دخل إلى المصنع شخص ثالث؛ لمطالبة العامل بدين عليه، فقام العامل بضربه، فإن رب العمل لا يكون مسؤولاً عما أتاه العامل؛ لأن ما أتاه يعد خارجاً عن العمل الذي يقوم به³.

2- أن يكون وقوع خطأ التابع (العامل) أثناء العمل أو بسببه

ويكون الخطأ حاصلًا بسبب العمل، من خلال ما يقوم به العامل من أفعال خارج العمل، وكانت هناك علاقة سببية مباشرة ترتبط بين الفعل والعمل⁴. وذلك أن العامل لم يستطع ارتكاب الفعل الخاطئ إلا لوجوده في ذلك العمل⁵.

وفي قانون المخالفات المدنية اقتصر النص على وقوع الفعل أثناء العمل، ولم ينص على انعقاد المسؤولية بسبب العمل⁶.

أما إذا سهل العمل للعامل ارتكاب الفعل، بحيث أسهم في مساعدته أو السماح له بتنفيذ فعله، فيكون ذلك الفعل قد وقع بمناسبة العمل⁷. وفيها يتم استبعاد مسؤولية المتبوع (رب العمل)؛

¹ الأهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص 159.

² حيث جاء في نص المادة (2) من قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944 "لا يعتبر الذي يعمل في خدمة جلالتة أو في خدمة حكومة فلسطين أو في أية بلدية أو مجلس محلي أو أية سلطة محلية أخرى أو في خدمة أي شخص آخر، أنه مخدوم أو خادم لشخص آخر يعمل في تلك الخدمة..."

³ الجمال، مصطفى: النظرية العامة للالتزامات. دون طبعة. لبنان: دار الجامعية. 1987. ص 373.

⁴ سلطان، أنور: مرجع سابق، ص 366.

⁵ دواس، أمين: مرجع سابق، ص 255.

⁶ أبو حسن، ربيع ناجح راجح: مرجع سابق، ص 98.

⁷ سلطان، أنور: مرجع سابق، ص 367، والفار، عبد القادر: مرجع سابق، ص 220، ودواس، أمين: مرجع سابق، ص 257.

لما في ذلك من انعدام للعلاقة السببية التي تربط الفعل مع العمل، ومثال ذلك، ما قام به العامل من قتل لعامل آخر يعمل معه، في مكان خارج العمل وفي غير أوقات العمل¹.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع

للبحث في الآثار المترتبة على ثبوت مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، لا بد من شرح وبيان أحكام رجوع ضمان أضرار وإصابات العمل على رب العمل في الفرع الأول، ومن ثم بيان الفرع الثاني مدى قانونية الجمع بين عدة تعويضات من قبل العامل.

الفرع الأول: أحكام الرجوع لضمان أضرار وإصابات العمل على رب العمل.

يشترط لقيام مسؤولية المتبوع ثبوت مسؤولية التابع ضمن أحكام عقد العمل وبتعريف قانون العمل لإصابة العمل نجد شمولية في مفهوم ارتباط الإصابة في مكان وزمان العمل، فنجد أن نفي مسؤولية رب العمل يتطلب إخراج تكييف الحادث من نطاق قانون العمل².

أولاً: حالة خطأ التابع الذي رتب ضرر للغير ضمن نطاق عقد العمل.

تعد المسؤولية قرينة قطعية غير قابلة لإثبات العكس في حال توافر شروط تلك المسؤولية، وعدم التمكن من دفع المسؤولية بإثبات السبب الأجنبي³. وبالتالي عند قيام المسؤولية فإن الأمر يرجع إلى خيار المضرور؛ فله أن يرجع على التابع أو على المتبوع، كما له الرجوع عليهما بالتضامناً لأن القاعدة العامة في التعويض، عدم جواز الجمع بين عدة تعويضات عن ذات الضرر أو المسؤولية، فالرجوع وفق قواعد مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، تقتضي بعدم مطالبة أكثر من جهة على ذات الضرر؛ لأن مسؤولية المتبوع لا تقام إلا بمواجهة المضرور فقط⁴. إلا أنه إذا

¹ منصور، أمجد: مرجع سابق، ص319، والفار، عبد القادر: مرجع سابق، ص221، وسلطان، أنور: مرجع سابق، ص368.

² أبو حسن، ربيع ناجح راجح: مرجع سابق، ص118و119.

³ سلطان، أنور: مرجع سابق، ص368.

⁴ ووفقاً لنص المادة (194) من المشروع المدني الفلسطيني " للمسؤول عن فعل الغير، سواء كان متولي الرقابة أو متبوعاً حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها هذا الغير مسؤولاً عن تعويض الضرر ".

كان الخطأ مشتركاً مع المتبوع، فإن المسؤولية توزع فيما بينهم، وفي هذه الحالة يتم الرجوع بمقدار مشاركته في إحداث الضرر، وفي حال تم الرجوع إلى المتبوع من قبل المضرور، فإن المتبوع لا يستطيع دفع المسؤولية إلا بإثبات أن الضرر قد حصل خارج نطاق عقد العمل¹.

وفي حال كان الخطأ مشتركاً، فإنه عندما يطلب إدخال المتبوع في الدعوى، يكون على أساس اعتباره مسؤولاً وليس متبوعاً². ويستطيع المتبوع أن ينفي المسؤولية عن نفسه تجاه التابع، من خلال انتفاء العلاقة السببية بين ما حدث من ضرر، وما وقع من خطأ قام به التابع³.

إلا أنه إذا أثبت التابع أنه كان ينفذ جميع أوامر المتبوع وتوجيهاته، فإنه يُصار إلى إعفائه من التعويض⁴، وعلى الرغم من قيام المشرع المدني الفلسطيني بالسماح للمتبوع بالرجوع على التابع، وذلك وفقاً لنص المادة (194) منه، إلا أن قانون المخالفات المدنية لم ينص على ذلك الرجوع⁵، وأقر بحق الشخص الذي يتحمل التبعية في الرجوع على شخص آخر مشترك في إحداث الضرر وذلك بمقدار جسامته فعله في إحداثه.

وترى الباحثة أنه عند رجوع المتبوع على التابع بما أداه، تكون مسؤولية المتبوع عبارة عن كفالة وضمنان للتابع وذلك بالحلول مكانه في التعويض ومن ثم الرجوع عليه بما أداه، وفي هذا الشأن يعد مخالفة؛ لما فيه من حماية للعامل في أداء عمله، بحيث يكون بعيداً عن المسؤولية التي تنشأ له قبل الغير، بسبب العمل أو في أثناؤه.

¹ تناغو، سمير عبد السيد: مرجع سابق، ص 285 و 284.

² الأهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص 177.

³ عامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص 637 ومنصور، أمجد: مرجع سابق، ص 321.

⁴ العوجي، مصطفى: مرجع سابق، ص 498.

⁵ نص المادة (1\64\ج) من قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944.

ثانياً: أثر فعل الغير على مسؤولية رب العمل

تمتد المسؤولية المدنية لرب العمل لتشمل التعويض عن الضرر الذي أصاب العامل بفعل الغير، طالما كانت الإصابة بسبب العمل، أو في أثنائه، وأيضاً أثناء الذهاب للعمل، أو العودة منه، وبهذا الوصف تعد إصابة عمل، حتى ولو لم تنشأ عن فعل وخطأ رب العمل¹. والغير لا يكون تابعاً لرب العمل أو للأشياء التابعة له، وليس على اشتراك مع العامل في ذات العمل²، وعندما تثبت إصابة العامل بفعل الغير. فإن رب العمل يتحمل المسؤولية في تعويض العامل، وفقاً للتعويض المقرر في قانون العمل، بالإضافة إلى شركة التأمين المؤمن لديها رب العمل، وهذا يمكن العامل من الرجوع على الغير لمقاضاته، وفقاً للقواعد العامة، في حال لم يكن التعويض الذي أداه رب العمل أو شركة التأمين كافياً لجبر الضرر الذي لحق به³.

وقد ذهب القضاء الفلسطيني إلى اعتبار الغير في المادة (2\127) من قانون العمل، هي شركة التأمين، وذلك بالسماح للعامل في الرجوع إما على رب العمل، أو على شركة التأمين؛ للمطالبة بحقوقه الناتجة عن إصابة العمل⁴.

وهناك من عد تفسير القضاء لذلك مجاناً للصواب، على اعتبار أن المشرع لم يقصد بالغير شركة التأمين، وإنما الغير هو الأجنبي الذي لا تربطه أية علاقة بالعمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى، فإن مسؤولية شركة التأمين هي مسؤولية تابعة لمسؤولية رب العمل⁵.

¹ أبو زينة، أحمد: *تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني*، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث. 1. مج 22\2 و 23 ونص المادة (3\118). "جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث" والمادة (2\127) "2- إذا اقتضت مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل، يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما".

² عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق، ص 252.

³ أبو زينة، أحمد: مرجع سابق، 22\1.

⁴ ينظر النقض المدني الفلسطيني رقم 2010\293 الصادر بتاريخ 2011\5\17 عن موقع muqtafi.berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2017\12\27 الساعة السابعة مساءً.

⁵ أبو زينة، أحمد: مرجع سابق، 24 و 25.

ويغطي التأمين ما ينشأ عن إصابات العمل، وكان بسببها أو متصلاً بالعمل، أو ما تسبب أمراض المهنة من تبعات، وفي حال وفاة رب العمل تغطي شركة التأمين الضرر اللاحق بورثة المتوفى العامل¹. وتكون مسؤولية رب العمل أو شركة التأمين بفعل الغير، وفقاً لما ورد أعلاه في حدود التعويضات الجزافية المنصوص عليها في قانون العمل، وبالتالي في حال كان التعويض الجزافي غير كاف لجبر الضرر عن العامل وإصلاحه، اللجوء إلى المسؤولية المدنية على الغير². وفي حال تم إثبات الخطأ من قبل العامل وقامت العلاقة السببية تجاه رب العمل، يستطيع رب العمل أن يثبت بأن الخطأ كان نتيجة فعل الغير³.

وتوضيحاً لمسؤولية الغير وانتفاء مسؤولية رب العمل، إذا كانت الإصابة ناشئة بسبب خلاف بين العامل والغير أثناء العمل، وقام رب العمل بما يلزم من بذل العناية للمحافظة على سلامة العامل من الضرر. إلا أنه بالرجوع إلى الأحكام القضائية الفلسطينية المتعلقة بمسؤولية رب العمل بفعل الغير، جاءت بأحكام متناقضة بشأن تلك المسؤولية، إذ عد القضاء الفلسطيني في حكم له، أن وفاة العامل في مكان عمله نتيجة إطلاق نار حصل نتيجة خلافات بين مطلقي النار وأحد أقارب رب العمل، لا يعتبر إصابة عمل وإنما هي بمناسبته، وبالتالي تخرج هذه الإصابة من مسؤولية رب العمل؛ وذلك لعدم التوسع في تفسير إصابة العمل، بحيث يجب أن تكون إصابة العمل مقتصرة على وقوعها أثناء العمل، أو بسببه، وأما غير ذلك، فتكون العلاقة السببية بين الإصابة والعمل منتفية، وبالتالي لا يكون رب العمل مسؤولاً عن وفاة العامل، حتى لو حصلت في مكان العمل⁴. وقد جاء القضاء الفلسطيني بحكم آخر؛ حيث قضى بمسؤولية رب العمل عن إصابة عامل يعمل في جمعية خيرية سائقاً لها، وفي أثناء عمله الخيري العائد للجمعية، خلال الاجتياح الاسرائيلي لمدينة نابلس، قام الاحتلال بإطلاق النار عليه، مما أدى إلى إصابته بشلل، فقام العامل باللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض من قبل رب العمل، والمحكمة قامت باعتبار الإصابة الناشئة عن فعل الاحتلال، إصابة عمل، وحكمت على رب العمل بالتعويض، مما الجأ

¹ صبيحي، موسى: قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001. دون طبعة الاردن: دون دار نشر. 2002، ص 63.

² دواس، امين: مرجع سابق، ص 117 .

³ الاهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص 123.

⁴ استئناف مدني رقم 2010\655 الصادر بتاريخ 2013\12\29، غير منشور

الجمعية لتقديم كتاب للرئيس يبين فيه حكم المحكمة على الجمعية، وبيّنت كذلك أنه بالرجوع إلى أحكام القانون بشأن الواقعة تعتبر الإصابة ناشئة عن عمل عدائي من قبل قوات الاحتلال، وأن الحكم على الجمعية بالتعويض مخالف للمواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، فقد جاء في الإعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1982 المتعلق بالمبادئ الأساسية في تحقيق العدالة للمجني عليه أنه "في الحالات التي يتعذر فيها حصول المجني عليهم والمتضررين على تعويض من مرتكب الضرر، فإنه يتوجب على الدولة أن تقدم تعويضاً مالياً للمجني عليهم الذين أصيبوا بإصابات جسمانية جسيمة، أو باعتلال في الصحة البدنية، أو العقلية، على أثر جرائم خطيرة "

ومخالفة للقانون الأساسي الفلسطيني، فبالرجوع إلى نصوص المواد (22 و23) من القانون الأساسي الفلسطيني التي تنص على التزام السلطة الفلسطينية برعاية شؤون الجرحى، وتوجه السلطة الفلسطينية بتقديم يد العون والمساعدة والتعويض لأسر الشهداء والأسرى والجرحى والمصابين، وتوفير الرعاية والعناية للمتضررين من جراء الاعتداءات الإسرائيلية، ويكون ذلك عبر قانون يوضح إليه التعويض وكيف يتم وهذا القانون لم يوجد، وأيضاً: إن القضاء الفلسطيني قضى بحكمه على ازدواجية التعويض، كون العامل لجأ إلى المحاكم الإسرائيلية بدعوى للتعويض عن الإصابة، وحصل منها على ذلك التعويض، وأن الحكم على الجمعية الخيرية بالتعويض، على الرغم من حصول العامل عليه من المحاكم الإسرائيلية¹.

ووفقاً لما ورد أعلاه كان يتوجب على القضاء الفلسطيني عدم الحكم على الجمعية الخيرية بذلك التعويض، عن الإصابة الناشئة عن فعل الاحتلال.

¹ طعن استئنافي رقم 2007\761، الصادر بتاريخ 10\11\2017، غير منشور.

الفرع الثاني: مدى قانونية الجمع بين عدة تعويضات مستحقة للعامل

إن التعويض الجزافي المنصوص عليه في قانون العمل قد يكون غير كاف لجبر الضرر وإصلاحه للعامل، مما يؤدي إلى تمكن العامل من اللجوء إلى المسؤولية المدنية؛ للحصول على تعويض تكميلي، وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية لجبر الضرر الذي لحق به كاملاً.

والتعويض الجزافي المقرر في قانون العمل، يستطيع بوساطته العامل أن يجمع بين التعويضين، وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، ودون أن يعتبر ذلك جمعا بين التعويضات، في حال عدم كفاية الأول بجبر الضرر.¹

فإذا كان إنهاء العقد غير محدد المدة، دون مراعاة توجيه الإخطار، وكذلك دون وجود مبرر مشروع، فإن العامل يكون مستحقاً للتعويض عن الإنهاء التعسفي، وتعويض آخر عن عدم مراعاة قواعد الإخطار، دون أن يعتبر ذلك تعويضين عن ذات الضرر.²

ويجب أن يتناسب التعويض مع الضرر الحاصل؛ حتى لا يكون الإثراء بلا سبب، على حساب رب العمل.³

¹ رمضان، السيد محمود: مرجع سابق، ص 380.

² الزقندر، أحمد السعيد: مرجع سابق، ص 484.

³ دواس، أمين: مرجع سابق، ص 194.

كذلك فإن قانون المخالفات المدنية يمنع الجمع في التعويضات على الضرر نفسه، طالما كان التعويض جابراً لإصلاح الضرر الواقع¹، والهدف من التعويض يجب أن يكون إصلاح الضرر وليس إزالة آثاره، ويستدل على هذا، فيما ذهبت إليه محكمة النقض في عدم جواز الجمع بين بدل الألم والمعاناة وبدل فقدان الدخل².

وتفسيرا لما تقدم، في حال نشأ عن الضرر عدة تعويضات، فلا يعوض إلا بمقدار الضرر الحاصل ومثال ذلك في حال تعرض العامل لحادث ناتج عن خطأ زميل له، فإنه يستحق تعويضاً كاملاً لجبر الضرر الذي لحق به، ولكن في حال الرجوع بالتعويض الجزافي المقدر على رب العمل في قانون العمل. فإنه لا يستطيع بعد ذلك الرجوع إلى العامل الذي تسبب في

¹ ونص المادة (61) من قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944" (1) مع مراعاة أحكام المادة الرابعة والستين، لا يحق للشخص الذي نال تعويضاً أو نصفه أخرى عن مخالفة مدنية، ولا لشخص يدعي عن طريق ذلك الشخص، أن ينال تعويضاً آخر عن تلك المخالفة المدنية. (2) ليس لشخص أن ينال تعويضاً أو نصفه أخرى عن مخالفة مدنية، إذا كانت تلك المخالفة تؤلف في الوقت نفسه، إخلالاً بعقد. أو بالتزام يماثل الالتزامات الناشئة عن العقد، وكان ذلك الشخص، أو شخص آخر يدعي عن طريقه، قد حكمت له بتعويض عن ذلك الإخلال أية محكمة أو هيئة قضائية أو محكم " وكذلك نص المادة (62) من القانون ذاته " بالرغم مما ورد في قانون تعويض العمال أو في أي تشريع يتصل بتعويض العمال يكون نافذ المفعول حينئذ في فلسطين، لا يجوز لأي عامل (ويعتبر هذا التعبير، إفاءاً بالغايات المقصودة من هذه المادة، شاملاً لمعالي ذلك العامل) أن يستوفي من مستخدمه (بكسر الدال) بسبب وقوع أي حادث، تعويضاً بمقتضى أحكام هذا القانون وتعويضاً آخر بمقتضى أحكام قانون تعويض العمال أو أي تشريع آخر، مقابلاً لأي أذى أو ضرر نجم عن ذلك الحادث. " والمادة (63) من القانون " لا يجوز لأي شخص أن ينال تعويضاً عن الإخلال بشروط عقد، أو بشروط التزام يماثل الالتزامات الناشئة عن العقد. إذا كان ذلك الإخلال يكون أيضاً مخالفة مدنية، وكان ذلك الشخص أو شخص آخر يدعي عن طريقه قد حكمت له محكمة بتعويض أو نصفه أخرى عن تلك المخالفة المدنية " .

² "...إن ما تنعاه الطاعنة على الحكم الطعين بمخالفته قواعد جبر الضرر بالجمع بين الألم والمعاناة، وبدل فقدان الدخل، ولما كانت الغاية من التعويض هنا جبر الضرر لا إزالة آثاره، فالحكم ببديل الإعالة (فقدان الدخل) بمثابة افتراض أن المعيل المتوفى ما زال حياً يكتسب وينفق على من يعيل، أما الحكم ببديل الألم والمعاناة أساسه اعتبار المعيل متوفى، وفي ذلك تقاطع بل تعارض وتناقض ينشأ في الجمع بين الأمرين؛ فالتعويض في الأول مؤسس على ما لا يصلح أساساً للثاني، والعكس صحيح، كما في ذلك أيضاً ما يخرج بقاعدة التعويض عن هدفها، ألا وهو جبر الضرر لا إزالة آثاره بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل وقوع الضرر، فضلاً عن أن الجمع بين بدل الإعالة وبدل الألم والمعاناة ناجم عن وفاة المعيل المورث، وفي ذلك خرق لقاعدة عدم جواز الجمع بين التعويضات المترتبة على ذات السبب، الأمر الذي نرى معه عدم جواز الجمع بينهما، وبحكم للوريث المعال بالمبلغ الأكبر، الأمر الذي يغدو معه هذا السبب وارداً وفي محله، ومن شأنه أن يجعل الحكم الطعين في هذا الجانب معتلاً واجب النقض " نقض مدني رقم 168 \ 2005 صادر بتاريخ 20\6\2007 عن موقع muqtafi.berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 20\12\2017 الساعة الخامسة مساءً .

الحادث، إلا بمقدار الفرق بين التعويض الجزافي المقرر في قانون العمل، والتعويض التكميلي بموجب المسؤولية المدنية لجبر الضرر¹.

والتعويض التكميلي بموجب المسؤولية المدنية يكون على عدة صور، وهذه الصور لا تطبق إلا في حالات إصابات العمل والمرض المهني، دون تطبيقها على باقي حالات الإخلال التي يتعرض لها العامل من قبل رب العمل: إن الأصل أن يكون التعويض كاملاً، ك مبلغ من المال يدفع للعامل، إلا أنه يجوز أن يكون هناك استثناء على ذلك²، كأن يكون التعويض على صورة مبلغ مقسط أو إيراد مرتب مدى الحياة³، وللقاضي السلطة التقديرية في تحديد الصورة المناسبة للتعويض⁴.

ووفقاً لما جاء في مشروع القانون المدني الفلسطيني⁵ يتبين أنه يجوز للمتضرر العامل، أو ورثته المطالبة بإعادة النظر في تقدير التعويض، إلا أنه يجب التفريق في حال كان التعويض مقدراً بحكم نهائي مشتملاً على ضرر الحال والضرر المستقبلي، فحينها يكون الحكم حائزاً؛ لقوة الأمر المضي به، ولا يستطيع العامل أو ورثته أما إذا كان الحكم الصادر غير مشتمل على الضرر المستقبلي، إنما مقتصرًا على ضرر الحال، فعندها يستطيع العامل أو الورثة المطالبة بإعادة النظر في تقدير التعويض، وذلك لعدم وجود حكم يتعلق بالضرر الذي استجد، وأيضاً طالما كان الحكم لم ينقض بالتقادم⁶.

واللجوء إلى التعويض التكميلي بموجب المسؤولية المدنية، غير متعارض مع حجية الحكم القضائي الصادر بموجب التعويض الجزافي وفقاً لقانون العمل، فحتى وإن كان التعويض الجزافي

¹ تتاغو، سمير عبد السيد: مرجع سابق، ص 268.

² الذنون، حسن علي: مرجع سابق، ص 313.

³ نص المادة (3\189) من المشروع المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 "يجوز أن يكون التعويض مقسطاً، أو مرتباً دورياً، ويجوز في هاتين الحالتين إلزام المدين بأن يقدم تأمينا تقدره المحكمة".

⁴ الأهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص 263.

⁵ نص المادة (188) من مشروع القانون المدني الفلسطيني "إذا لم يتيسر للقاضي أن يعين مدى التعويض تعييناً نهائياً، احتفظ للمضروب بطلب إعادة النظر في التقدير خلال مدة محددة".

⁵ دواس، أمين: مرجع سابق.

⁶ دواس، أمين: مرجع سابق، ص 191.

دعوى أصلية، والتعويض التكميلي دعوى أخرى، إلا أن أطراف الدعوتين واحد، وهما العامل ورب العمل، وأن المضرور العامل لا يستند إلى سبب آخر غير السبب الذي كانت عليه الدعوى الأصلية. أما بالنسبة للمحل فإن محل الدعوى الأصلية يكون بالنسبة للأضرار الحاصلة المتحققة، أما دعوى التعويض التكميلي، فإنها تشمل بالإضافة إلى ذلك الأضرار المستقبلية¹.

¹ عبد الرحمن، أحمد شوقي: مرجع سابق، ص 386.

الفصل الثاني

الآثار المترتبة على المسؤولية المدنية لرب العمل

بعد التحقق من قيام أركان المسؤولية جميعها فإنه يترتب على ذلك ثبوت المسؤولية المدنية لرب العمل؛ مما يؤدي إلى الحكم بالتعويض للطرف المتضرر، وهو العامل، وذلك من خلال إقامة الدعوى من قبله للمطالبة بإصلاح وجبر الضرر الذي لحق به جراء ما قام به رب العمل من إخلال بالتزاماته المفروضة عليه. ولا بد من البحث في هذا الفصل في مبحثين، الأول: الجزاءات المترتبة على رب العمل نتيجة الإخلال بالالتزامات. والثاني حول تقدير التعويض عن المسؤولية المدنية لرب العمل.

المبحث الأول: الجزاءات المترتبة على رب العمل نتيجة الإخلال بالالتزامات

إن ممارسة العامل لحقه باللجوء للقانون، يعطيه حق المطالبة القضائية عن طريق رفع دعوى يتم بيانها ضمن مطلبين، الأول: الدعاوى المترتبة على مسؤولية رب العمل. والثاني: أنواع التعويض المترتبة على رب العمل نتيجة الإخلال بالالتزامات.

المطلب الأول: الدعاوى المترتبة على مسؤولية رب العمل

يعالج هذا المطلب الدعاوى التي يستطيع العامل الرجوع فيها على رب العمل للمطالبة بحقوقه، وذلك في فرعين، الأول: دعوى المطالبة بالحقوق العمالية. أما الفرع الثاني: فيتحدث عن دعاوى المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل.

الفرع الأول: دعوى المطالبة بالحقوق العمالية

عند قيام رب العمل بالإخلال بأي من التزاماته العقدية أو القانونية، فإنّ ذلك يمكّن العامل من رفع دعوى يستند من خلالها إلى المطالبة بالتعويض، نتيجة ما لحقه من ضرر جراء المساس بمصلحته المشروعة.¹

تقوم دعاوى المطالبة من خلال وجود طرفين للعلاقة التعاقدية، وهما العامل، ورب العمل، بحيث يكون المدعي العامل شخصياً أو العمال في حال كان الضرر واقعا على أكثر من عامل.

وفي حال وفاة، العامل يحل محله خلفه العام أو الخاص، وهم الورثة والدائنون والمحال لهم، إلا أنه هنا يتم التمييز بين ما إذا كان الضرر مادياً، أو كان الضرر أدبياً، ففي حال الضرر الواقع مادياً، كأن يكون تلفاً في مال العامل، أو إصابة أدت إلى وفاته، فإن الحق في التعويض ينتقل إلى جميع خلفه العام والخاص، ويستطيع الدائنون أن يرجعوا بالتعويض من خلال الدعوى غير المباشرة على رب العمل،² ويكون ذلك كل بقدر نصيبه.³

وتكون المطالبة بالتعويض من قبل دائني العامل متوافرة نتيجة ما لحق بهم من ضرر، بسبب الإصابة الناتجة عن وفاة العامل، بحيث كان العمل هو الضمان لسداد ديونهم⁴

¹ فرج، توفيق حسن: مرجع سابق، ص 399 .

² السنهوري، عبد الرزاق أحمد: مرجع سابق، ص 1279 .

³ عبيدات، يوسف محمد: مرجع سابق، ص 341.

⁴ عامر، حسين وعبد الرحيم: مرجع سابق، ص 349.

أما التعويض عن الضرر الأدبي، وهو ما يلحق ورثة العامل المتوفي من الألم والمعاناة، فلا يدخل من ضمن التركة، وهذا ما أيده القضاء الفلسطيني¹، وفي حال تعدد الخلف العام والخاص للعامل الذين لحق بهم ضرر نتيجة وفاته، فلمهم أن يرجعوا للقضاء للمطالبة بالتعويض بدعوى مستقلة خاصة بهم، أو أن يقوموا متضامنين من خلال قضية واحدة ويحكم لهم بما هو مناسب من التعويض.²

وقانون المخالفات المدنية جاء بتنظيم رجوع الورثة بسبب وقوع الفعل الضار للمطالبة بالتعويض، حيث حدد الأشخاص المخولين للمطالبة بالتعويض، وجعل مدة الرجوع على المسؤول من خلال إقامة الدعوى اثني عشرة شهراً من تاريخ الوفاة.³

أما الطرف الثاني في الدعوى، فيكون المدعى عليه المسؤول عن التعويض عن الضرر والمتمثل بشخص رب العمل، ويكون إما مسؤولاً عن فعله الشخصي تجاه العامل، أو بفعل العامل

¹ إذ إن ما قضت به محكمة النقض". من أن المطالبة ببديل الألم والمعاناة الناتجة عن وفاة المورث، وكذلك بالضرر الذي أصاب المعالين وهو الخسارة التي لحقت أو ستلحق بهم مستقبلاً جراء فقدانهم مصدر إعالتهم بسبب وفاة المعيل، لا تدخل في مفهوم التركة أو المال الموروث ولا يستقيم أن تكون كذلك، إذ إن الوارث يخلف المورث في حقوقه بمعزل عن قيمتها قلت أو كثرت نقصت أو زادت، وبالتالي فإن كل آثاره ومخلفاته تعتبر مالا موروثاً وتتصل بتركته اتصالاً لا ينفصل (كشهادته وأوسمته وملابسه الرسمية وغير الرسمية وصوره الفوتوغرافية والقلم الذي كان يكتب به وعصاه الذي كان يتكى عليها. أما المطالبة بالتعويض الناتج عن الألم والمعاناة لفقدان المورث، وكذلك التعويض بسبب خسارة الدخل لفقدانه كمعيل، ليست تركة أو مالا موروثاً ولا يصح أن يكون كذلك، وإنما هي حقوق تتصل مباشرة بشخص الوارث ولا رابط يربطها بتركة المورث، ولها كيانها المستقل المجرد عنها وإن ترتبت بسبب فقدانه إذ لم تكن للمورث حال حياته، ولم تكن باستطاعته المطالبة بها فيما لو بقي على قيد الحياة، وبالتالي فهي ليست بمطلوب للميت في ذمة أخرى ولا تنطبق عليها المادة (1642) من المجلة، وإن أي ادعاء للمطالبة بها يجب أن يقدم من مستحقها بصفته الشخصية... نقض مدني فلسطيني رقم 2005\168 صادر بتاريخ 2007\6\20 عن موقع muqtafi.berzeit.edu

تمت الزيارة بتاريخ 2017\12\20 الساعة الخامسة مساءً.

² دواس، أمين: مرجع سابق، ص 175

³ ونص المادة (1\55) من قانون المخالفات رقم 36 لسنة 1944" (1\55)" إذا حدث أن تسبب موت شخص عن مخالفة مدنية وكان من حق ذلك الشخص لو لم ينته امره إلى الموت، أن يستحصل حين وفاته بموجب أحكام هذا القانون على تعويض مقابل الأذى الجسماني الذي سببته له تلك المخالفة المدنية فعندها يجوز لزوج ذلك الشخص ولوالديه وأولاده أن يحصلوا على تعويض من الشخص المسؤول عن تلك المخالفة المدنية وفقاً للأحكام التالية: أ. أن تقام الدعوى من قبل وباسم منفذ الوصية أو مدير التركة أو الورثة لمنفعة زوج المتوفى ووالديه وأولاده أو من كان حياً منهم. ب. ولا تصح إقامة الدعوى إلا من خلال اثني عشرة شهراً من تاريخ الوفاة "

تجاه الغير، وذلك بصفته متبوعا، وفي حال وفاة رب العمل يتم مطالبة ورثته بالتعويض¹، على اعتبار أن لا تركة إلا بعد سداد الديون.

وفي حال انتقال ملكية مكان العمل؛ فإن قانون العمل جعل مسؤولية رب العمل القديم والجديد بالتضامن، بحيث أبقى مسؤولية رب العمل القديم لمدة محددة بعد الانتقال،² وفي ذلك مخالفة للقواعد العامة بشأن التضامن إلا أن قانون العمل بخروجه عن القواعد العامة في ذلك أعطى ميزة للعامل، من خلال بقاء مسؤولية رب العمل الأصلي مدة ستة أشهر.

وبهذا، فإن رب العمل السابق يبقى متحملا للمسؤولية بشأن الالتزامات السابقة مع رب العمل الجديد، وبعدها يصبح رب العمل الجديد هو المسؤول وحده، وهذا يعني أن قانون العمل

¹ دواس، أمين: مرجع سابق، ص 175. نص المادة (14) من قانون المخالفات رقم 36 لسنة 1944¹ مع مراعاة احكام هذه المادة، اذا توفي شخص بعد بدء العمل بهذا القانون فان كافة اسباب الدعوى المتعلقة باية مخالفة مدنية تكون قائمة ضده او منوط به، تظل قائمة ضد تركته او لمنفعه تركته، حسبما تكون الحال، ويشترط في ذلك ان لا تسري احكام هذه الفقرة على اسباب دعوى القذف. 2. اذا ظل سبب من اسباب الدعوى قائما كما سلف بيانه، لمنفعة تركه شخص متوفي، بحسب التعويض القابل الاستيفاء لمنفعة تركة ذلك الشخص، حيثما تسببت وفاته عن الفعل او الترك الذي ادى الى نشوء سبب الدعوى، بغض النظر عن اية خسارة تسببت لتركته او ربح عاد عليها بسبب وفاته، ولكن يجوز ان يضم اليه مبلغ مقابل نفقات الجنازة. 3. لا يستمر في اية اجراءات بشأن سبب دعوى تتعلق بمخالفة مدنية، ظلت قائمة بحكم هذه المادة ضد تركة شخص متوفي، الا اذا كانت الاجراءات المقامة ضد ذلك الشخص بشأن سبب الدعوى المذكور لا تزال معلقة في تاريخ وفاته، او اذا كان سبب الدعوى المذكور قد نشأ قبل ستة اشهر على الاكثر لوفاته وكانت الاجراءات قد اتخذت بشانه خلال مدة لا تتجاوز ستة اشهر من تاريخ صدور شهادة او اعلام الارث الذي يمكن بموجبه توزيع التركة، او بعد ان حصل الممثل الشخصي القانوني على قرار باعتماده، ويؤخذ في ذلك الامر الذي يقع قبل الاخر. (4) اذا حدث ان وقع ضرر بسبب فعل او ترك، وكان من شان ذلك الفعل او الترك ان يكون سببا لدعوى مخالفة مدنية تقام ضد شخص من الاشخاص فيما لو لم يتوف قبل وقوع الضرر، او في نفس الوقت الذي وقع فيها، فإفناء بالغايات المقصودة من هذا القانون، يعتبر سبب الدعوى بشأن ذلك الفعل او الترك الذي من شأنه ان يظل قائما ضد ذلك الشخص فيما لم يتوف بعد وقوع الضرر، انه كان قائماضده قبل وفاته. (5) تكون الحقوق التي يخولها هذا القانون لمنفعة تركات المتوفين مضافة الى الحقوق التي يخولها هذا القانون او أي قانون اخر لمعالي المتوفين، لا منتقصة منها. (6) اذا حدث ان كانت تركة متوفي في حالة عسر وكان من الممكن الاستمرار في الاجراءات ضد تلك التركة بمقتضى هذه المادة، فكل التزام يتعلق بسبب الدعوى الذي يصح بشأنه الاستمرار في الاجراءات، يعتبر دينا يمكن اثباته في ادارة التركة، وان كان الالتزام على شكل طلب تعويضات غير مقررة ناشئة عن غير طريق التعاقد او الوعد او خيانة الامانه "

² ما نصت عليه المادة (37) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 " يبقى عقد العمل نافذا حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء ستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده ".

اللسطيني يحمل رب العمل الجديد المسؤولية عن الالتزامات، لم يكن مشاركا فيها مع رب العمل السابق.

وترى الباحثة بأنه يتوجب عدم قيام مسؤولية رب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة قبل انتقال ملكية مكان العمل إليه وقصرها على رب العمل القديم، وذلك لعدم تحميل رب العمل الجديد المسؤولية على التزامات لم يكن طرفاً فيها.

ويتضح مما تقدم أن المسؤولية المفترضة بين أرباب العمل المنصوص عليها في قانون العمل تسري ضمن المدة المحددة وهي ستة أشهر فقط، أما بعد ذلك فلا يكون رب العمل القديم مسؤولاً عن أي التزامات تجاه العامل وتتحصّر المسؤولية لرب العمل الجديد.

وأنه وفقاً للقواعد العامة، في حال انعقاد المسؤولية المدنية لأرباب العمل، فإن الوضع يختلف عما هو مقرر في قانون العمل، وذلك حتى يُسأل عن التعويض وفقاً للمسؤولية المدنية. يجب أن يكون الضرر واحداً ناتجاً عن خطأ واحد.¹ بحيث يكون جميع أرباب العمل مشتركين في المسؤولية وليس كما فعل قانون العمل.

وأن العقود المبرمة والقائمة في مكان العمل لا تتأثر بأي إجراء من شأنه أن يعمل على تغيير في شخصية رب العمل، كإبرام أي تصرف من التصرفات القانونية، وذلك شريطة أن يستمر مكان العمل في مباشرة نفس النشاط دون تغيير، وأن شخصية رب العمل لا تكون محل اعتبار، وذلك لحماية واستقرار العامل، إلا أن ذلك لا يتوافق مع مبدأ نسبية العقود والتي من شأنها سيكون رب العمل الجديد غير ملزم باستمرار العامل الذي يعمل لدى رب العمل القديم في العمل لديه، حيث إن ما يترتب على التزامات وحقوق لرب العمل القديم لا يكون لازماً للنقل لدى رب العمل الجديد، وطالما لا يوجد اتفاق صريح أو ضمني بإبقاء العامل لدى رب العمل الجديد، كذلك الأمر

¹ حيث نصت المادة (185) من مشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 "إذا تعدد المسؤولون عن فعل ضار التزم كل منهم، في مواجهة المضرور تعويض كل الضرر، ويتوزع غرم المسؤولية بينهم بقدر مسؤولية كل منهم في إحداث الضرر، فإذا تعذر تحديد هذا الدور، وزع عليهم غرم المسؤولية بالتساوي " وكذلك نص المادة (10) من قانون المخالفات المدنية، وأيضاً نص المادة (64) من قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944

في حال قام رب العمل الجديد والقديم بإنهاء عمل العامل بشكل متعمد بناء على اتفاق بينهما، فإن ذلك يستدل على سوء نيتها مما تتعقد مسؤوليتهم نتيجة ارتكابهم الخطأ التقصيري.¹

إلا أنّ استمرارية عمل العامل لدى رب العمل الجديد تكون في حال استمر النشاط الذي كان يعمل به رب العمل القديم دون تغيير، أما في حال قام رب العمل الجديد بتغيير نشاط المنشأة، بحيث أصبح نشاطها يختلف بشكل جوهري عما هو سابق ومختلف، كأن يكون مكان العمل، يعمل في صناعة الملابس وتم تحويله لصناعة الأحذية، ففي هذه الحالة من التغيير ينقضي العقد مع إعطاء العامل لحقوقه ومستحقاته العمالية كافة².

وفي حال قام رب العمل بادماج مكان العمل مع مكان عمل آخر، ومثال ذلك إذا كان مكان العمل شركة، فإن الشركة الدامجة تعتبر خلفا لرب العمل، وتلتزم بالوفاء بالالتزامات المترتبة تجاه عماله، وقد يؤدي الإدماج إلى جعل الشركتين شركة واحدة من خلال اتحاد الإدارة والإشراف فيما بينهما.³

حيث تكون مسؤولية الخلف مقتصرة على العقود القائمة وقت انتقال ملكية مكان العمل إليهم، أما العقود التي تكون منتهية قبل الانتقال فلا يُسألون عنها، وأيضا إن مسؤولية الخلف تكون محصورة في الالتزامات التي ترتب المسؤولية عنها في المدة السابقة لانتقال مكان العمل إليهم، أما المدة اللاحقة لترتب هذه المسؤولية، فلا يكون فيها تضامن، بحيث يصبحون مسؤولين عنها، كذلك بالنسبة إلى الخلف العام يُسألون فقط في حدود التركة، أما بشأن الالتزامات التي ترتبت بعد الوفاة فإنهم يسألون عنها وفقا لماله الخاص كأن يكون قد فسخوا العقد دون مبرر.⁴

¹ عبد الرحمن، أحمد شوقي: مرجع سابق، ص 226 و226.

² منصور، محمد حسين: مرجع سابق، ص 393.

³ عبد الصبور، فتحي: مرجع سابق، ص 440 و 439.

⁴ زاهر، محمود عبد الفتاح: مرجع سابق، ص 139.

وفي حال وفاة رب العمل، فإن عقود العمل تبقى قائمة وتسري على الورثة طالما لم تكن شخصيته محل اعتبار¹، وعلى الرغم من أن هذا التزام منصوص عليه قانوناً ما دام مكان العمل قائماً، إلا أنه في حال رغب الورثة بإغلاق أو تصفية مكان العمل، فإن التزامهم تجاه العامل يكون بحدود الشركة²، بحيث يجب أن تتم مراعاة حقوق العامل كافة³.

الفرع الثاني: دعاوى المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل

نصت المادة (118) من قانون العمل الفلسطيني "وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي: 1- علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه وتغطية سائر النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها. 2- جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث."

حيث أتاحت هذه المادة للعامل مطالبة رب العمل بجميع ما ينتج عن إصابة العمل، إلى انتهاء علاجه، بحيث يشمل ذلك جميع النفقات اللازمة لعلاجهِ وتأهيلهِ.

أما ما قد ينتج من نفقات تكون غير مباشرة كتحمل العامل مصاريف السفر والتقارير الطبية، فإن المشرع جاء خالياً من النص عليها، إلا أنه يرى بأن رب العمل ملزمٌ بها، وأيضاً تشمل مطالبة رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل التي تسبب بها الغير، وإن كان له حق الرجوع على الغير لمقاضاته وطلب التعويض الذي دفعه، من حيث طلب التعويض عن الوفاة، أو العجز الكلي، أو الجزئي⁴.

ونصت كذلك المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني " ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة، أو عن عذر مشروع، يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة"، وكذلك النص في المادة (128) من القانون ذاته " إذا

¹ نص المادة (36) من قانون العمل الفلسطيني.

² المصاروة، هيثم حامد: مرجع سابق، ص 246.

³ الداودي، غالب علي: مرجع سابق، ص 149.

⁴ الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق، ص 263.

ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته، يلتزم صاحب العمل بجميع الحقوق المقررة به وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون ."

ويتضح من نصوص المواد أن المشرع وضع حداً أقصى لرجوع العامل على رب العمل للمطالبة بالتعويض عن مستحقاته بسبب إصابة العامل أو المرض المهني.

وكان هدف المشرع من قصر الحد الأقصى للرجوع على رب العمل بالمستحقات العمالية نتيجة إصابة العامل أو المرض المهني؛ هو لما فيه من استقرار للمعاملات الناتجة عن عقد العمل، ولما فيه من سرعة تصفية المراكز القانونية.¹

وحتى لا يكون هناك صعوبة في إثبات العامل لحقوقه، بحيث تكون قد مرت عليها فترة طويلة أو فقدان الفائدة منها.² إلا أنه قد رأى البعض أن قصر هذه المدة لا تحقق التوازن بين المصالح بحيث يكون ذلك فائدة لرب العمل أكثر من العامل.³ وبالتالي ففي انقضاء مدة السنتين، يصبح العامل عاجزاً عن الرجوع على رب العمل بالتعويض طالما لم يثبت السبب المشروع في تأخير، إلا أنه يستطيع الرجوع عليه، وفقاً للمسؤولية المدنية، في حال كان المرض المهني أو إصابة العامل ناتجة عن خطأ رب العمل، وإصابة العامل بضرر نتيجة لذلك الخطأ، ووجود علاقة سببية تربط الخطأ بالضرر الحاصل.

ومثال ذلك، ما يظهر على العامل من أعراض مرض مهني، بعد انتهاء عمله والتحاقه بعمل آخر جديد، وكان رب العمل القديم هو السبب في ذلك المرض نتيجة طبيعة العمل الذي كان يعمل، وكان قد مر على انتهاء عمله القديم مدة السنتين، فمن خلال المسؤولية المدنية يستطيع

¹ الفجال، عادل عبد الحميد: مرجع سابق، ص 458 .

² المصاروة، هيثم حامد: مرجع سابق، ص 287.

³ أبو زينة، احمد: مرجع سابق، ص 19.

الرجوع على رب العمل القديم، بحيث يثبت ما لحق به من ضرر نتيجة خطأ رب العمل، وقيام العلاقة السببية بين خطأ رب العمل القديم والضرر الذي لحق به.¹

ويستطيع رب العمل اللجوء إلى التأمين على مسؤوليته المدنية عن إصابات العمل، من خلال شركة التأمين، وتكون الغاية من هذا النوع من التأمين، تعويض الضرر الذي لحق برّب العمل نتيجة قيام مسؤوليته المدنية التقصيرية وثبوتها، بحيث يكون رب العمل مسؤولاً أمام العامل أو الغير، نتيجة ما وقع منه من خطأ وأن العامل المتضرر عند المطالبة بحقه في التعويض عن الضرر الذي أصابه، وتكون المطالبة وفقاً للأثر الكاشف، وليس المنشأ، والتأمين من المسؤولية المدنية لرب العمل، يتطلب فيها أن يكون رب العمل حسن النية بحيث يقوم بتزويد الشركة بجميع ما يلزمها من معلومات وتفاصيل قد تؤدي إلى نشوء مسؤوليته، وجميع ما يلزم من التعرف على طبيعة العمل.²

ويشمل التأمين أيضاً ما قد يقع من إهمال أو تقصير صادر من أحد عماله، ويكون ذلك أثناء العمل وبسببه، وأيضاً ما يقوم بإحداثه العامل من أضرار تمتد إلى خارج مكان العمل كالانفجار أو حريق في مكان العمل وإصابه المناطق المحيطة بالضرر.³

ويستطيع العامل المطالبة بالتعويض من خلال اللجوء إلى شركة التأمين، إما قضاءً أو رضاءً وأن لا يكون رب العمل قد اعترف بتلك المسؤولية.⁴

وفي حال تقادم الحق في مطالبة شركة التأمين فهذا لا يعني أيضاً تقادم الحق بالنسبة للرجوع على رب العمل وذلك لعدم وجود ارتباط بينهما⁵. وإن محكمة الموضوع هي صاحبة

¹ عبيدات، عوني محمود: مرجع سابق، ص 156.

² شكري، بهاء بهيج: مرجع سابق، ص 476 و 473.

³ شكري، بهاء بهيج: مرجع سابق، ص 496.

⁴ شكري، بهاء بهيج: مرجع سابق، ص 471 و 491.

⁵ أبو زينة، أحمد: مرجع سابق 16 و 17.

الاختصاص فيما يتعلق باعتبار الإصابة إصابة عمل أم لا، طالما توصلت إلى ذلك من البيانات التي قدمت إليها وما استخلصته من الدعوى بغير رقابة على ذلك من محكمة النقض.¹

ويكون أساس التعويض في التأمين من المسؤولية المدنية لإصابات العمل على أساس ما لحق المضرور من خسارة، وما فاته من كسب وذلك في حدود ما هو منصوص في وثيقة التأمين، بحيث يكون التأمين عن الأضرار الناشئة عن الوفاة أو الإصابات الجسدية.²

المطلب الثاني: التعويض المترتب على رب العمل نتيجة الاخلال بالالتزامات

قد يفرض التعويض على رب العمل، وفقا للمسؤولية المدنية، نتيجة إخلاله بالعلاقة التعاقدية، وعدم قيامه بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليه، وذلك إما من خلال:

الفرع الأول: التعويض العيني

إن الأصل العام في المسؤولية العقدية يقضي بالتعويض العيني وذلك وفقا للاتفاق بين أطراف العقد³، ويتم اللجوء إلى التعويض العيني في حال كان ذلك ممكنا، وغير مرهق، أو مستحيلا⁴، ومثلا، في العلاقة التعاقدية لعقد العمل، يكون التنفيذ العيني مستحيلا في حال إفلاس رب العمل، ومن ثم إغلاق المنشأة.

¹ نقض مدني رقم 2010\322 الصادر بتاريخ 2010\11\9 عن موقع muqtafi.birzeit.edu بتاريخ 2018\8\13 الساعة السابعة مساء.

² شكري، بهاء بهيج: مرجع سابق، ص 483 و478 و479.

³ السنهوري، عبد الرزاق احمد: مرجع سابق، ص 1351.

⁴ نص المادة (225) من المشروع المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 " 1 يجبر المدين بعد إعداره على تنفيذ التزامه تنفيذا عينيا متى كان ذلك ممكنا 2. إذا كان التنفيذ العيني مرهقا للمدين، جاز للمحكمة -بناء على طلب المدين- أن يقصر حق الدائن على اقتضاء التعويض النقدي، إذا كان ذلك لا يلحق به ضررا جسيما ".

وكذلك يشترط للحكم بالتعويض العيني عدم المساس بالحرية الشخصية لرب العمل، وذلك لما فيها من مخالفة للنظام العام¹، وأن يتم من قبل السلطة العامة، ويكون على مال رب العمل وليس شخصه²، ولا تحكم المحكمة بالتعويض العيني إلا في حال التأكد من توافر شروطه³.

يتمثل التعويض العيني الذي قد يحكم به على رب العمل من خلال إعادة الحال إلى الوضع الذي كان عليه قبل إخلاله بتنفيذ التزاماته⁴.

قد يرى البعض في الحكم بالتنفيذ العيني بين العامل ورب العمل، ضرورة أن يتم النظر إلى كون المنشأة كبيرة أم صغيرة، فإذا كانت المنشأة كبيرة، فإن العلاقة والصلة بين العامل ورب العمل تكون ضعيفة وبالتالي يجوز أن يحكم بالتعويض العيني وذلك بناءً على طلب العامل إلا أنه يترك للقاضي السلطة التقديرية في الموافقة على طلب العامل أو عدم الموافقة⁵.

ومنهم من رأى بأن المحكمة تقوم بتخيير رب العمل بين التعويض العيني أو بين ما يقوم بدفعه من تعويضات والحقوق كافة. ويتمثل ذلك في العقد غير محدد المدة عندما يقوم رب العمل بفصل العامل بشكل تعسفي⁶.

ورأى آخر قال بأن عقد العمل يتميز بكونه لا يمكن فيه إجبار رب العمل على قبول العامل لديه ويتمثل ذلك في حالة وجود تعسف من قبل رب العمل والمحكمة لا يكون لها الخيار قبول طلب العامل بالموافقة على طلب اعادته وإنما تلزم المحكمة رب العمل بدفع بدل الفصل التعسفي وما يترتب على ذلك من اضرار اصابته⁷.

¹ الفجال، عادل عبد الحميد: مرجع سابق، ص 85 .

² عبد الرحمن، أحمد شوقي محمد: مرجع سابق، ص 127.

³ ولد علي، سائدة جمال حسين: مرجع سابق، ص 124.

⁴ الأهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص 250، والعدوي، جلال علي: مرجع سابق، ص 487.

⁵ الفجال، عادل عبد الحميد: مرجع سابق، ص 353.

⁶ أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل الأردني الجديد. الطبعة الأولى. الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

1998، ص 258.

⁷ حباس، موسى شكري: مرجع سابق، ص 258.

والسبب في ذلك أن عقد العمل من العقود التي يوجد بها علاقة تبعية بين العامل ورب العمل وبموجب هذه العلاقة لا يمكن إجبار رب العمل على إعادة العامل لديه وهو لا يرغب فيه أو لا يوجد ثقة به¹، وأيضاً لما فيه من المساس بالحرية الشخصية لرب العمل² وعلى اعتبار أن التزامات رب العمل هي التزامات شخصية وبالتالي في حال عدم رغبته في استمرار العقد لا يمكن إجباره في ذلك³.

إلا أن هناك حالات لا يتصور التعويض العيني فيها، وإنما يكون الأصل بالتعويض بالمقابل⁴، ومثال ذلك لا يتصور أن يكون التعويض عينياً عند وقوع ضرر جسماني؛ لأن الحكم بذلك التعويض لا يجعل منه إعادة العامل إلى الحالة التي كان عليها قبل وقوع الإصابة، أو إعادته للحياة⁵.

الفرع الثاني: التعويض المقابل

يعد التعويض المقابل البديل للتعويض العيني، وذلك من خلال إعطاء المدين مبلغاً من المال نتيجة ما إصابه من ضرر⁶، وقد عبرت مجلة الأحكام العدلية عن التعويض بمقابل بالضمان بالضمان وذلك من خلال نص المادة (416) "الضمان هو إعطاء مثل الشئ إن كان من المثليات وقيمه إن كان من القيميات".

والقصد بالضمان هو وجوب تعويض المضرور عما لحقه من ضرر⁷. بحيث يكون الهدف الهدف إعادة الحالة التي كان عليها العامل المضرور قبل وقوع الضرر، وعلى نفقة المسؤول رب العمل، ويكون ذلك متحققاً من خلال تعويض الضرر بشكل كامل⁸. وبهذا الضمان يستطيع العامل

¹ عبد الصبور، فتحي: مرجع سابق، ص 472.

² إسماعيل، أهاب حسن: مرجع سابق، ص 317.

³ هاشم، هشام رفعت: مرجع سابق، ص 341.

⁴ الأهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص 250 و 249.

⁵ المرجع السابق، ص 249.

⁶ الفار، عبد القادر: مرجع سابق، ص 67.

⁷ أبو حسن، ربيع ناجح راجح: مرجع سابق، ص 10.

⁸ الأهواني، حسام الدين كامل: مرجع سابق، ص 252.

العامل الحصول على مقابل مادي نتيجة الضرر الذي أصابه من عدم تنفيذ رب العمل لالتزاماته¹، وإن استحقاق التعويض بالمقابل لا يكون إلا من خلال ثبوت أركان المسؤولية المدنية الثلاث (الخطأ والضرر والعلاقة السببية)².

ووفقا للمسؤولية المدنية التعويض بمقابل، قد يكون من خلال التعويض بسبب عدم التنفيذ، أو التعويض نتيجة التأخير في التنفيذ³، ولا يتم التعويض عن تأخير في التنفيذ إلا من خلال توجيه إنذار للمدين يخطره بوجوب تنفيذ التزامه⁴، أي قيام العامل وفقا للمسؤولية المدنية بتوجيه إنذار لرب العمل يخطره بالتخلف عن تنفيذ التزاماته وترتب نتيجة ذلك ضرر.

أي أن المشرع لم يقتصر في إقامة الدعوى على إثبات الحق ووقوع الاعتداء، وإنما أوجب على العامل أن يقوم بتوجيه إنذار لرب العمل قبل لجوئه إلى فسخ العقد أو المطالبة بالتعويض⁵. إن مجلة الأحكام العدلية لم تنص على الإعذار لاستحقاق التعويض⁶.

وورد نص في المشروع المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 بأنه حتى يستحق التعويض يجب إنذار المدين به ما لم يقض الاتفاق أو القانون بغير ذلك⁷، إلا أن الإعذار لا يكون إلا في المسؤولية العقدية لرب العمل، أما في حال انعقاد مسؤوليته التقصيرية، فإنه لا يكون للإعذار أي هدف⁸؛ وذلك لكون الالتزام فيها يكون سلبياً⁹.

¹ الشرقاوي، جميل: النظرية العامة للالتزام، الكتاب الثاني. دون طبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1995، ص 49.

² الشرقاوي، جميل: مرجع سابق، ص 50.

³ الفار، عبدالقادر: أحكام الالتزام. دون طبعة. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2005، ص 67.

⁴ الفار، عبد القادر: مرجع سابق، ص 70.

⁵ المشاقي، حسين أحمد: مرجع سابق، ص 130.

⁶ ولد علي، سائدة جمال حسين: مرجع سابق، ص 130.

⁷ وفقا لنص المادة (243) من المشروع المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 "لا يستحق التعويض إلا بعد إعذار المدين ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك".

⁸ العدوي، جلال علي: مرجع سابق، ص 333.

⁹ عرفة، السيد عبد الوهاب: مرجع سابق، ص 35.

وعليه فإنّ على العامل أن يقيم الدليل على تخلف رب العمل عن تنفيذ التزاماته، أو التأخر فيها، لكي يستحق التعويض¹. ومثال ذلك: في حال وقوع خلاف بين العامل ورب العمل بشأن أخذ أخذ العامل لإجازته السنوية، يكون على العامل أن يثبت قيام العقد، ومرور المدة التي يستحق فيها الحصول على إجازته، ثم ينتقل عبء الإثبات على رب العمل، ليثبت عكس ذلك، كأن يثبت أن العامل حصل عليها.

ويجوز أيضاً وفقاً للمسؤولية المدنية، الاتفاق على مقدار التعويض في العقد في حال التأخر عن تنفيذ الالتزام المترتبة على العقد، والمتمثل بالشرط الجزائي²، وذلك من خلال تحديد التعويض المستحق عن طريق الاتفاق بين أطراف العقد، العامل ورب العمل، إلا أن هذا الشرط يخضع لرقابة القضاء في تنفيذه.

إذإنه لا يحكم بالشرط الجزائي في حال لم يلحق العامل أي ضرر، وأيضاً توجد رقابة من قبل القضاء، بحيث إذا كان التعويض المتفق عليه مبالغاً فيه، فإن القاضي يقوم بتخفيضه إلى ما يناسب الضرر الواقع، وأيضاً لا يجوز للعامل أن يطالب بأكثر مما هو متفق عليه من تعويض، إلا إذا أثبت بأن الضرر كان نتيجة خطأ جسيم أو غش من قبل رب العمل إلا أن هذا الاتفاق على قيمة التعويض مقدماً، لا تشمل التعويضات الجزافية المنصوص عليها في قانون العمل، وذلك لعدم جواز الاتفاق على تعديل قيمة التعويض عند عدم مراعاة مدة الإخطار في فسخ العقد غير المحددة مدته، كأن يتفقوا على انقاص قيمة التعويض، والمتمثلة بأجر العامل عن مدة المهلة، وإن القضاة لا يملكون سلطة تقدير قيمة التعويض عن هذه المهلة، حتى لو أدى الضرر الحاصل إلى أكثر من هذا التعويض، أو تبين أن العامل لم يصبه أي ضرر، كانت الغاية من تحديد قيمة التعويض عن مدة الإخطار، تجنب النزاع الذي قد يثار في العمل، والذي ينتج عنه تأخير الحكم في التعويض³.

¹ العربي، بلحاج: مرجع سابق، ص 527 وتتاغو، سمير عبد السيد: مرجع سابق، ص 178.

² نص المادة (240) من مشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 "يجوز للمتعاقد أن يحدد مقدماً مقدار التعويض بالنص عليه في العقد أو في اتفاق لاحق، مع مراعاة أحكام القانون".

³ عبد الصبور، فتحي: مرجع سابق، ص 418 و 417.

والتعويض الجزافي المقرر للعامل وفقا لقانون العمل نتيجة عدم مراعاة مدة الاخطار، لا يخضع للزيادة، كما لو أن مقدار الضرر العائد على العامل كان أكبر مما هو مقرر، من خلال هذا التعويض، نتيجة عدم عثوره على عمل.

وفي حال قام أطراف العلاقة التعاقدية في عقد العمل بالاتفاق على الشرط الجزائي في عقد العمل محدد المدة، فإنه جائز، وذلك في حال قام رب العمل بإنهاء العقد قبل انتهاء مدته، بحيث يسري وفقا للقواعد العامة لذلك التعويض، بحيث لا يحكم للعامل بأي تعويض في حال قام رب العمل بإثبات أن العامل قام بالالتحاق بعمل آخر مباشرة، وبالتالي لم يلحق به أي ضرر، وأنه حصل على العمل دون أي عناء، ولم يصبه أي ضرر أدبي وأيضا، يجوز للقاضي أن يخفض التعويض إذا ارتأأنه مبالغ فيه¹. ويعمل الشرط الجزائي على إعفاء الدائن في العقد من عبء الإثبات، وما أصابه من ضرر نتيجة الإخلال بالعقد، وللمدين أن يثبت بأن الضرر مبالغ فيه، أو عدم وقوعه².

المبحث الثاني: تقدير التعويض عن المسؤولية المدنية لرب العمل

عند الحكم بالتعويض على رب العمل يكون التعويض مختلفا بحسب كل حالة من حالات الإخلال التي وقعت المسؤولية بشأنها، بحيث يحكم للعامل بالطريقة المناسبة له والمتمثلة بإصلاح الضرر. وفي هذا المطلب سوف يتم بيان تقدير التعويضات المستحقة للعامل، بموجب قانون العمل وبموجب القواعد العامة في المسؤولية المدنية.

المطلب الأول: احتساب المستحقات العمالية

إن المستحقات العمالية المنصوص عليها في قانون العمل تشمل تقديرات التعويض عن مهلة الإخطار بأجرة شهر في حال لم يتم بتوجيه رب العمل، إذ إن مدة الشهر يحق للعامل التغيب خلال

¹ عبد الرحمن، أحمد شوقي: مرجع سابق، ص 310 و 328.

² تقض مدني رقم 2010\262 الصادر بتاريخ 2012\11\29 عن موقع muqtafi.birzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\7\10 الساعة الثالثة مساء.

نصفه الأخير، وبحسب له كأنه عمل به، ويجب في الإخطار الموجه من قبل رب العمل أن يكون مكتوباً¹.

الفرع الأول: المستحقات المترتبة للعامل أثناء العقد.

بمجرد ارتباط العامل مع رب العمل بموجب عقد عمل، سواء أكان محددًا أم غير محدد المدة أصبح لزاماً على رب العمل منح العامل كامل امتيازاته وحقوقه العمالية بمجرد الاستحقاق سواء كان الأجر أو البدلات أو الامتيازات العينية والإجازات الممنوحة له بموجب قانون العمل.

وأضاف قانون العمل كذلك جملة من الامتيازات يستحقها العامل لحماية لوضعه ومركزه القانوني والمالي، كالتعويض عن مهلة الإخطار التي يستحقها العامل، حتى لو تبين أنه عمل خلال هذه المدة في عمل آخر، ولم يلحقه أي ضرر، إذ إن التعويض هو جزاء لرب العمل، وبالتالي لا يتم الإغفاء منه²، والتعويض الجزافي عن مهلة الإخطار يضم الأجر الأساسي وجميع ما يشمل من ملحقات، بحيث إن الضرر يكون مستحقاً دون وقوعه فعلاً³.

كذلك بالنسبة لتقدير المستحقات العمالية عن إجازات العامل، فإن للعامل الذي أمضى خمس سنوات فأقل من العمل بدل إجازات، مدتها أسبوعان عن كل سنة عمل، أما إذا قضى في العمل خمس سنوات فأكثر، يستحق بدل إجازات مدتها ثلاثة أسابيع، هذا بالنسبة للعمل العادي أما إذا كان العمل خطراً أو مضرًا بالصحة أو كان العامل حدثاً، فإنه يستحق بدل إجازات مدتها ثلاثة أسابيع دون النظر إلى مدة العمل، ويرد على استحقاق الإجازات عدم جواز تجميعها لأكثر من سنتين⁴.

وقضت محكمة النقض الفلسطينية بشأن استحقاق العامل لإجازته، بأن عدم تقديم العامل دليلاً يثبت فيه أداءه مناسك الحج، أو ذهابه لبعثة ثقافية لا يخوله الحصول على بدل الإجازة، وأنه

¹ نص المادة (2/46) من قانون العمل الفلسطيني.

² طلبة، أنور: المسؤولية المدنية. دون طبعة. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. 2005 مرجع سابق، ص 41.

³ الزقندر، أحمد السعيد: مرجع سابق، ص 462 و461.

⁴ المادة (74) من قانون العمل الفلسطيني.

إذا كان العامل يعمل على أساس القطعة، فإنه يستحق إجازته، كإجازة للراحة أو إجازات الأعياد، إذ إن المشرع لم يفرق بين العامل بعقد منتظم، والعامل الموسمي، أو بالقطعة، وكذلك قضت بالحكم نفسه، بأن العامل لا يستحق إلا أواخر سنتين من إجازته السنوية بحيث تتم المطالبة بأخر سنتين فقط¹.

ويتضح من تقدير المستحقات العمالية أنها تم تقديرها بطريقة جزافية، بحيث لم تراعي تقديرها ما يلحق العامل من أضرار فعلية، مما يتم اللجوء إلى قواعد المسؤولية المدنية؛ لئتم جبرها بالشكل الكامل.

إن الغاية من اللجوء إلى المسؤولية المدنية لتقدير التعويض هو جبر وإصلاح الضرر كاملاً، بحيث يكون متناسباً مع الضرر الواقع فعلياً².

وفي حال انعقاد المسؤولية المدنية العقدية لرب العمل، فإن التعويض يكون وفقاً للضرر المباشر المتوقع، أي ما كان نتيجة طبيعية للفعل الضار، وكان متوقفاً وقت التعاقد، إذ إن رب العمل لم يكن باستطاعته توقي الضرر وفقاً لمعيار الشخص العادي³. أما الأضرار التي أصبحت متوقعة أثناء التنفيذ، فلا يؤخذ بها، ويجب أن يشتمل ذلك التوقع سبب الضرر⁴. إلا أنه إذا ثبت ارتكاب الفعل الذي نتج عنه الضرر عن غش وخطأ جسيم صادر من رب العمل، فإنه يُسأل عن الضرر المباشر غير المتوقع⁵.

¹ ينظر نقض مدني فلسطيني رقم 2010\557 الصادر بتاريخ 2011\5\5 عن موقع muqtafi.birzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\3\25 الساعة السادسة مساءً.

² دواس، أمين: مرجع سابق، ص 191.

³ نص المادة (1\239) من المشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 " 1 إذا لم يكن التعويض مقدراً في العقد، قدرتها المحكمة، ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب، بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام كلياً أو جزئياً، أو تنفيذه على وجه معيب، أو للتأخر في الوفاء به، وبعد الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول...".

⁴ عبد الرحمن: أحمد شوقي محمد: مرجع سابق، ص 273.

⁵ نص المادة (2\239) من المشروع القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 " إذا كان الالتزام مصدره العقد فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشاً أو خطأ جسيماً إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد...".

إن قياس توقع الضرر من قبل رب العمل يكون بناء على معيار موضوعي، فحدوث ظرف خاص للعامل أدى إلى زيادة الضرر فرب العمل لا يُسأل عن ذلك، طالما لم يكن على علم به والعامل لم يفصح عنه.¹ ومثال ذلك، في حال إصابة العامل بمرض مهني، ونتيجة الظروف الصحية لم يفصح عنه لرب العمل أدى المرض المهني إلى زيادة تفاقم وضعه.

أما في حال انعقاد المسؤولية التقصيرية لرب العمل، فالتعويض يشمل جميع الأضرار المتوقعة وغير المتوقعة². وفي كل من المسؤوليتين العقدية أو التقصيرية لا يتم التعويض عن الأضرار غير المباشرة³.

ويكون التقدير للتعويض وفقا لما لحق العامل من خسارة، وما فاتته من كسب، وذلك حسب القواعد العامة.

الفرع الثاني: المستحقات العمالية عند إنهاء العقد

نظمت أحكام وقواعد قانون العمل حماية للعامل في حال إنهاء العقد، سواء بإرادة الأطراف أو أحدهما، أو بسبب انقضاء مدته المحددة. وترتبت على الإنهاء حقوق عمالية تختلف باختلاف الحال وسبب الإنهاء. ولدراسة هذا الفرع لا بد من الحديث عن إنهاء العقد المحدد المدة وإنهاء العقد الغير محدد المدة.

أولاً: إنتهاء العقد المحدد المدة.

الأصل استمرار العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل حتى نهاية مدة العقد، إلا أنه قد يقوم رب العمل بإنهاء العقد قبل نهاية مدته، وقد يكون الإنهاء مشروع أو غير مشروع من قبل رب العمل. وقد خلت مجلة الأحكام العدلية وكذلك قانون العمل من النص على الأحكام المنظمة لإنهاء العقد محدد المدة، إلا أنه بالرجوع إلى المواد (40 و 41) من قانون العمل يستنتج منها أن وقوع

¹ عبد الرحمن: أحمد شوقي محمد: مرجع سابق، ص 274.

² دواس، أمين: مرجع سابق، ص 184.

³ الفار، عبد القادر: مرجع سابق، ص 198.

أحدى هذه الحالات المنصوص عليها في المواد يعتبر إنهاء مشروع من قبل رب العمل وبغير ذلك، يعتبر الإنهاء غير مشروع، نتيجة عدم التزام رب العمل بالشروط التي يتطلبها القانون لإنهاء عقد العمل محدد المدة.¹

مما يترتب على ذلك تعويضاً للعامل يكون أساسه الخطأ التعاقدى وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية التعاقدية، ويسمى بالإنهاء المبتسر ويتمثل ذلك من خلال دفع أجور العامل عن المدة المتبقية من العقد.²

وتم الاستناد في تقدير ذلك التعويض إلى المادة (606) من مرشد الحيران³ " إذا كانت مدة الخدمة معينة في العقد، وفسخ المخدم الإجازة قبل انقضاء المدة بلا عذر ولا عيب في الخادم يوجب فسخها، وجب على المخدم أن يؤديه الأجرة إلى تمام المدة، إذا سلم نفسه للخدمة فيها " والتي تقضي بدفع أجور العامل حتى نهاية مدة العقد.

إلا أنه هناك من الفقه يرى بأن تعويض العامل في العقد محدد المدة بأجرة المدة المتبقية ليس واحد في كل الأحوال، حيث يرى هؤلاء بضرورة انتقاص قيمة الأجر إذا وجد العامل عملاً آخر خلال الفترة المتبقية من العقد، كما أنه لا يستحق أي تعويض إذا التحق فوراً بعمل آخر وبنفس الأجر.⁴

¹ عرفات: حسام توفيق: شرح قانون العمل الفلسطيني. الطبعة الأولى. فلسطين: الكلية العصرية الجامعية. 2017، ص 239.

² نصره، أحمد: مرجع سابق، ص 256.

³ يعتبر مجلة الأحكام للمذهب الحنبلي، باشا: محمد قدرى.

⁴ عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق، ص 342، نقلاً عن كيرة، حسن: دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، ص 288.

وحيث قضت محكمة النقض الفلسطينية " بأن انتهاء عقد العمل محدد المدة من خلال فصل العامل دون مبرر يجعله مستحقاً لأجره عن المدة المتبقية من العقد دون النظر إلى المدة التي عمل فيها طالما كان هناك تعسفاً من جانب رب العمل¹

ويرى أن هذا الحكم مجانباً للصواب حتى ولو استقر عليه اجتهاد الفقه والقضاء، كونه اعتبر هناك تعسفاً من قبل رب العمل في العقد محدد المدة، في حين التعسف لا يكون إلا في العقد غير محدد المدة، وذلك التعسف يكون للشخص الذي يملك حقاً ورب العمل في عقد العمل محدد المدة لا يملك ذلك الحق في الإنهاء قبل نهاية مدة العقد. والأمر الآخر تقدر المحكمة تعويضاً للعامل يتمثل في المدة المتبقية للعقد، حيث أن هذا الحكم بحاجة إلى نص ولا يكفي اسناده إلى آراء الفقهاء واجتهاد القضاء.²

وقد ذهب القضاء الفلسطيني في حكم آخر له، إلى اعتبار استحقاق العامل تعويضاً جراء ما لحقه من عطل وضرر من إنهاء العقد محدد المدة على أساس مجلة الأحكام العدلية، وليس على أساس قانون العمل³. أي جعل أساس التعويض مجلة الأحكام العدلية.

مما ينبغي إزالة التناقض بين الحكمين بشأن التعويض عن إنهاء العقد محدد المدة واستقرار اجتهاد القضاء على الحكم القاضي باستناد التعويض إلى مجلة الأحكام العدلية، حتى لا يتم إثراء العامل بلا سبب من خلال تعويضه عن الإنهاء بغير ضرر أصابه نتيجة التحاقه بعمل آخر مماثل للعمل السابق وبنفس الأجر.

¹ نقض فلسطيني رقم 2010\619 الصادر بتاريخ 2012\1\6 عن موقع muqtafi.birzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2019\6\5 الساعة 7 مساء .

² عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق، ص 342 و343.

³ انظر نقض مدني فلسطيني رقم 2015\483 الصادر بتاريخ 2015\9\15 عن موقع muqtafi.birzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\3\25 الساعة السابعة مساء .

ووفقاً لقواعد المسؤولية المدنية لإنهاء العقد محدد المدة قبل إنتهاء مدته، فإن التعويض يكون على اعتبار أنه فسخ للعقد¹.

وحيث إن قانون العمل الفلسطيني لم يعالج الفسخ، وإنما اقتصر على إنهاء العقد غير محدد المدة، وأتى بحالاته.

وعند تقدير التعويض وفقاً للقواعد العامة لإنهاء العقد محدد المدة قبل نهاية مدته، لا يتقيد القاضي بمراعاة مهلة الإخطار المحددة في القانون، وذلك لأنها لم تفرض للعقد المحدد، وإنما فقط ينظر إليها في العقد غير محدد المدة، وأيضاً إن القاضي قد لا يحكم بالتعويض في حال تبين له أن العامل لم يصبه أي ضرر نتيجة التحاقه المباشر بعمل مماثل للعمل السابق².

ثانياً: إنهاء العقد غير المحدد المدة

أورد قانون العمل في حالات معينة تعويضاً قانونياً للعامل كالحق في مكافأة نهاية الخدمة، والتعويض عن الفصل التعسفي نتيجة إنهاء العقد.

بحيث ألزم رب العمل الذي قام بفصل العامل دون مبرر مشروع تعويض العامل مقدار أجر شهرين عن كل سنة عمل لدى رب العمل، شرط أن لا يتجاوز مقدار التعويض أجر سنتي عمل، وكذلك أن لا تحسب من كسور السنة في تقدير ذلك التعويض. ومثال ذلك، أن يقوم عامل بالعمل لدى رب العمل مدة أربع سنوات ونصف، فإن نصف السنة لا تحتسب على اعتبار أنها كسر³.

¹ نصره، أحمد: مرجع سابق، ص 235.

² الديناصورى ، عز الدين والشواربي، عبد الحميد: مرجع سابق، ص 630 .

³ نص المادة (47) من قانون العمل الفلسطيني.

ولكي يحكم ببطل الفصل التعسفي، فإنّه يشترط أن يكون العقد غير محدد المدة، وأن تقدير الاستحقاق، التعويض، ويكون بناء على ما تقرره محكمة الموضوع، وما تستخلصه من وقائع الدعوى¹.

وقدر قانون العمل مستحقات العامل عن نهاية مكافأة الخدمة، حيث نص على استحقاق العامل لهذه المكافأة عند انتهاء عمله، ومقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل، ومن شروط استحقاق هذه المكافأة أن يكون العامل قد أمضى سنة فأكثر في العمل، وبالتالي فإن تقدير هذه المكافأة يحسب فيها كسور السنة أما ساعات العمل الإضافي، فلا يتم احتسابها².

ومما قضت به محكمة النقض الفلسطينية "...إن مكافأة نهاية الخدمة لا تتحقق إلا بانتهاء الخدمة، أما قبل ذلك فإن أي مبالغ يتقاضاها العامل، طالما لم تنته مدة خدمته، تخرج عن كونها بدل مكافأة نهاية الخدمة، ولا يمكن وصفها كذلك، وذلك فإن مكافأة نهاية الخدمة هي في الأصل تلك المبالغ التي يدفعها رب العمل للعامل في نهاية خدمته؛ ليستعين بها على العيش بكرامة بعد أن قضى شبابه في مزاولة عمله، ومن هنا نرى وبحق أنها تعويض عن الخدمة، والتي لا يمكن أن تتحقق إلا بمعنى مدة الخدمة، أي العمل، فضلاً عن أن قانون العمل وضع ضوابط فيما يتعلق بمقدار المكافأة، ترتبط بمدة العمل التي قضاها العامل، وكذلك استقالته، وفق ما أنبأت عنه المادة 2\42 من القانون، الأمر الذي نرى معه أن تحديد مقدار المكافأة لا ينفصل عن إنهاء الخدمة ومدتها وسببها، مما يؤكد أن أية مبالغ يتقاضاها العامل جزءاً من راتبه، لا تنصرف إلى معنى المكافأة، ولا يمكن اعتبارها كذلك، وعليه فإن الحكم المطعون فيه يغدو -والحالة هذه- مستوجب النقض.."³.

¹ نقض مدني فلسطيني 2009\19\4 الصادر بتاريخ 2010\5\31 موقع muqtafi.birzeit.edu بتاريخ 2018\7\10 الساعة الخامسة مساءً.

² نص المادة (45) من قانون العمل الفلسطيني.

³ انظر، نقض مدني فلسطيني رقم 2013\653 الصادر بتاريخ 2015\5\5 عن موقع muqtafi.birzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\3\22 الساعة السابعة مساءً.

ومكافأة نهاية الخدمة يرد عليها استثناء يتمثل في حالة استقالة العامل من تلقاء نفسه وبارادته¹.

وفي هذه الحالة لا تطبق القاعدة العامة، وإنما يلجأ إلى حساب آخر وذلك: 1- إذا أمضى في عمله أقل من خمس سنوات، يستحق ثلث المكافأة. 2- إذا أمضى في العمل خمس سنوات فأكثر، فيستحق ثلثي المكافأة 3- إذا أمضى أكثر من عشر سنوات في العمل، فيأخذ المكافأة كاملة.

ومكافأة نهاية الخدمة تستحق، سواء أكان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة²، وعند احتساب مكافأة نهاية الخدمة يكون على أساس الأجر الكامل، أي مضاف إليه العلاوات والبدلات³.

وعند إنهاء العقد غير محدد المدة، فيتم النظر هل كان الإنهاء بمبرر مشروع أو غير مشروع، والتمثل بالقيود الموضوعي، وأيضا هل تمت مراعاة القيد الشكلي، والتمثل بتوجيه الإشعار⁴، وعليه فقد جاء بأنه عند إنهاء العقد يجب على رب العمل أن يثبت على سبيل الحصر أن الإنهاء كان راجعا لأحد الأسباب الواردة في المادتين (40) و(41) من قانون العمل، وبغير هذه الأسباب يكون التعسف متوافرا من قبله⁵.

¹ نص المادة (2\42) من قانون العمل الفلسطيني.

² انظر، نقض مدني فلسطيني رقم 2009\419 الصادر بتاريخ 2010\5\31 عن موقع muqtafi.birzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2018\24\2 الساعة السابعة مساء.

³..حيث يتبين من مواد قانون العمل سالفة الإشارة ان المشرع قد ميز بين مدلول الأجر ومدلول الأجر الأساسي في الحقوق العمالية الناشئة عن عقد العمل، وحيث أن المستفاد من المواد التي أشرنا إليها أنفا أن بدل مكافأة نهاية الخدمة تحسب على أساس الأجر الحقيقي والذي هو عبارة عن الأجر المسمى اضافة للعلاوات والبدلات التي تواتر على قبضها أثناء عمله، وتدخل جميعها ضمن الأجر لغايات احتساب حقوقه وبضمنها المكافأة. "2012\12\19 نقض مدني 2011\703.

⁴ الزقندر، أحمد السعيد: مرجع سابق، ص 483.

⁵ "وحيث إن على صاحب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل، وأن يكون ذلك لأحد الأسباب المحددة في المادتين 40 و 41 من قانون العمل على سبيل الحصر، وإلا كان متعسفا في فصل العامل، ولما كانت بيئة الطاعن المدعى عليه لم تثبت ما ادعاه من تجاوزات ومخالفات نسبتها للعامل المطعون ضده، بل جاء في البيئة مناقضة لهذا الادعاء، كما أن إنهاء عقد العمل كان قبل انتهاء المشروع كما هو ثابت من شهادة مهندس المشروع، فإن ما ذهبت إليه محكمة الموضوع وأيدتها فيه محكمة الاستئناف من أن إنهاء عقد العمل كان فصلا تعسفيا يكون واقعا في محله وموافقا للقانون .."نقض مدني فلسطيني رقم 2009\94 الصادر بتاريخ 2009\9\30 عن موقع muqtafi.berzeit.edu تمت الزيارة بتاريخ 2017\12\23 الساعة السابعة مساء.

ويوجد خلط بين الفقه واجتهاد القضاء بشأن الإنهاء التعسفي والإنهاء غير المشروع لعقد العمل، باعتبارهم نفس المعنى إلا أنه حيث يوجد فرق بينهما¹، حيث أن الإنهاء التعسفي يكون من خلال عدم مراعاة الأسباب الموجبة الحقيقية للإنهاء²، وذلك من خلال استعمال رب العمل لحقه بطريقة مضرة للأخرين .

ولم تتضمن مجلة الأحكام العدلية نصوصاً متعلقة بالتعسف من حيث المقصود به أو حالاته، إلا أنها أخذت بقاعدة " الجواز الشرعي ينافي الضمان" والمقصود بذلك ما دام يستعمل حقه بالطريقة التي خولها له القانون فلا يسأل عن الأضرار التي تترتب نتيجة استعمال ذلك الحق. وجاء كذلك قانون العمل خالياً من النصوص المتعلقة بالإنهاء التعسفي، إلا أنه أشار إلى بعض الحالات التي يعتبرها فصلاً تعسفياً على سبيل المثال وليس الحصر الواردة في المواد (39 و42 و5\35 و2\103). أما القضاء الفلسطيني فقد عرفه: " استعمال الحق على وجه غير مبرر"³.

والإنهاء التعسفي قاصراً على العقد غير محدد المدة، على عكس الإنهاء غير المشروع الذي يشمل العقد محدد المدة وغير محدد المدة.

وبالرجوع إلى نص المادة (40) من قانون العمل نجد أنه " يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك"، يتضح أنها منحت رب العمل حق إنهاء العقد لأسباب فنية أو اقتصادية؛ لتقليص عدد العمال في العقد غير محدد المدة، ولم تمنحه في العقد محدد المدة، ويستدل من ذلك أنها نصت على بدل الإشعار قبل القيام بالإنهاء؛ بسبب الخسارة الفنية، أو الاقتصادية، وذلك لأن العقد محدد المدة لا يشترط فيه الإشعار، وبالتالي لا تطبق هذه المادة على العقد محدد المدة.

¹ عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق، ص345.

² المادة (3\46) من قانون العمل الفلسطيني .

³ نقض فلسطيني رقم 2014\93 الصادر بتاريخ 20\10\2015، غير منشور .

والأصل أن يقدر التعويض بالضرر الذي لحق العامل نتيجة إنهاء العقد بغير مبرر مشروع، وفي حال عدم ترتب الضرر فإنه لا يستحق التعويض، إلا أن قانون العمل استثنى ذلك بتقديره التعويض الجزافي للعامل والمتمثل بأجر شهر كبذل إشعار، في حال عدم مراعاته من قبل رب العمل في العقد غير محدد المدة، ويستحق التعويض سواء ترتب ضرراً للعامل أم لم يترتب وسواء حصل ضرراً أكبر أو أقل.¹

ويلجأ كذلك إلى قواعد التعويض وفقاً للمسؤولية المدنية في حال حصول ضرر للعامل جراء إنهاء العقد غير محدد المدة، أكبر من الضرر المفروض في قانون العمل.

وعند تقدير التعويض عن المسؤولية المدنية لرب العمل عن إنهاء العقد المحدد، وغير المحدد، يكون وفقاً لما لحق العامل من أضرار مادية وأدبية؛ بحيث يقدر ذلك وفقاً لمدة العمل التي مكث فيها العامل، والأجر الذي كان يتقاضاه². وأيضاً يراعي القاضي في التقدير، المدة الزمنية التي مكث فيها دون الحصول على عمل، وما إذا التحق بعمل جديد أم لا، و في حال التحاقه بعمل جديد ينظر إلى الفرق بين الأجر في عمله الجديد والقديم³ لمعرفة مقدار الضرر الي أصابه.

أما فيما يتعلق بالأضرار الأدبية، فيكون تقديرها وفقاً لما أصاب العامل من إساءة لسمعته، وما أصابه من معاناة، نتيجة إنهاء العقد دون مبرر مشروع⁴. وأنه عند تقدير التعويض يجب أن يتم بيان جميع عناصر الضرر المستخدمة في هذا التقدير وأن تكون مسببة بطريقة كافية.⁵

¹ عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق، ص344

² الزقرد، احمد السيد: مرجع سابق، ص438.

³ عبد الصبور، فتحي: مرجع سابق، ص490.

⁴ عبد الرحمن، أحمد شوقي: مرجع سابق، ص 309.

⁵ العربي، بلحاج: مرجع سابق، ص526.

المطلب الثاني: احتساب التعويضات عن إصابة العامل

جاءت النصوص المنظمة لتعويض العامل عن إصابة العمل في قانون العمل، ضماناً للعامل؛ بحيث جعل مسؤولية رب العمل مفترضة في هذا الشأن وذلك في حال عدم استطاعة العامل إثبات الخطأ الصادر من رب العمل، أو كأن تكون نتيجة الإصابة من مصدر غير معلوم، وفي حال كانت الإصابة ناتجة عن سبب أجنبي، كالقوة القاهرة، أو الحادث الفجائي، بحيث يكون رب العمل معفياً فيها من المسؤولية، أو أن تكون الإصابة ناتجة عن العامل بسبب عدم حرصه، والمحافظة على سلامته¹؛ لذلك لا بد من تفصيل التعويضات التي يستحقها العامل، ووفقاً لقانون العمل، والمسؤولية المدنية في فرعين، الأول: التعويض عن العجز المؤقت، والثاني التعويض عن العجز الدائم والوفاة.

الفرع الأول: التعويض عن الإصابة بعجز مؤقت.

تم تقدير هذه التعويضات بطريقة جزافية، من خلال النص عليها، وبيان حالاتها، ومقدارها ومن حالاتها: 1- العجز المؤقت، حيث نصت المادة (119) من قانون العمل " إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله، يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة مدة عجزه المؤقت، بما لا يتجاوز 180 يوماً"، ويتضح من ذلك أنه إذا نتج عن إصابة العامل عجز جزئي فإنه يستحق 75% من أجره اليومي إلى حين شفائه، بحيث لا يجوز أن يزيد دفع الأجر للعامل عن 180 يوم عمل.

أما في حال زادت مدة عجزه عن 180 يوماً، فإن العامل لا يستحق أجره طبقاً لهذا المادة، وإنما يبقى رب العمل مسؤولاً عن علاجه وتحمل نفقات العلاج لحين شفائه أما إذا كانت الإصابة ناتجة عن خطأ من قبل رب العمل، فإنه يرى أن يقوم العامل بمطالبة رب العمل بالتعويض بموجب القواعد العامة للمسؤولية المدنية، بالإضافة إلى التزام رب العمل بدفع الأجر عن جميع

¹ أبو السعود، رمضان: مرجع سابق، ص 339.

الأيام التي تعطل فيها العامل، حتى لو زاد مقدارها عن 180 يوماً، ويستدل على هذا من عدم وجود ما يمنع ذلك في قانون العمل¹.

فسر البعض نص المادة (119) المتعلقة بزيادة مدة العجز الجزئي عن 180 يوماً، واستحقاق العامل لتعويض يعادل أجره العادي قبل الإصابة، إلى حين الحصول على التقرير النهائي المتعلق بحالته²، ويتضح من هذا الرأي أن العامل يستحق تعويضاً في المدة الزائدة عن 180 يوماً حتى ولو لم يصدر خطأ من جانب رب العمل.

وترى الباحثة أن الأخذ باستحقاق العامل للأجر العادي في المدة الزائدة عن 180 يوماً إلى حين استقرار حالته الصحية، أكثر ضماناً للعامل، وذلك دون النظر إلى صدور خطأ من جانب رب العمل لاستحقاق ذلك الأجر.

الفرع الثاني: العجز الدائم والوفاة

نظم المشرع الفلسطيني في نص المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني التعويض عن العجز الكلي والوفاة؛ حيث جاء فيها: "1- إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة، أو نتج عنها عجز كلي دائم، استحق الورثة في الحالة الأولى، والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر 3500 يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين، أيهما أكثر. 2- إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم، يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم. 3 - إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم، يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز، بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم."

¹ نصره، أحمد: مرجع سابق، ص 171.

² الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق، ص 264.

وبتحليل نص المادة، تتبين كيفية تقدير المستحقات العمالية عند حدوث عجز كلي دائم، وذلك عندما يكون عجز العامل 100%؛ أي غير قادر تماماً على القيام بواجباته، أو نتج عن الإصابة وفاة، فإنه يقدر تلك التعويضات بطريقتين: إما أن يأخذ المصاب أو الورثة أجر عمل مدة 3500 يوم، أو 80% من أجر العامل الأساسي حتى إتمامه سن الستين.

والمقصود بطريقة التعويض لورثة العامل في هذه المادة يكون وفقاً لنظام المواريث وأحكام الفقه الإسلامي؛ إذ عد المشرع التعويض للورثة بمثابة الإرث، وهو في الواقع تعويض للمعالين الذي يعيّلهم العامل، وكان على المشرع أن يقوم بتوزيع ذلك التعويض على المعالين فقط، دون أن يكون ذلك وفقاً لنظام المواريث الشرعية¹ أي عدم تقسيم مبلغ التعويض وفقاً لقواعد الإرث وإنما يكون مقتصرًا على من كان يعيّلهم العامل فقط.

أما إذا نتجت الإصابة عن عجز دائم جزئي، فإنه يتم تقدير التعويض بناءً على نسبة العجز الجزئي إلى نسبة العجز الدائم، بحيث تحسب مستحقات العامل وفقاً لطريقة العجز الجزئي، ووفقاً لطريقة العجز الكلي، وبناءً عليه يؤخذ بالمبلغ الأكبر. أما إذا أصيب العامل بعدة إصابات، فإن التعويض يقدر بناءً على مجموع نسب العجز، شريطة أن لا يزيد عن التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.

ويرجع تحديد نسبة العجز من الإصابة إلى اللجنة الطبية المختصة²، وذلك بعد استقرار الحالة الصحية للمريض، وعرضه على اللجنة المختصة، كون هذه الإصابة قابلة للتغير والتفاقم من وقت لآخر، وتختلف معه نسبة العجز³.

ونص قانون العمل على أن التعويضات الناشئة عن إصابة العمل، يتم احتسابها على أساس متوسط آخر ثلاثة أشهر من عمل العامل⁴. إذ لم يبين المشرع المقصود بكيفية تقدير

¹ الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق، ص 271.

² نص المادة (121) من قانون العمل الفلسطيني وفقاً لأحكام هذا القانون، تقدر اللجنة الطبية نسبة العجز المستحقة عن إصابة العمل بمقتضى أحكام القانون، أو النظام ذي العلاقة الساري المفعول وقت الإصابة .

³ الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق، ص 269.

⁴ نص المادة (130) من قانون العمل الاساسي.

الأجر؛ أي: هل يتم تقديره على أساس أجره الذي كان يتقاضاه، أم أجره الأساسي غير المشمول بالعلوات والبدلات، أم الأجر الذي تعينه دائرة الإحصاء؟¹

إلا إن المشرع مكن العامل من الرجوع على رب العمل بالتعويض التكميلي، وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية، وذلك في حال كانت التعويضات الجزافية المقدرة في قانون العمل غير كافية لإصلاح الضرر،² أو في حال صدور خطأ من قبل رب العمل تسبب في تلك الإصابة، كعدم التزامه بالتدابير الحمائية اللازمة والمتعلقة بإجراءات السلامة.³

ويستلزم التعويض التكميلي؛ لأن التعويضات الجزافية المنصوص عليها في قانون العمل مقتصرة فقط على الأضرار الجسمية دون شمولها للأضرار المادية والأدبية.⁴

وحيث إن التعويض التكميلي يتبع التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص، فهو يشمل فقط ما يخص مستحقي التعويض؛ أيمن كان له الحق في التعويض الأساسي، ولا يتعدى إلى غيرهم، وهذا ناتج عن الطابع التكميلي لهذا التعويض، أما فيما يخص الجهة الملزمة بالتعويض الأساسي، فهي رب العمل، أو شركة التأمين إذا كان مؤمناً أما التعويض التكميلي، فيكون على المسؤول وهو رب العمل.⁵

ويتضح أنه عند الرجوع للتعويض التكميلي وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية، على العامل إثبات خطأ رب العمل، ويتضح أنه على العكس من المسؤولية المنصوص عليها في قانون العمل، التي تعفي العامل من عبء إثبات خطأ رب العمل، وذلك لكونها مفترضة افتراضاً غير قابل لإثبات العكس؛ إذ عند وقوع ضرر جسدي للعامل نتيجة إصابة عمل حدثت وكانت ناتجة عن خطأ رب العمل، فإنه يتم تقدير التعويض وفقاً للمسؤولية المدنية؛ لاعتبارات عدة، وذلك

¹ الحوح، نائل فتوح: مرجع سابق، ص 274.

² صلاح، رامي نهيد: إصابات العمل والتعويض عنها. الطبعة الأولى. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2010، ص 115.

³ ملكاوي، بشار والعمرى، فيصل: مرجع سابق، ص 87.

⁴ رشدي، أحمد السعيد: مرجع سابق، ص 134.

⁵ مناصير: مرجع سابق، ص 279.

من خلال ما لحق العامل من خسارة، والمتمثلة بالمصاريف، ونفقات العلاج الطبي، وجميع مستلزماته، وكذلك إلى ما فاته من مكسب، ويتمثل ذلك بعجزه عن القدرة على العمل، ونقصان كفاءته في العمل، وأيضاً ما يكون قد لحقه من ضرر أدبي نتج عن تلك الإصابة من تشويه وعجز¹. وكذلك ما نتج عن الإصابة من آلام نفسية، أو جسدية من خلال حرمانه من القيام بواجباته الحياتية، وأيضاً يستحق تعويضاً نتيجة ما دفعه من نفقات للشخص الذي قام بمساعدته².

إن الورثة عندما يطالبون بالتعويض عما لحقهم من ضرر مادي، فإن الأضرار تعد أضراراً خاصة بهم، وبالتالي لا تكون أضراراً لها علاقة بمورثهم، وهو العامل، وبالتالي عند مطالبتهم بالتعويض، يكون ذلك بناء على حق شخصي لهم³.

أما فيما يتعلق بتقدير التعويض عن الضرر الأدبي، فإن الأصل في التعويض أن يكون شخصياً؛ أي مقتصرًا على العامل المتضرر، إلا أنه تجوز المطالبة به من قبل الورثة في حال الوفاة، شريطة الاتفاق على ذلك، أو بمقتضى حكم نهائي قضائي⁴.

اقتصر المشرع المدني الفلسطيني على أحقية من لهم الحق بالمطالبة بالتعويض للزوج أو القريب من الدرجة الثانية⁵.

وترى الباحثة أنه كان ينبغي على المشرع عدم تحديد الأشخاص الذين لهم الحق في المطالبة بالتعويض الأدبي، وفتح المجال لجميع من كان رب العمل قائم على إعالتهم والإنفاق عليهم، فقد يكون هناك أشخاص غير المشمولين بنص المادة، ويقوم رب العمل بالإنفاق عليهم. إلا أن موقف قانون المخالفات المدنية بشأن انتقال التعويض إلى الورثة، جاء بالمنع، وأن يكون ذلك مقتصرًا على العامل فقط، وذلك بمقتضى نص المادة (15) من قانون المخالفات المدنية "لا يصح

¹ فرج، توفيق حسن: مرجع سابق، ص 390.

² عبد الرحمن، أحمد شوقي محمد: مرجع سابق، ص 442.

³ عبد الرحمن، أحمد شوقي: مرجع سابق، ص 401.

⁴ نص المادة (3\239) من المشروع المدني الفلسطيني وكذلك نص المادة (3\187) منه.

⁵ وفقاً لنص المادة (2\187) من المشروع المدني الفلسطيني "يجوز أن يقضى بالتعويض للزوج والقريب من الدرجة الثانية عما يصيبه من ضرر أدبي بسبب موت المصاب ..".

تحويل حق الحصول على أية نصفة بشأن مخالفة مدنية، وأي التزام مترتب عليها، إلا بحكم القانون"

وجاء بنص آخر يقضي بإقتصار الحق في المطالبة بالتعويض عن الضرر الأدبي من خلال وقوع الضرر الجسماني الذي لحق بالعامل المتوفى، وتكون المطالبة مقتصرة في ذلك على الزوجة والأبناء والوالدين.¹ بحيث يكون الحكم بالتعويض عن الضرر الأدبي بناء على ما لحق أقاربه من ضرر حقيقي²، بحيث يتم النظر إلى الفرصة الضائعة نتيجة فقدان العامل³. ويتم تقدير التعويض وفقا لقيمة الضرر وقت صدور الحكم القضائي، إذ إنه إذا تم النظر إلى تقدير التعويض وقت صدور الفعل الضار، فإن ذلك يؤدي إلى الحصول على نتائج غير صحيحة، وذلك لكون القاضي وقت صدور الحكم قد أهمل الأخذ بأضرار قد تكون متحققة أمامه⁴.

¹ نص المادة (1\55) من قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944.

² عبيدات، يوسف محمد: مرجع سابق، ص 327.

³ عبد الرحمن، أحمد شوقي محمد: مرجع سابق، ص 398.

⁴ عبد الرحمن، أحمد شوقي: مرجع سابق، ص 320.

الخاتمة

النتائج

- 1- إن المسؤولية المدنية لرب العمل قوامها توافر العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل، وقيام رب العمل بالإخلال بالالتزامات المفروضة عليه قانوناً أو اتفاقاً.
- 2- قامت مجلة الأحكام العدلية بتنظيم عقد العمل بصورة غير مباشرة من خلال تنظيمها لعقد الإيجار.
- 3- طبيعة المسؤولية المدنية لرب العمل مسؤولية عقدية، إلا أنه توجد حالات استثنائية تكون المسؤولية المدنية فيها تقصيرية.
- 4- قانون العمل لم ينظم طرق التعويض عن الضرر الأدبي، وإنما اقتصر فقط على الضرر المالي، وبالتالي عند حدوث ذلك الضرر، فإنه يرجع إلى قواعد المسؤولية المدنية في جميع الحالات.
- 5- عدم وضوح موقف القضاء بشأن مسؤولية رب العمل بفعل الغير، فحكم في مواضع بمسؤولية رب العمل وفي مواضع أخرى عدم مسؤوليته.
- 6- المسؤولية التضامنية لأرباب العمل في قانون العمل، تختلف عما هو منصوص عليه في القواعد العامة للمسؤولية المدنية.
- 7- لم ينظم قانون العمل حالات إنهاء العقد محدد المدة، كما فعل في عقد غير محدد المدة، وإنما أحال ذلك إلى القواعد العامة.
- 8- عمل المشرع في قانون العمل على تقدير التعويضات التي يستحقها العامل بطريقة جزافية، وقد تكون غير كافية لجبر الضرر بالكامل، وإن قانون العمل الفلسطيني قام ببيان ما يتوجب دفعه عند إصابة العمل أو المرض المهني فقط، دون امتدادها إلى المستحقات العمالية الأخرى.

التوصيات

- 1- نوصي بعدم السماح للمتبوع الرجوع على التابع فيما أوفى به للغير، وذلك لإنتفاء غاية المشرع من حماية العامل.
- 2- نوصي المشرع في قانون العمل توضيح موقفه بشأن نص المادة (2\127) من قانون العمل والمتعلقة بخطأ الغير، بحيث يبين من هو الغير المقصود به، هل شركة التأمين؟ أم الأجنبي عن العقد؟
- 3- نوصي المشرع بجعل مسؤولية رب العمل الجديد غيرمفترضة عن الفترة السابقة لانتقال ملكية مكان العمل إليه.
- 4- نوصي المشرع تحديد حالات الفسخ التي تطرأ على عقد العمل وتمييزها عن حالات الإنهاء الواردة في عقد العمل غير محدد المدة، بحيث يكون ذلك مقيدا أكثر لرب العمل.
- 5- نوصي المشرع ببيان معايير التعسف في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وبيان صورته.
- 6- نوصي بعدم تحديد درجة القرابة في حال المطالبة بالضرر الأدبي وإنما الاكتفاء بذكر من كان يعيلهم المتضرر، وذلك لأنه قد يصاب بالضرر أشخاص غير المذكورين في نص القانون، وهم الذين كان يعيلهم العامل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- مجلة الأحكام العدلية
- قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944
- قانون المخالفات المدنية المعدل رقم 5 لسنة 1947
- قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001
- قانون البيئات الفلسطينية رقم 4 لسنة 2001
- المشروع المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012
- قانون التنفيذ الفلسطيني رقم 23 لسنة 2005

ثانياً: المراجع

- أبو السعود، رمضان: النظرية العامة للالتزام. دون طبعة. الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية. 2002.
- أبو شنب، أحمد عبد الكريم: شرح قانون العمل الأردني الجديد. الطبعة الأولى. الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1998.
- إسماعيل، هاب حسن: قانون العمل. الجزء الأول. دون طبعة. القاهرة: مطبعة جامعة القاهرة. دون سنة نشر.
- الأهواني، حسام الدين كامل: مصادر الالتزام. دون طبعة. مصر. 1994.

- الأودن، سمير عبد السميع: الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي. الطبعة الأولى. الاسكندرية: الفتح للطباعة والنشر. 2003.
- تتاغو، سمير عبد السيد: مصادر الالتزام. الطبعة الأولى. مصر: مكتبة الوفاء القانونية. 2009.
- الجمال، مصطفى: النظرية العامة للالتزامات. دون طبعة. لبنان: دار الجامعية. 1987.
- حباس، موسى شكري: عقد العمل. الطبعة الأولى. رام الله: دار السلام للنشر والتوزيع. 1999.
- الحسيني، عبد اللطيف: المسؤولية المدنية على الأخطاء المهنية. الطبعة الأولى. لبنان: الشركة العالمية للكتاب. 1987.
- الحوح، نائل فتوح: قراءة في قانون العمل الفلسطيني. دون طبعة. دون بلد نشر: دون مكان نشر. 2017.
- الحيارى، أحمد إبراهيم: المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير. الطبعة الأولى. الأردن: دار وائل للنشر. 2003.
- حيدر، علي: درر الأحكام شرح مجلة الأحكام العدلية. المجلد الأول. دون طبعة. بيروت: دار عامل الكتاب. 2003.
- خليفة: عبد العزيز عبد المنعم: عقد العمل الفردي. الطبعة الأولى. دون بلد نشر: المركز القومي للاصدارات القانونية. 2008.
- الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل. الطبعة الثانية. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2015.

- دسوقي، محمد إبراهيم: **تقدير التعويض بين الخطأ والضرر**. دون طبعة. الاسكندرية: مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- الدلوي، برويز خان: **النظرية العامة للحماية المدنية**. الطبعة الأولى. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية. 2014.
- الدناصوري، عز الدين والشواري، عبد الحميد: **المسؤولية المدنية**. الجزء الأول. دون طبعة. مصر: دار المطبوعات الجامعية. 2015.
- دواس، أمين: **مجلة الأحكام العدلية وقانون المخالفات المدنية**. دون طبعة. فلسطين رام الله: المعهد القضائي الفلسطيني. 2012.
- الذنون، حسن علي: **النظرية العامة للالتزام**، الجزء الأول. الطبعة الثانية. بغداد: مطبعة المعارف. 1949.
- رشدي، محمد سعيد: **الخطأ غير المغتفر**. الطبعة الأولى. الكويت: مطبوعات جامعة الكويت. 1995.
- رمضان، السيد محمود: **الوسيط في شرح قانون العمل**. دون طبعة. الأردن: دار الثقافة. 2004.
- زاهر، محمود عبد الفتاح: **الوسيط في شرح قانون العمل الجديد**، الجزء الأول. دون طبعة. القاهرة: دار الإسلام للطباعة والنشر. 2003.
- الزقرد، أحمد السعيد: **قانون العمل**. دون طبعة. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. 2007.
- سلطان، أنور: **مصادر الالتزام في القانون المدني**. الطبعة السابعة. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2014.

- السنهوري، عبد الرزاق أحمد: الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الثاني. الطبعة الثالثة. القاهرة: دار النهضة العربية.1981.
- الشرقاوي، جميل: النظرية العامة للالتزام، الكتاب الثاني. دون طبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1995.
- شكري، بهاء بهيج: التأمين: الجزء الأول. الطبعة الثانية. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011.
- صبيحي، موسى: قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001. دون طبعة، الأردن: دون دار نشر. 2002.
- صخري، مصطفى: أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام. الطبعة الأولى. الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1998.
- صلاح، رامي نهيد: إصابات العمل والتعويض عنها. الطبعة الأولى. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2010.
- طلبة، أنور: المسؤولية المدنية. دون طبعة الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. 2005.
- الظاهر، محمد عبد الله: مكافأة نهاية الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. الطبعة الأولى: عمان: دون دار نشر. 1993.
- عامر، حسين وعبد الرحيم: المسؤولية المدنية. الطبعة الثانية. القاهرة: دار المعارف. 1979.
- عبد الرحمن، أحمد شوقي: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. دون طبعة. الاسكندرية: منشأة المعارف. 2008.
- عبد الرحمن، أحمد شوقي محمد: جزاء الإخلال بالعقد في القانون المدني. دون طبعة. الاسكندرية: منشأة المعارف. 2010.

- عبد الصبور، فتحي: الوسيط في عقد العمل الفردي. دون طبعة. القاهرة: دار الكتاب العربي. 1961.
- عبيدات، عوني محمود: شرح قانون الضمان الاجتماعي. ط1. الأردن: دار وائل للنشر. 1998.
- عبيدات، يوسف محمد: مصادر الالتزام. الطبعة الثانية. الأردن: دار الميسرة. دون سنة نشر.
- العدوي، جلال علي: أصول الالتزامات مصادر الالتزام. دون طبعة. الاسكندرية: منشأة المعارف. 1997.
- العربي، بلحاج: مصادر الالتزام في ضوء قواعد الفقه الإسلامي والأنظمة السعودية والاجتهادات القضائية العربية والفرنسية. الطبعة الأولى. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2015.
- عرفة، السيد عبد الوهاب: المسؤولية المدنية. المجلد الأول. دون طبعة. الاسكندرية: المكتب الفني للموسوعات القانونية. دون سنة.
- عريقات، عمر "محمد عودة": المسؤولية المدنية للصيدلي عن الخطأ الدوائي. دون طبعة. الأردن: دار العلمية للنشر والتوزيع. 2016.
- العوجي، مصطفى: القانون المدني، الجزء الثاني. الطبعة الأولى. لبنان: مؤسسة الحسون للنشر والتوزيع. 1996.
- الفار، عبد القادر: أحكام الالتزام. الطبعة الأولى. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2005.
- الفار، عبد القادر: مصادر الالتزام. الطبعة الأولى. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2001.
- الفجال، عادل عبد الحميد: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل. دون طبعة. الاسكندرية: منشأة المعارف. دون سنة.

- فرج ، توفيق حسن: النظرية العامة في الالتزام في مصادر الالتزام. الطبعة الثالثة. بيروت: دار الجامعية. 1992.
- الفضل، منذر: النظرية العامة للالتزامات، الجزء الأول. دون طبعة. الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1996.
- كرم، عبد الواحد: قانون العمل في القانون الأردني. دون طبعة. الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1998.
- المشاقي، حسين أحمد: الوجيز في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية. دون طبعة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- المصاروة، هيثم حامد: المنتقى في شرح قانون العمل. دون طبعة. عمان: دار الحامد. 2008.
- ملكاوي، بشار عدنان: أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، عدد 5. الطبعة الأولى. الأردن: دار وائل للنشر. 2005.
- ملكاوي، بشار والعمرى، فيصل: مصادر الالتزام الفعل الضار، العدد 6. الطبعة الأولى. الأردن: دار وائل للنشر. 2006.
- منتصر، سهير: مسؤولية المتبوع عن عمل التابع أساسها ونطاقها. دون طبعة. القاهرة: دار النهضة العربية. 1990.
- منصور، أمجد محمد: النظرية العامة للالتزامات. دون طبعة. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2006.
- منصور، محمد حسين: قانون العمل. دون طبعة. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة. 2011.
- نصره، أحمد: قانون العمل الفلسطيني. الطبعة الأولى. فلسطين: دون دار نشر. 2010.
- هاشم، هشام رفعت: شرح قانون العمل الأردني. الطبعة الثانية. عمان: مكتبة المحتسب. 1990.

- يكن، زهدي: المسؤولية المدنية والأعمال غير المباحة. الطبعة الأولى. بيروت: منشورات المكتبية العصرية. دون سنة نشر.

رسائل الماجستير

- أبو حسن، ربيع ناجح راجح: مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه في مشروع القانون المدني الفلسطيني. جامعة النجاح الوطنية. نابلس-فلسطين. 2008.
- ولد علي، سائدة جمال حسين: مسؤولية المحامي المدنية عن إخلاله بواجباته المهنية: موضوعا وإجراءيا في ظل النظام التشريعي الفلسطيني. جامعة النجاح الوطنية. نابلس-فلسطين. 2015.

الدوريات

- أبو زينة. أحمد، تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث. 1. مج 2.
- المناصير، محمد: مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل، عمادة البحث العلمي | الجامعة الأردنية. 1. مج 43. 2016م.

المواقع الالكترونية

- Muqtafi.berzeit.edu

An-Najah National University

Faculty of Graduate Studies

**The Civil Liability of the Employer
According to the Palestinian Legislations**

By

Amna Abd Alkareem Yousef Jeaade

Supervisor

Dr. Ashraf Hussien

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

2019

**“The Civil Liability of the Employer According to the Palestinian
Legislations**

By

Amna Abd Alkareem Yousef Jeaade

Supervised

Dr. Ashraf Hussien

Abstract

In this thesis- the researcher talked about “The Civil Liability of the Employer According to the Palestinian Legislations”- and that is through analyzing the Palestinian judgments based on the applicable legislations which organized the relations of the employment contract. As she analyzed the articles of Labor Code-Mecelle- and Palestinian Civil Code bill- which involves sections and articles connected and talked about her research topic.

The civil liability of the employer is one of the general topics in our society and reality here in Palestine- as it is organizing the relationships between two unequal-legal status parties. And this is an ordinary result of the employment contracts which are considered as “contracts of adhesion”. Accordingly- the researcher had to mention the sanction of this liability- which is the collateral.

This thesis has three chapters; the first chapter is an introduction to the idea and system of civil liability- its types- and the legislative reality of it according to the Palestinian legislations. It also talks about the practical side of employment relationships and employee guarantees based on the civil liability of the employer in the employment relationship.

The second chapter is about the legal characterization of the civil liability of employer in the employment relationship. In addition- this chapter talked about the principle of employer civil liability- and the elements of this liability: tort- damage- and causation. Also- it talked about employer liability based on “Followed Commetant” principles- as the researcher talked about its main legal principle and conditions. Moreover- this chapter mentioned the “participation of foreign parties” situation.

Last but not least- the third chapter was about the employee practicing of his right of claiming his damages from the employer- and it discussed the main lawsuits that employee could file against the employer. Also- it analyzed the damages and results of those lawsuits- and how those damages could be evaluated- and the probability of collecting more than one damage for a single lawsuit.

