



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

إصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها

(دراسة مقارنة)

أحمد عبد الكريم مصطفى شقور

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1444 هـ - 2023 م

إصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها

(دراسة مقارنة)

إعداد:

أحمد عبد الكريم مصطفى شقور

بكالوريوس قانون - جامعة الزرقاء - الأردن

المشرف: د. عبد الناصر شريف

قُدِّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في القانون الخاص من كلية القانون - كلية الدراسات العليا - جامعة القدس

1444هـ - 2023م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج القانون الخاص

إجازة الرسالة

إصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها

اسم الطالب: أحمد عبد الكريم مصطفى شقور

الرقم الجامعي: 21811984

المشرف: د. عبد الناصر شريف

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2023/5/8 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة
أسمائهم وتواقيعهم:

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. عبد الناصر شريف

2. ممتحن داخلياً: د. عمر عريقات

3. ممتحن خارجي: د. علي أبو ماريا

القدس - فلسطين

1444 هـ - 2023 م

الإهداء

إلى أحق الناس بحسن صحبتي، إلى من اشترط الله مرضاته برضاها، وأودع الحب والرحمة فيهما، إلى من ربياني على حب العلم والفضيلة وأسمى القيم، إلى والدي ووالدتي أعز ما أملك.....

إلى سندي ومسندي، الذين أشدد بهم أزي، إلى من دعمني وكان سبباً بتحقيق هذا النجاح المتواضع، أخوتي وأصدقائي.....

إلى كل من علمني حرفاً وأنار بعلمه سبيلي، أساتذتي الأفاضل.....

إلى كل عامل وصاحب عمل، يبذل جهداً، ويفني عمراً، في سبيل لقمة عيشه، ومتاع بيته، لتوفير حياة كريمة له ولعائلته.....

الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله الذي أعانني على إتمام هذه الرسالة وإنجازها، لتكن بإذنه علماً نافعاً لي ولغيري، كما أتقدم بجزيل الشكر من إدارة جامعة القدس، وكلية الحقوق فيها، بالهيئة الإدارية والأكاديمية، وأخص منهم مشرفي الفاضل، ورئيس لجنة المناقشة، الدكتور عبد الناصر شريف، لقبوله الإشراف على هذه الرسالة، ومساعدتي بكل جهد طيب، كما أتقدم بجزيل الشكر من أعضاء لجنة المناقشة، الدكتور الفاضل عمر عريقات، بصفة ممتحن داخلي، والدكتور الفاضل علي أبو ماري، بصفة ممتحن خارجي، لتلبيتهم دعوة المناقشة، والاسداد على هذه الرسالة بالنصح والارشاد.

كما لا يسعني إلا أن أقدم عظيم شكري وامتناني إلى أمي وأبي وأختي، وكل من أمدني بالعون ولم يبخل بإسداء النصح والارشاد طوال فترة التحضير والإعداد لإتمام هذه الرسالة من زملاء وأصدقاء وأخوة أفاضل من محاميين وقضاة كل باسمه.

إقرار:

أقر انا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء من تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

أحمد عبد الكريم مصطفى شقور



التوقيع:

التاريخ: 2023/5/8

ملخص الدراسة

تناولت هذه الدراسة موضوع إصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها، من خلال دراسة نصوص قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بإصابات العمل، والتعويض عنها، وتحليلها تحليلاً سليماً ومقارنتها ببعض التشريعات المجاورة، كالتشريعات الأردنية والمصرية. وكذلك مقارنة قوانين العمل بقوانين الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية، والتي نظمت جميعها أحكام إصابات العمل، وحق العامل المصاب بالتعويض، عما أصابه ولحق به من ضرر نتيجة لإصابته.

قسمت هذه الدراسة إلى فصلين أساسيين، تناولت في الفصل الأول التنظيم القانوني لإصابات العمل، من خلال توضيح مفهومها وعناصرها، والالتزامات المفروضة على صاحب العمل تجاه العاملين لديه، وكذلك لدراسة أحكام التعويض عن إصابات العمل، وذلك من حيث أنواع العجز الناشئ عن الإصابة، والتي اعتبرها القانون مستحقة للتعويض، وكذلك وضحت أسباب سقوط الحق بالتعويض نتيجةً لفعل العامل المصاب أو نتيجةً لمرور الزمن.

كما خصص الفصل الثاني لدراسة مسؤولية التعويض عن إصابات العمل، وقد سلط الضوء في هذا الفصل على مسؤولية صاحب العمل، من حيث طرق إثبات وقوع الإصابة، وقيام المسؤولية حال تحقق الإصابة، ومن ثم توضيح نشأة هذه المسؤولية وحدودها في مواجهة رب العمل. وكذلك تناول في المبحث الثاني منه، مسؤولية شركة التأمين من حيث نشأتها وحدودها، ومن ثم توضيح فكرة التضامن الذي ينشأ ما بين صاحب العمل وشركة التأمين أثناء التعويض، كما تحدثت عن فكرة الضمان الاجتماعي كبديل عن شركات التأمين في مسألة التعويض.

وفي خاتمة هذه الرسالة، خلصت الرسالة إلى وضع جملة من النتائج التي توصل إليها، أبرزها: أن هناك غموض ونقص وثغرات في العديد من النصوص القانونية المتعلقة بإصابات العمل في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني، كما أشار إلى مجموعة من التوصيات لعلها تلقى اهتماماً لدى المشرع الفلسطيني، وكان أهمها: ضرورة إصدار قانون الضمان الاجتماعي والعمل بأحكامه.

The work injuries and the responsibility to compensate for them

Prepared by: Ahmad Abdel Kareem Mustafa Shaqqour

Supervisor: Dr. Abdel Nasser Shareef

Abstract:

This study dealt with the work injuries and the responsibility to compensate for them through the provisions of the Palestinian labor law that are related to work injuries, compensation, analyze it properly and comparing it with some neighboring legislation (such as Jordanian and Egyptian legislations), as well as comparing the labor laws with social security or social insurance laws which regulated the work injuries provisions, the injured worker's right to compensation for the harm he sustained as a result of his injury.

This study is divided into two main chapters, in the first chapter, the researcher dealt with work injuries in their general framework by clarifying its concept and elements, and he clarified the obligations of the employer towards the workers in his establishment before and after the injury. The researcher also clarifies compensation provisions for work injuries in terms of 'types of disability' resulting from the injury that considered by the law to be entitled to compensation. He

also explained the reasons for forfeiture of the right to compensation as a result of the actions of the injured workers or the passage of time.

The second chapter of the study was devoted to survey the responsibility of compensation for work injuries, it also highlighted the employer's responsibility in terms of 'methods of proving the occurrence of injury' and 'the responsibility when the injury happens', and then, clarifying the emergence of this liability and its limits with the employer. The researcher also discussed the responsibility of the insurance company in terms of its origins and limits, then he explained the solidarity in compensation between the employer and the insurance company, he also explained the idea of Social Security as an alternative to insurance companies in compensation issues.

At the end of this study, the researcher concluded a number of results that he reached, the most important of these results is: that there are ambiguity, deficiency and gaps in many legal texts that are related to work injuries in the Palestinian Labor Law. He also indicated a set of recommendations that can be of interest to the Palestinian legislator, and the most important one was the necessity of issuing the Social Security Law and applying its provisions.

| الصفحة | فهرس المحتويات |
|--------|---|
| أ | الإقرار |
| ب | ملخص الدراسة |
| د | Abstract |
| و | فهرس المحتويات |
| 1 | المقدمة |
| 7 | الفصل الأول: التنظيم القانوني لإصابات العمل |
| 8 | المبحث الأول: ماهية إصابات العمل الموجبة للتعويض |
| 8 | المطلب الأول: مفهوم وعناصر إصابة العمل ومعايير تحققها |
| 9 | الفرع الأول: مفهوم إصابة العمل |
| 13 | الفرع الثاني: عناصر إصابة العمل ومعايير تحققها |
| 24 | المطلب الثاني: التزامات صاحب العمل تجاه عامله |
| 25 | الفرع الأول: الالتزامات الأولية (قبل وقوع الحادث) |
| 32 | الفرع الثاني: الالتزامات اللاحقة (عند تحقق الإصابة) |
| 39 | المبحث الثاني: الأحكام العامة للتعويض عن إصابات العمل |
| 39 | المطلب الأول: أنواع العجز المستحق للتعويض |
| 40 | الفرع الأول: العجز المؤقت |
| 47 | الفرع الثاني: العجز الدائم |
| 54 | المطلب الثاني: سقوط الحق بالتعويض |
| 55 | الفرع الأول: نتيجة لفعل العامل المصاب |
| 65 | الفرع الثاني: نتيجة لمرور الزمن |
| 70 | الفصل الثاني: مسؤولية التعويض عن إصابات العمل |
| 70 | المبحث الأول: مسؤولية صاحب العمل بالتعويض عن إصابات العمل |

| | |
|-----|--|
| 71 | المطلب الأول: اثبات الإصابة وقيام المسؤولية |
| 71 | الفرع الأول: وسائل إثبات إصابات العمل |
| 80 | الفرع الثاني: قيام المسؤولية القانونية حال وقوع الإصابة |
| 88 | المطلب الثاني: نشأة مسؤولية صاحب العمل |
| 89 | الفرع الأول: الأسس القانونية لمسؤولية صاحب العمل |
| 95 | الفرع الثاني: حدود مسؤولية صاحب العمل |
| 98 | المبحث الثاني: مسؤولية شركة التأمين التضامنية |
| 99 | المطلب الأول: نشأة مسؤولية شركة التأمين |
| 99 | الفرع الأول: الالتزام التعاقدي لشركة التأمين |
| 104 | الفرع الثاني: حدود مسؤولية شركة التأمين |
| 108 | المطلب الثاني: الأساس القانوني لتضامن شركة التأمين وصاحب العمل |
| 108 | الفرع الأول: فكرة التضامن وحدودها |
| 113 | الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي كبديل عن التأمين في مسألة التعويض |
| 119 | الخاتمة |
| 123 | قائمة المصادر والمراجع |

المقدمة:

يتعرض العامل أحياناً لحادث؛ أثناء تأديته لعمله أو بسببه، أو أثناء ذهابه للعمل أو إيابه منه (حادث عمل)، وقد يصاب بأحد الأمراض نتيجةً لطبيعة عمله (أمراض المهنة). ويمكن أن ينتج عن هذا الحادث أو هذا المرض إصابة تؤدي بحياته، أو تسبب له عجزاً في جسده (إصابة العمل)، ما يجعله غير قادر على القيام بأنشطته اليومية المعتادة، كما كان قبل تعرضه لتلك الإصابة. لذلك تعد إصابة العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل، خاصةً من يعمل بالأعمال الخطرة، فقد ازدادت المعدات والآليات الميكانيكية والمواد الكيميائية الخطرة التي تستخدم للإنتاج، مما شكل خطراً على سلامة العامل البدنية، فأصبح من اللازم صياغة قواعد قانونية تحمي العامل من المخاطر التي تهدد سلامته، بدلاً من قواعد المسؤولية المدنية التي كانت المصدر الوحيد لمواجهة هذه الإصابات، حيث كانت تقوم على أساس الخطأ الشخصي واجب الإثبات دون الخطأ المفترض، وتتطلب وجود متسبب بالضرر نتيجة فعل قام به، أو امتنع عنه.

أحاطت كافة التشريعات العمالية العامل بالرعاية والحماية وحفظت حقوقه، خاصةً من الناحية الطبية والمرضية والوقائية من مخاطر العمل؛ كحوادث العمل وأمراض المهنة، فجاءت بنصوص صريحة وآمرة تنظم إصابات العمل، والإجراءات الواجب إتباعها من قبل صاحب العمل حال تعرض العامل لحادث عمل أو مرض مهني، والحقوق المترتبة على صاحب العمل للعامل المصاب، وآلية حماية هذه الحقوق والجزاء المترتبة على مخالفتها. هذا ما دفع المشرع الفلسطيني؛ شأنه شأن معظم التشريعات العمالية، إلى تطوير أنظمة مواجهة إصابات العامل والتعويض عنها، لحماية العامل المصاب، وإلزام صاحب العمل بالتعويض عن هذه الإصابة وما يلحق بها، دون حاجة العامل إلى إثبات وقوع خطأ أو تقصير من قبل صاحب العمل، وذلك من خلال سن قانون العمل الفلسطيني

رقم (7) لسنة (2000)، والذي من خلاله أفرد فصلاً خاصاً (الفصل التاسع)، عالج من خلاله أحكام إصابات العمل والتعويض عنها، وذلك في المواد (116-130).

وقد ألزم قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل من خلال نص المادة (116)، تأمين كافة العمال العاملين لديه لدى شركات التأمين المرخصة في فلسطين، جاء ذلك حمايةً إضافيةً لضحايا حوادث العمل وأمراض المهنة، خوفاً من تهرب صاحب العمل أو عدم مقدرته التعويض عن إصابات العمل، فبعض الإصابات بحاجة إلى مبالغ تعويضية ونفقات علاج باهظة جداً. وكان ذلك سبباً لاختيار الباحث دراسة هذا الموضوع من خلال هذه الرسالة، تحت عنوان (إصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها)، وذلك من خلال دراسة نصوص قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بإصابات العمل، والتعويض عنها، وتحليلها تحليلاً سليماً ومقارنتها ببعض التشريعات المجاورة، كالتشريعات الأردنية والمصرية، للوصول إلى نتائج وتوصيات نوصي بها المشرع الفلسطيني، لسد الثغرات والنواقص التي شابته أحكام إصابات العمل والتعويض عنها، حتى نكون بصدد أحكام تشريعية تكفل الحماية للعامل الفلسطيني، نظراً لأهمية هذه الطبقة في المجتمع.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة بأنها تعالج موضوعاً يتعلق بالطبقة العاملة، وهي الأكبر والأضعف في المجتمع، حيث تواجه هذه الطبقة العديد من المخاطر، ولعل من أهمها؛ الإصابات الناشئة عن العمل الذي يقوم بها هذا العامل، وخاصة الأعمال الخطرة منها، وهذا ما دفع التشريعات إلى العمل على ضمان حماية الفئة العمالية، من خلال إيراد أحكاماً تعالج إصابات العمل والتعويض عنها. ومن هنا تكمن

أهمية هذه الدراسة، فلا بد من التعرف على مفهوم إصابات العمل، والحماية التشريعية لحقوق العامل المتمثلة بواجبات صاحب العمل تجاه عامله، ومسؤولية التعويض عن الإصابات العمالية.

أهداف الدراسة:

1. تسليط الضوء على مفهوم إصابات العمل ومعاييرها، والعناصر الواجب توافرها في الحادث الذي يتعرض له العامل، حتى تعتبر الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل، والحديث عن طرق إثبات إصابات العمل، وتوضيح أحكام التعويض عنها.

2. توضيح التزامات صاحب العمل تجاه عامله، والواجبات الملقاة على عاتقه حال تعرض أحد عامله لحادث عمل أو مرض مهني.

3. تبيان مسؤولية صاحب العمل وشركة التأمين، والعلاقة فيما بينهم بالتعويض عن إصابة العمل.

إشكالية الدراسة:

تتلخص إشكالية هذه الدراسة حول:

1. ما مدى توفيق المشرع الفلسطيني مقارنةً بغيره من التشريعات، في سن أحكام إصابات العمل والتعويض عنها، وتوفيقه في الموازنة ما بين حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل، والتي تكفل الحماية للعامل المصاب بإصابة عمل؟

2. ما هو معيار التفرقة ما بين حادث العمل والمرض المهني والجهد والإرهاق وحادث الطريق، وآلية تكيفها بكونها إصابة عمل مستحقة للتعويض أم لا؟

3. ما مدى مسؤولية كل من صاحب العمل وشركة التأمين بالتعويض عن إصابات العمل، وكيف نظمت التشريعات العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل من جهة، والعلاقة ما بين صاحب العمل وشركة التأمين من جهة أخرى، وما مدى تأثير هذه العلاقة على التعويض؟

نطاق الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على تناول مفهوم إصابات العمل، وأحكام التعويض عنها، ونطاق المسؤولية المترتبة على عاتق صاحب العمل وشركة التأمين المؤمنة وفكرة التضامن فيما بينهما، والأسس التي تحكم هذه المسؤولية، والحديث عن فكرة الضمان الاجتماعي كبديل عن شركات التأمين في التعويض عن هذه الإصابات.

الدراسات السابقة:

منار حلمي عبد الله عدوي، "أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية 2008. وقد تركزت هذه الدراسة على اسس التعويض عن اصابة العمل ومفهومها وعناصرها وطرق إثباتها والتعويض عنها بشكل عملي.

أميمة يوسف الشرحة، "مسؤولية شركات التأمين عن تعويض إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم 4 لسنة 2015"، رسالة ماجستير، جامعة القدس 2018. وقد تركزت هذه الدراسة على ماهية الإصابة وأنواعها ووسائل إثباتها والتعويض عنها من خلال دراسة الأحكام العامة للتعويض عن إصابات العمل.

عمار محمود اسعيدة، "التعويض عن الأضرار الجسدية في القانون المدني"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية 2015. وقد تركزت هذه الدراسة على توضيح الأحكام العامة للتعويض عن الإصابة

الجسدية والتزامات صاحب العمل وتعدد الإصابات ومسؤولية الغير بالتعويض عن الإصابة وخيار المضرور بالمطالبة، كما تحدثت عن حوادث الطرق ومسؤولية شركات التأمين والصندوق الفلسطيني بالتعويض عن أضرار حوادث الطرق.

تناولت الدراسات السابقة إصابة العمل في إطار قوانين العمل وقوانين التأمينات الاجتماعية ولكن كل منها تناوله من جانب معين، فمنها من يركز على إصابة العمل وماهيتها، ومنها من يركز على التأمين ضد إصابات العمل، وأخرى تركز على التعويض دون البحث في تفاصيله، بمعنى آخر تتناول الموضوع بصورة جزئية وليست متكاملة. أما عن دراستنا، فقد خصصت للحديث عن إصابات العمل ومسؤولية صاحب العمل وشركة التأمين بالتعويض عنها، محاولاً من خلالها الإلمام بهذا الموضوع وتفصيله بصورة شاملة وجامعة، والتوسع في هذه المسؤولية وأصلها، التي يلتزم من خلالها صاحب العمل وشركة التأمين بالتعويض، من أجل توضيح الثغرات وتوجيه الانتقادات لقانون العمل الفلسطيني الساري، حتى نوصي من خلالها المشرع الفلسطيني بضرورة سد هذه الثغرات بما يتناسب مع الفئة التي من أجلها خضنا هذه الدراسة، ألا وهي فئة العمال في المنشآت الخاصة.

منهج الدراسة:

حتى نتمكن من الوصول للنتيجة المرادة من خلال هذه الدراسة، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال إيراد النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الإصابات العمالية، وما يترتب عليها من مسؤولية، وتحليل هذه النصوص والأحكام القضائية المتعلقة بها. وكذلك استخدم المنهج المقارن؛ لمقارنة قانون العمل الفلسطيني مع التشريعات المتعلقة بموضوع إصابات العمل والمسؤولية المترتبة عنها، وخاصة التشريعات الأردنية والمصرية.

هيكلية الدراسة:

قسمت هذه الدراسة إلى فصلين، خصص الفصل الأول، لدراسة التنظيم القانوني لإصابات العمل، ببيان ماهية إصابات العمل الموجبة للتعويض، وعناصرها ومعايير تحققها، والتزامات صاحب العمل في المبحث الأول. أما المبحث الثاني، فخصص لدراسة الأحكام العامة للتعويض عن الإصابات العمالية، لبيان أنواع العجز المستحق التعويض وأسباب سقوط الحق في المطالبة فيه. وأما الفصل الثاني، فخصص لدراسة مسؤولية التعويض عن إصابات العمل، والأسس القانونية وحدود مسؤولية صاحب العمل في المبحث الأول منه، وأما المبحث الثاني من الفصل الثاني؛ فخصص لبيان نشأة مسؤولية شركة التأمين وبيان الأساس القانوني لتضامنها إلى جانب صاحب العمل، وحدود هذا التضامن، وكذلك لدراسة موضوع الضمان الاجتماعي كبديل عن التأمين في مسألة التعويض، وعليه تكون خطة الدراسة كما يلي:

الفصل الأول: التنظيم القانوني لإصابات العمل

المبحث الأول: ماهية إصابات العمل الموجبة للتعويض

المبحث الثاني: الأحكام العامة للتعويض عن إصابات العمل

الفصل الثاني: مسؤولية التعويض عن إصابات العمل

المبحث الأول: مسؤولية صاحب العمل بالتعويض عن إصابات العمل

المبحث الثاني: مسؤولية شركة التأمين التضامنية

الفصل الأول: التنظيم القانوني لإصابات العمل.

تمهيد وتقسيم:

يبحث الإنسان عن سبل الحياة الكريمة، فيسعى دائماً لتأمين يومه والتفكير بغدة، فهذه المطالب لا تأتي إلا عن طريق العمل والمثابرة، فهو السبيل الوحيد لكي يتمكن من أن يعيش حياةً كريمة، ذلك من أجل تأمين قوت يومه، ومن ثم شعوره بالأمان، وقد ذكر الله عز وجل ذلك في كتابه العزيز بعد أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: (الذي أطعمهم من جوعٍ وآمنهم من خوفٍ).

فالأمان نعمة أنعم الله بها على الإنسان، حال سعيه على هذه الأرض طالباً لرزقه، وقد يتعرض الإنسان أثناء طلبه للرزق للعديد من المخاطر التي تحول دون مقدرته على الاستمرار في العمل لتأمين متطلبات حياته الكريمة والأمنة، لذلك دائماً ما يسعى للتصدي لأي مخاطر قد يتعرض لها أثناء تأديته لعمله. وقد شوهد في العصور المتقدمة، خاصةً منذ أواخر القرن التاسع عشر؛ تطوراً كبير في الاقتصاد والصناعة العالمية بشكلٍ واسعٍ وسريع، مما سبب زيادةً في وسائل الإنتاج والنقل على الصعيد العالمي، مما ضاعف احتياجات أرباب العمل للأيدي العاملة، ونتيجةً لكل هذه العوامل؛ فقد تضاعفت مخاطر العمل على العاملين، ذلك ما دعا فقهاء القانون إلى تطوير فكرة المسؤولية المدنية، وبالتالي ظهور أحكام إصابات العمل والتعويض عنها¹. وقد نظمها المشرع الفلسطيني في الباب التاسع من قانون العمل الفلسطيني، شأنه شأن القوانين المقارنة. وللحديث أكثر، قسم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين يتضمن الأول ماهية إصابات العمل الموجبة للتعويض، ويتضمن الثاني الأحكام العامة للتعويض عن إصابات العمل.

¹ الحوح، نائل، قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م، فلسطين، 2017، ص255.

المبحث الأول: ماهية إصابات العمل الموجبة للتعويض.

يضمن قانون العمل الفلسطيني، شأنه شأن القوانين المقارنة، أحكاماً تعالج موضوع إصابات العمل التي يتعرض لها العامل نتيجةً لعمله، والتعويض المترتب على هذه الإصابات. وتتنوع إصابات العمل، ذلك من حيث نوعها وطريقة الإصابة بها والآثار الناجمة عنها، فقد تقع نتيجةً لحادث عمل يتعرض له العامل أثناء تأديته لعمله أو بسببه، وقد تكون على شكل مرض مهني يصيب العامل نتيجةً لعمله. وقد نظم الباب التاسع من قانون العمل الفلسطيني، التزامات صاحب العمل تجاه عامله، فيما يخص الإصابات التي لحقت بالعامل أثناء تأديته لعمله أو بسببه، وما يترتب عنها من مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل متمثلة بالتعويض عن الأضرار الجسدية، التي أصابت العامل وألحقت به ضرراً جسدياً. وقد راعى المشرع مصلحة العامل في صياغته للأحكام التي تنظم إصابات العمل، كونه الطرف الأضعف في العلاقة التي تربطه مع صاحب العمل، فجاءت هذه النصوص بصيغة قواعد أمره لمصلحة العامل²، مما جعلها أكثر حمايةً للعامل. وقسم المبحث لمطلبين، نتحدث في الأول عن مفهوم وعناصر إصابات العمل ومعايير تحققها، ونخصص المطلب الثاني لتوضيح الأحكام العامة للتعويض عن إصابة العامل.

المطلب الأول: مفهوم وعناصر إصابة العمل ومعايير تحققها.

عادةً ما تتجنب القوانين إيراد تعريفاً لإصابات العمل، وتترك الأمر للفقهاء القانونيين والاجتهاد القضائي، ذلك لعدم الوقوع في إشكالية الحصر. إلا أن بعض القوانين قد أوردت تعريفاً عاماً لمفهوم إصابة

² ورد في المادة السادسة من قانون العمل الفلسطيني: (تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل.

العمل، كالتشريع الفلسطيني والأردني والمصري، وهناك عدة مفاهيم لإصابة العمل، وهي: الاصطلاحي والتشريعي والفقهي والقضائي، سنوضح ذلك من خلال الفرع الأول من هذا المطلب، كما سنبين العناصر والمعايير التي تحدد إصابة العمل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مفهوم إصابة العمل.

يمكن تعريف إصابة العمل من ناحيتين، الأولى اصطلاحاً؛ وتعرف بأنها: "كل ضرر جسدي ناتج عن سبب خارجي يقع بسبب العمل أو بمناسبة القيام به"³. أما عن المفهوم التشريعي لإصابة العمل، فقد عرفت المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني إصابة العمل بأنها: "الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام"⁴.

وقد ورد في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني، بأن إصابة العمل تكون على النحو التالي: 1. حادث، بغض النظر عن سببه، وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان العامل فيه إلا بسبب عمله 2. حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس 3. حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى

³ نخلة، مورس. البعلبكي، روجي. مطر، صلاح. القاموس القانوني الثلاثي (قاموس عربي وفرنسي وإنجليزي)، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002م، ص655.

⁴ المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م)، ساري المفعول.

العامل فيه أجره 4. الإصابة بأحد أمراض المهنة، أو أي أمراض أخرى، وفق نظام يحدد أمراض المهنة يصدر عن مجلس الوزراء⁵.

وقد عرف التشريع الأردني مفهوم إصابة العمل في قانون العمل الأردني بأنها: "إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه"⁶. وقد عرفها في قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة (2014) المعمول به بأنها: "الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون ذلك بالشكل المعتاد أو أن يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الإياب منه"⁷.

وعرف قانون العمل المصري رقم (63) لسنة (1964) إصابة العمل على أنها: "الإصابة نتيجة حادث يقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل وبسببه، ومس جسم العامل وأحدث به ضرراً"⁸. ونجد بأن المشرع المصري في قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة (2003)، لم ينظم إصابات العمل ولم ينص على أية تعاريف بهذا الشأن واكتفى بتنظيم العمل ووسائل الحماية والسلامة للعامل من خلاله،

⁵ المادة (1) من القرار بقانون رقم (19) لسنة (2016) بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني، (موقوف العمل فيه).

⁶ المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996)، المعمول به.

⁷ المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة (2014)، المعمول به.

⁸ المادة الثانية من قانون العمل المصري رقم (63) لسنة (1964)، (ملغى). ولم يعرف المشرع المصري إصابة العمل في قانون العمل رقم (12) لسنة (2003) معتمداً بذلك على قانون التأمينات الاجتماعية، كونه القانون الوحيد الذي يحكم إصابات العمل حديثاً في مصر.

تاركاً الأمر في ذلك لقانون الضمان الاجتماعي، فقد نظم القانون رقم (148) لسنة (2019) إصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات إصابات العمل والتأمين عليها في الباب الرابع منه، وعرف إصابة العمل بأنها: "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرافق لهذا القانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، وتعتبر الإصابة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية بالتنسيق مع رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي"⁹.

ويتضح من خلال مقارنة نصوص التشريعات المقارنة، أن هناك إجماع تشريعي بمفهوم إصابات العمل وحالاته، إلا إن المشرع المصري؛ والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني قد توسعا في المفهوم أكثر من التشريع الأردني وقانون العمل الفلسطيني الساري، فتحدث المشرع المصري عن الإصابة بسبب الإجهاد والإرهاق، كما أنه بين وبشكلٍ واسع مفهوم حادث الطرق الذي يعتبر إصابات العمل. كما يرى الباحث أن القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني، كان الأفضل من بين كافة التشريعات المقارنة، كونه وضح بشكل مفصل معايير الحادث الذي تعتبر الإصابة نتيجةً عنه إصابة عمل، وكذلك المشرع المصري أيضاً، كونه اعتبر الإجهاد والإرهاق من قبيل إصابات العمل، ووضع معياراً أساسياً لحادث الطرق؛ وهو معيار الطريق الطبيعي، وبالتالي

⁹ م 15/ 1، من القانون رقم (148) لسنة (2019) بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري.

حسم الخلاف الفقهي حول هذا الموضوع، وترك الأمر للاجتهاد القضائي لتحديد تلاؤم ظروف كل واقعة مع هذه المعايير.

وفيما يتعلق بالتعريف القضائي لإصابة العمل؛ فقد استقر القضاء المصري على تعريف الحادث بأنه: "الفعل المتميز بالحركة المفاجئة والعنف بسبب خارجي يحدث مساساً بجسم الإنسان، أو هو كل واقعة تتسم في تحققها بالمباغته، وينتج عنها آثار ضارة بجسم الإنسان"¹⁰. وقد واجه هذا التعريف العديد من الانتقادات، نظراً لتقيده بوجود توفر الضرر والمفاجأة والعنف والقوة الخارجية، إلا أن القضاء والفقهاء المصري لا يزال يتبنى هذا التعريف¹¹. أما القضاء الأردني، فإن محكمة التمييز الأردنية قد عرفت بقرار لها إصابة العمل بأنها: "تلك الإصابة الناشئة عن حادث فجائي عنيف يحدث ضرراً جسمانياً للعامل أثناء العمل أو بسببه، ويشمل ذلك مخاطر الطريق"¹². واشترطت في قرار آخر لها لاعتبار الحادث إصابة عمل؛ "وجود علاقة سببية ما بين العمل والحادث، وأن يحصل ضرر جسماني للمؤمن عليه بفعل قوة خارجة عن إرادته، وأن يكون مفاجئ وليس وليد حالة مرضية"¹³. أما بالنسبة للقضاء الفلسطيني، فقد ورد تعريف لإصابة العمل في قرار لمحكمة النقض الفلسطينية، مشيرة بذلك لذات التعريف الوارد في المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني¹⁴.

ويرى الباحث أنه لا داعي للاجتهاد القضائي في تعريف إصابة العمل، فالتشريع قد عرفها؛ وترك مسؤولية تكييف كل قضية حسب وقائعها وظروفها للقضاء، حيث أصاب القضاء الفلسطيني بعدم

¹⁰ منصور، محمد حسين، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996م، ص 220-221.

¹¹ عين المرجع، ص 220-221.

¹² قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (1974/12)، مجلة نقابة المحامين الأردنية لعام (1974)، ص 618.

¹³ قرار محكمة التمييز رقم (348) لسنة (1999)، ديوان الرأي والتشريع الأردني، الكامل التشريعات، ص 1622.

¹⁴ قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم (2018/1583) الصادر بتاريخ 2022/1/26.

ذكر أية تعاريف لإصابة العمل، كما أصاب القضاء الأردني بالاكْتفاء بذكر الشروط الواجب توافرها في الحادث حتى تعتبر الإصابة الناجمة عنه إصابة عمل، إلا أنها لم تُورد جميع الشروط في قرارٍ واحد، بل أشارت إليها بحسب الوقائع وما يثار من دفعٍ.

أما عن التعريف الفقهي، فقد عرف الفقه إصابة العمل استناداً لقرار محكمة النقض الفرنسية بأنها: "الضرر الذي يلحق الجسم نتيجة تأثير خارجي مفاجئ"¹⁵. كما عرفها البعض استناداً إلى قرار محكمة النقض المصرية، والتي حددت الشروط الواجب توافرها في الحادث الذي نجم عنه إصابة عمل، فالإصابة تكون: "نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية، أثناء العمل أو بسببه"¹⁶.

ونجد من خلال التعريفات، بأن هناك فرق بين مفهوم حادث العمل ومفهوم إصابة العمل، فإن الإصابة أشمل وأوسع في مضمونها من مفهوم الحادث، حيث تشمل إصابة العمل أمراض المهنة، التي تختلف اختلافاً كلياً عن حادث العمل من حيث عناصرها وشروطها. إضافةً إلى أن الحادث هو السبب الخارجي الذي أحدث ضرراً في جسم العامل، أما الإصابة فهي الضرر الجسماني الناشئ سواء عن الحادث أو عن المرض المهني. كما أن هناك شروطاً لاعتبار الإصابة إصابة عمل ناتجة عن حادث عمل، وتتمثل هذه الشروط بعدة عناصر ومعايير.

الفرع الثاني: عناصر إصابة العمل ومعايير تحققها.

بعد دراسة مفهوم إصابة العمل، يتضح أن هنالك من اشترط من خلال تعريفه لمفهوم إصابة العمل تحقق عدة عناصر في الحادث، حتى تعتبر الإصابة الناجمة عنه إصابة عمل بالمعنى القانوني،

¹⁵ عبد الرضا، عبد الرسول، (الوجيز في قانون العمل الكويتي)، الكويت، 1985م، بدون طبعة، ص186. وقد أشار إلى قرار محكمة النقض الفرنسية رقم (1044) لسنة (1958).

¹⁶ منصور، محمد حسين، مرجع سابق، ص22. وقد أشار إلى نقض مصري، رقم (4/376 ق) جلسة /10/1976.

وكذلك وضعت التشريعات العمالية من خلال تعريفها لمفهوم إصابات العمل جملةً من المعايير التي من خلالها يمكن لنا تحديد إصابات العمل التي تستوجب التعويض عن غيرها، وسيتم توضيح ذلك كما يلي:

أولاً: عناصر إصابة العمل.

تجنبت التشريعات من خلال تعريفها تحديد عناصر إصابة العمل، وخوفاً من حصر حالات إصابات العمل، مما يشكل إضراراً ومساساً بحق العاملين، وقد نكر القضاء بعضاً منها من خلال أحكامه بمواقع مختلفة، كما أن فقهاء القانون لم يجمعوا على تحديد عناصر إصابة العمل، فقد أجمعوا على بعضها واختلفوا على بعضها، وسنبين ذلك من خلال ما يلي:

1. وقوع الحادث بفعل القوة الخارجية: بالرغم من إشارة الفقه القانوني للقوة الخارجية في حوادث العمل، إلا أنه لم يرد لها أي تعريف بشكل مباشر، ويمكن تعريفها بأنها: "أي عامل مادي أو معنوي لا يتعلق بالتكوين البيولوجي للمصاب"، أي أن تكون الإصابة ناجمة بسبب حادث خارج عن التكوين العضوي لجسم العامل المصاب¹⁷. واشترطت بعض التشريعات أن يقع الحادث بفعل قوة خارجية لا دخل لإرادة المصاب بها، ومنها قانون العمل المصري والقضاء المصري، حيث قضت محكمة النقض المصرية في قرار لها: "الوفاة بسبب الحساسية للبنسلين لا تعتبر إصابة عمل لحدوثها بسبب من داخل جسم المصاب"¹⁸. أما حديثاً؛ نجد بأن قانوني التأمينات الاجتماعية المصري، وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري، قد تجنبت اشتراط السبب الخارجي للحادث، إلا أن القضاء المصري

¹⁷ الزعبي، مهدي صالح، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دار يافا العلمية، الأردن، 2013م، ص130.

¹⁸ قرار محكمة النقض المصرية رقم 48/84ق، جلسة 1982/5/31.

ما زال متمسكاً بهذا الشرط، حيث قضت محكمة النقض بأن: "الإصابة بجلطة في الشرايين التاجية وهبوط في القلب لا تعتبر إصابة عمل"¹⁹.

أما عن التشريع الأردني، فإن المادة الرابعة من التعليمات التنفيذية التأمينية الصادرة بموجب قرار مجلس الإدارة بخصوص إصابات العمل، استناداً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني قد اشترطت خارجية السبب في الحادث، أما عن قانون العمل الأردني فلم يرد هذا الشرط. لذلك فإننا نجد القضاء الأردني يشترط تحقق السبب الخارجي في الحادث، ما إذا كان العامل يخضع لقانون الضمان الاجتماعي، ويتجنب اشتراطه ما إذا كان العامل يخضع لأحكام قانون العمل، فلا وجود لنص صريح بذلك. أما المشرع الفلسطيني، فقد تجنب تحديد شرط وجوب وقوع الحادث بفعل سبب خارجي، نظراً لما توجه له من انتقادات. حيث يرى الجانب الفقهي المعارض لشرط خارجية السبب، أنه مخالف للمنطق والحقائق العلمية، وإن اشتراطه في الحادث فيه تعسف بحق العامل المصاب، إذ أن أي حادث العمل، يجتمع فيه عنصر خارجي وهو سبب الحادث، وعنصر داخلي هو استقبال جسم العامل لتلقي الإصابة، فالأجسام ومدى تحملها للإصابة مختلفة من عامل لآخر²⁰.

2. عنصر المفاجأة في الحادث: يقصد بعنصر المفاجأة في الحادث: "أن يتعرض العامل للحادث الذي سبب الإصابة بشكل فجائي ومباغت خلال فترة وجيزة، وأن يكون الحادث غير متوقفاً وإن ظهرت مضاعفاته بعد ذلك"²¹. هذا بلا شك؛ يميز بين حوادث العمل والمرض المهني، فأعراض المهنة تقع بسبب العمل، إلا أنها تحدث نتيجة لطبيعة العمل وظروفه بشكل تدريجي خلال فترة زمنية

¹⁹ قرار محكمة النقض المصرية رقم 48/1149ق، جلسة 1979/4/22.

²⁰ صلاح، رامي نهيد، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2010م، ص45.

²¹ عبيدات، عوني محمود، شرح قانون الضمان الاجتماعي، ط1، عمان، دار وائل للنشر، 1998م، ص 122.

ليست بوجيزة، كإصابة العامل بضعف في النظر أو فقدانه، نتيجة تعرضه المستمر للأشعة فوق البنفسجية أثناء عمله، أو إصابته بالربو نتيجةً لاستنشاقه الغبار والمواد الكيماوية المتطايرة أثناء عمله بشكل مستمر. واشترط قانون العمل المصري، من خلال تعريفه لمفهوم إصابة العمل، أن تقع الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة، وهذا ما يعني أن التشريع المصري كان قد اشترط عنصر المفاجأة في الحادث. وعلى الرغم من تجنب المشرع المصري تحديد هذا الشرط في تشريعاته اللاحقة، إلا أن القضاء المصري لا زال يعرف حادث العمل بأنه: "الواقعة التي تتحقق بغتة"، ويشترط عنصر المفاجأة في أحكامه، ونقضت محكمة النقض المصرية أحكاماً لعدم تحقق عنصر المفاجأة²².

كما أن التشريع الأردني اشترط عنصر المفاجأة في المادة الرابعة من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل، وقد ورد أيضاً في العديد من القرارات القضائية، حيث لم تعتبر محكمة العدل العليا الأردنية بقرار لها سقوط العامل على الأرض على رجله اليمنى أثناء قيامه بعمله إصابة عمل. فجاء بحثيات الحكم: "بما أن ما يعاني منه المستدعي هو ألم في الركبة اليمنى، وبما أن اللجنة الطبية المركزية في الضمان الاجتماعي بصفتها لجنة فنية قد اجتمعت بنصابها القانوني وبعد اطلاعها على التقارير الطبية وفحص المصاب، أصدرت قرارها الذي يتضمن: "إن المذكور كان قد أجرى عملية جراحية للركبة اليمنى عام 2002، وأن الحادث إن صح وقوعه نتج عنه آثار للأعراض الموجودة سابقاً

²² قرار محكمة النقض المصرية (مدني)، طعن رقم 48/366ق، جلسة 1982/11/22، (لا يعتبر المرض العقلي الذي أصاب العامل حادث عمل، لأن الإصابة به لم تكن نتيجة حادث وقع بغتة، وإنما كانت وليدة لحالة مرضية استمرت لديه فترة من الوقت). وقرارها في الطعن رقم 48/367ق، جلسة 1987/12/3، (لا تعتبر إصابة العامل بمرض الربو الشعبي المزمن وضعف الأبصار، لأن أوراق الدعوى لم تكشف أن الإصابة قد اتسمت بالمباغثة).

والناتجة عن إصابة سابقة²³. أما عن التشريع الفلسطيني فإنه لم يجعل من عنصر المفاجأة شرطاً أساسياً في أي من تشريعاته، ولا يوجد أي من الأحكام القضائية تشترط ذلك.

3. عنصر العنف في الحادث: هناك جدلاً كبيراً ما بين فقهاء القانون حول توافر عنصر العنف في الحادث من عدمه، أي أن يكون الحادث عنيفاً وقوياً، كالسقوط والاصطدام والانفجار. فقد أيد جانب من الفقه وجوب توافر عنصر العنف في الحادث، ورفض وجوبه جانب آخر، ومنهم من اعتبره يدخل ضمن عنصر المفاجأة وليس عنصراً مستقلاً²⁴. ومن خلال دراسة مفهوم إصابة العمل، نجد بأن التشريع الفلسطيني لم يشترط قيام عنصر العنف في الحادث، شأنه شأن التشريعات المقارنة. إلا أن مؤسسة الضمان الأردنية رأت وجوب عنصر العنف في الحادث، حتى تعتبر الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل²⁵.

4. أن يلحق الحادث ضرراً جسدياً بالعامل: يعتبر الضرر المحور الأساسي الذي تنصب عليه فكرة التعويض، فلا تعويض إلا عن ضرر، لذلك يعد عنصراً أساسياً في حادث العمل، والضرر إما أن يكون مادياً أو معنوياً. ونجد أن المشرع الفلسطيني على الرغم من عدم تطرقه لذلك من خلال تعريف إصابة العمل، إلا أنه لم ينص على آلية التعويض عن الضرر المعنوي كقانون التأمين

²³ قرار محكمة العدل العليا رقم (28) في القضية رقم 2007/392، الصادر بتاريخ 2007/10/18. وكذلك قرارها رقم 1999/484 الصادر بتاريخ 2000/4/17، الذي يقضي: (إذا كان ملف المستدعي لدى المستدعي ضدها يحتوي على تقارير طبية صادرة عام 1995، تشير إلى أن المستدعي يعاني من ألم وورم في مفصل الركبة اليمنى وتمزق في الغضروف الهلالي مع إصابة صابونة الركبة اليمنى. فإن هذه الأعراض تكون موجودة قبل تاريخ الإصابة التي يدعي المستدعي وقوعها بتاريخ 1997/5/21 بما يزيد عن سنتين تقريباً، الأمر الذي يستنتج منه أن الحالة التي يعاني منها المستدعي هي حالة مرضية وغير ناتجة عن إصابة عمل).

²⁴ صالح، رامي نهيد، مرجع سابق، ص52.

²⁵ الأودن، سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانون وقضاء، مصر، الفتح للطباعة والنشر، 2003م، ص108.

الفلسطيني²⁶. ومن ذلك نستنتج بأن المشرع الفلسطيني أشتراط توافر الضرر المادي، ولم يعتبر الضرر المعنوي إصابة عمل موجبة للتعويض. ونستنتج من ذلك أنه يشترط في الحادث لكي تعتبر الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل، أن يلحق ضرراً بجسم العامل، سواء أكان ظاهراً أو خفياً، داخلياً أم خارجياً، مستديماً أو مؤقتاً، عضوياً أو نفسياً أو ذهنياً، كالجروح أو الكسور، أو بتر الأعضاء، أو تلف الخلايا والأنسجة الداخلية لجسم الإنسان، أو الاختلال العصبي، والاضطرابات العقلية²⁷.

وقد اجمع الفقه القانوني على تطلب وجود ضرر جسماني نتيجةً للحادث، كشرط لتحقيق إصابة عمل، وقد أجمعت التشريعات أيضاً على ذلك، وأكدت على ذلك الأحكام القضائية الصادرة عن محكمة النقض المصرية²⁸، ومحكمة التمييز الأردني²⁹، ومحكمة العدل العليا الأردنية³⁰، وكذلك محكمة النقض الفلسطينية.

5. وجود علاقة سببية ما بين العمل والحادث: اشتطرت بعض التشريعات وجود علاقة سببية ما بين العمل والحادث، كعنصر أساسي لاعتبار الإصابة الناتجة عن حادث العمل إصابة عمل، فمنها ما نص عليها بشكل مباشر كالمشرع الأردني، ومنها ما نص عليها ضمناً كالمشرع الفلسطيني

²⁶ أوضحت المادة (152) من قانون التأمين الفلسطيني رقم (20) لسنة (2005) آلية التعويض عن الضرر المعنوي.

²⁷ الزعبي، مهدي صالح، مرجع سابق، ص 144.

²⁸ نقض مدني، طعن رقم 45/157ق، جلسة 1978/3/4، مجموعة أحكام النقض، ص 683. والطعن رقم 50/633ق، جلسة 1981/4/26، الهواري، جزء 4، ص 460.

²⁹ قرار رقم 2002/647، بتاريخ 2003/3/31، منشورات مركز عدالة.

³⁰ قرار رقم 16، بالقضية رقم 2003/73، جلسة 2003/4/14، (حيث اعتبرت إصابة المستدعي بكسر في قدمه اليسرى جراء سقوطه على الأرض أثناء تأدية عمله في تركيب شبابيك وأبواب في الورشة التي يعمل بها إصابة عمل بالمعنى المقصود بالمادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (19) لسنة (2001) قرار رقم 2، بالقضية رقم 2003/176، جلسة 2003/9/2، (حيث اعتبرت تعثر قدم المستدعي وسقوطه على الأرض، وإصابته بانزلاق غضروفي في الفقرات القطنية الثالثة والرابعة والخامسة، أدت إلى ضرر أثناء تأديته لعمله وبسببه، إصابة عمل بالمعنى المقصود.

والمشروع المصري. وبالرجوع إلى تعريف إصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني، نجد بأن المشرع قد أشار إلى معايير الإصابة التي تعتبر إصابة العمل، شأنه شأن كافة التشريعات المقارنة. فبمجرد وقوع الحادث وتحقق الإصابة وفقاً لأي المعايير المحددة، أي أثناء العمل أو بسببه، أو أثناء الذهاب إلى تأدية العمل أو العودة منه، أو الإصابة بأحد أمراض المهنة، تتحقق العلاقة السببية ما بين الحادث والعمل، فالعلاقة السببية مفترضة، ويقع عبء إثبات عكسها على من أنكرها.

ويرى الباحث أن كافة العناصر التي تم بيانها، تحقق مظلمة بحق العامل المصاب، ونلاحظ بأن التشريعات الحديثة، أصبحت تتجنب إيراد هذه العناصر بشكل مباشر من خلال تعريفها أو تنظيمها لأحكام إصابة العمل، كون المشرع دائماً ما يراعي مصلحة العامل بصفته الطرف الأضعف في المجتمع، وإن اشترط توافر هذه العناصر في الحادث مجتمعة لاعتباره إصابة عمل؛ ما هو إلا تعسف بحق العامل المصاب، فكل حادثة لها وقائع وظروف خاصة بها، تختلف عن وقائع وظروف أي حادثة أخرى.

ثانياً: معايير تحقق إصابة العمل.

تتنوع إصابات العمل المستحقة للتعويض، فمنها ما يصاب بها العامل نتيجة تعرضه لحادث عمل، ومنها ما يكون على شكل مرض مهني يؤدي بصحة العامل نتيجة لطبيعة عمله. وقد راعت التشريعات من خلال تعريفها لمفهوم إصابات العمل إيضاح المعايير التي تحكم إصابات العمل الموجبة للتعويض، وتختلف هذه المعايير اختلافاً كلياً عن عناصر تحقق إصابة العمل، فالعناصر من شأنها أن تحصر إصابات العمل بشكل لا يراعي مصلحة المصاب، ولا يحقق الغاية من أحكام التعويض عن إصابات العمل، وبالتالي فهي ليست من مصلحة العامل. أما المعايير التي حددها القانون، فهي

إجمال الحالات التي تعتبر فيها الإصابات الناجمة عن الحادث إصابة عمل، بشكلٍ يسهل على القضاء موازنة ظروف ووقائع كل حادث بما يتناسب مع مصلحة العامل، وينهي الخلافات الفقهية المتعلقة بنطاق مفهوم إصابات العمل.

أشارت التشريعات العمالية من خلال تعريفها لمفهوم إصابات العمل إلى المعايير التي تحكم هذه الإصابات، منها ما وضح ذلك بشكل مبسط، كقانون العمل الفلسطيني، حيث لخصها بأنها: "الحادث الذي يقع على العامل أثناء العمل أو بسببه، أو أثناء الذهاب إلى تأدية العمل أو العودة منه، أو الإصابة بأحد أمراض المهنة، شأنه شأن قانون العمل الأردني، وقانون الضمان الاجتماعي الأردني، وقانون العمل المصري. إلا أن هناك بعض التشريعات قد توسعت أكثر بمعايير حادث العمل، حيث أن المشرع المصري قد أضاف في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات "الإجهاد والإرهاق في العمل" واعتبرها من قبيل إصابات العمل.

ونجد بأن القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني، قد توسع بشكلٍ مميز في تحديد معايير إصابة العمل، حيث فصلها على النحو التالي: 1. حادث، بغض النظر عن سببه، وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان العامل فيه إلا بسبب عمله 2. حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس 3. حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره 4. الإصابة بأحد أمراض المهنة، أو أي أمراض أخرى، وفق نظام يحدد أمراض المهنة يصدر عن مجلس الوزراء. ويلاحظ بأنه كان الأفضل

من بين التشريعات في تحديد معايير إصابة العمل وتفصيلها، إلا أنه أغفل مسألة "الإجهاد والإرهاق في العمل"، التي أوردها المشرع المصري.

معايير إصابة العمل التي حددها المشرع الفلسطيني في قانون العمل:

1. حادث العمل:

تعتبر الإصابة الناتجة عن تعرض العامل لحادث عمل، من أهم إصابات العمل الموجبة للتعويض والأكثر وقوعاً، ويعرف حادث العمل بأنه: "الحادث الذي يحصل بفعل العمل أو في مناسبه لأي شخص يؤدي أعمالاً تحت إدارة وإشراف صاحب عمل أو أكثر"³¹. وقد حدد قانون العمل الفلسطيني الحالات التي يعتبر فيها الحادث حادث عمل، نتج عنه إصابة عمل تستحق الضمان، وهي ما يلي:

أ. وقوع الحادث أثناء تأدية العمل: الأصل في حوادث العمل أن تقع في مكان العمل المعتاد، أثناء قيام العامل بعمله وفي الوقت المحدد للعمل³²، ويجب أن يكون العامل المصاب عاملاً يسري عليه أحكام قانون العمل. فإذا وقع الحادث أثناء تأدية العامل لعمله المعتاد في ساعات العمل المحددة تحت إدارة وإشراف رب العمل اعتبر الحادث حادث عمل، وتعد الإصابة الناجمة عنه إصابة عمل بالمعنى السليم وتستوجب التعويض³³. وعلى ذلك؛ استقرت كافة التشريعات العمالية والاجتهادات القضائية ومنها الفلسطينية، على اعتبار الحوادث التي تقع على العامل، أثناء تأديته لعمله المعتاد

³¹ جيرارك ورنو، ترجمة منصور القاضي: معجم المصطلحات القانونية، المؤسسة الجامعية، 1998م، ص646.

³² صلاح، رامي نهيد، مرجع سابق، ص30.

³³ نصره، أحمد، (قانون العمل الفلسطيني)، الطبعة الثانية، فلسطين، بدون دار نشر، 2012م، ص154.

في الوقت المحدد للعمل، تحت إشراف صاحب العمل الذي يعمل لصالحه حادث عمل، تستوجب الإصابة الناتجة عنه التعويض.

2. وقوع الحادث بسبب العمل: إذا لم تقع الإصابة أثناء العمل فإن ذلك لا يعني غياب الحماية القانونية ذلك أن تأمين إصابات العمل يمتد ليشمل الحادث الذي يقع بسبب العمل ولو وقع في غير مكان وزمان العمل³⁴. ولا يشترط أن تكون علاقة السببية قوية ووثيقة، بل يكفي أن يكون العمل هو أحد الأسباب التي أدت إلى الحادث، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بالقول: "بما أن الحادث وقع للمستدعي أثناء ركوبه للدراجة الهوائية التي كان يستقلها، من مركز التدريب في اليابان إلى وسط المدينة لإرسال فاكس إلى الوزارة التي يعمل بها في عمان، لإحضار بعض المعلومات المتعلقة بمحاضرة كان من المفروض أن يلقيها خلال أول أسبوع من الدورة، فإن الإصابة التي وقعت للطاعن من جراء حادث وقوعه عن الدراجة هي إصابة عمل بسبب عمله"³⁵.

3. وقوع الحادث أثناء الذهاب لمباشرة العمل، أو العودة منه (حوادث الطريق): ويقصد بحوادث الطرق، كل ما يتعرض له العامل من أذى أثناء ذهابه من مكان سكنه لمباشرة عمله، أو أثناء إيابه من مكان تأديته لعمله إلى مكان سكنه، فيعتبر الحادث الذي يقع للعامل أثناء ذهابه للعمل أو إيابه منه حادث عمل، وتعتبر الإصابة الناجمة عن ذلك الحادث إصابة عمل مستحقة للتعويض بموجب أحكام قانون العمل، شريطة أن يكون الذهاب والإياب بصورة مباشرة دون انقطاع أو انحراف عن المسلك الطبيعي المعتاد للذهاب للعمل أو الإياب منه. ولا يشترط في حوادث الطريق أن يكون العامل

³⁴ الحربي، حسن بن عطية، المفهوم القانوني لإصابة العمل، (دراسة مقارنة بين التشريعات المصري والسعودي)، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر، 2010م، ص125.

³⁵ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2003/240، الصادر بتاريخ 2003/7/17.

تحت إدارة وإشراف صاحب العمل حال وقوع الحادث، وهذا ما يميزها عن الحادث الذي يقع أثناء العمل أو الحادث الذي يقع بسبب العمل.

وقد استقرت الاجتهادات القضائية على اعتبار الحوادث التي تقع للعامل فترة ذهابه لعمله أو إيباه منه إصابة عمل، وقد أكدت على ذلك محكمة استئناف رام الله في قولها: "إن المدعية (المستأنفة ضدها) قد أصيبت نتيجة حادث عندما كانت تركب مركبة فورد عمومي يوم الأحد الموافق 2007/10/7، الساعة الثانية بعد الظهر ما بين مفرق بيرزيت وأبو قش، ولم يرد ما يثبت أن المذكورة لم تكن على رأس عملها في ذلك اليوم، وبالتالي فإن أحكام قانون العمل تنطبق على هذه الواقعة، ولا يغير من الأمر شيئاً تصنيف الحادث في قانون المرور أو قانون التأمين (حادث طرق)، طالما أن قانون العمل قد عرف إصابة العمل بأنها: (الحادث الذي يقع أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه)، مما يعني أن النصوص الواردة في القوانين الأخرى لا تقيد المدعية (المستأنفة ضدها)، ولا تلغي اعتبار الحادث الذي تعرضت له مشمولاً في تعريف إصابة العمل"³⁶.

2. أمراض المهنة:

تعتبر الأمراض المزمنة التي تصيب العامل نتيجةً لطبيعة عمله إصابات عمل، وتعرف أمراض المهنة بأنها: "ظواهر مزمنة ناتجة عن تسمم مسبب من المواد التي يعمل فيها العامل كالأمراض المعدية الميكروبية الناتجة عن العمل في المجاري والفحم الحجري، والأمراض المتوقعة نتيجة عن

³⁶ قرار محكمة استئناف رام الله رقم 2010/168 الصادر بتاريخ 2010/7/18، كما أكدت محكمة النقض الفلسطينية على هذا القرار في الطعن الذي يحمل الرقم 2010/434 الصادر بتاريخ 2011/2/8، حيث أيدت القرار المطعون فيه وأكدت على صحة ما توصلت إليه محكمة الاستئناف. انظر أيضاً قرارين محكمة استئناف رام الله رقم (1364+1365/2018) الصادرة بتاريخ 2019/2/25.

الوسط، والجو الذي يجري العمل فيه، مثل: الهواء الضاغط، أو الغازات، أو الغبار³⁷، وتتسبب الأمراض المهنية تغير أو تلف هيكلية الأعضاء الجسدية مما تؤثر سلباً على صحة العامل³⁸. وقد حدد قانون العمل الأمراض التي تعتبر من قبيل أمراض المهنة، شأنه شأن كافة التشريعات المقارنة، من خلال إدراج الملحق (1) المرفق بقانون العمل الفلسطيني.

ويعود الاختلاف بين المرض المهني وحادث العمل، إلى مصدر الضرر وليس إلى طبيعته، فإذا كان تحققه بسبب حادث ارتطام مفاجئ أثناء العمل أو بمناسبته؛ فيعتبر حادث عمل، أما إذا كان حصوله ببطء وبسبب داخلي؛ فهو مرض مهني. إضافةً لذلك، تبدو أهمية التفرقة من حيث التعويض واضحة، فإذا أصيب العامل بمرض نتيجةً لطبيعة عمله، فلا يحق له الاستفادة من التعويض إلا إذا كان المرض منصوصاً عليه في جدول الأمراض المهنية، أما إذا أصيب بحادث عمل، فإن له الحق بالتعويض أياً كان سبب الإصابة، مادام قد ثبت صلته بالعمل وفقاً للمعايير التي سبق الإشارة إليها، ويرجع تقدير ذلك إلى الخبرة الطبية، والظروف التي أحاطت بالإصابة وطبيعتها³⁹.

المطلب الثاني: التزامات صاحب العمل تجاه عامليه.

إن العلاقة العقدية التي تربط ما بين العامل وصاحب العمل الذي يعمل لحسابه، تفرض جملةً من الالتزامات المتبادلة، كونها علاقة عقدية ملزمة لكلا أطراف التعاقد، فبمجرد نشوء تلك العلاقة العقدية يتحتم لكلا أطراف التعاقد العديد من الحقوق والواجبات تجاه الآخر. وقد عالج المشرع الفلسطيني ذلك؛ شأنه شأن كافة التشريعات العمالية، من خلال إحكام نصوص قانون العمل الفلسطيني، فقد

³⁷ مورس، نعله. البلجكي، روجي. مطر، صالح، مرجع سابق، ص 1488.

³⁸ عين المرجع، ص 1487.

³⁹ عدوي، منار حلمي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، 2008م، ص 42.

أوجب قانون العمل على العامل مثلاً، الالتزام بأوقات العمل لدى صاحب العمل الذي يعمل لحسابه، والعمل تحت إدارته وإشرافه بما يخدم مصلحة العمل، وأن يؤدي أعماله المكلف بها بنزاهة وحسب مقتضيات العمل. بالمقابل؛ فرض على صاحب العمل العديد من الالتزامات، ومنها: دفع الأجور والمستحقات للعامل، والالتزام بحقه في الاستفادة من الإجازات والراحة البدنية، وحقه في تقاضي بدل ساعات العمل الإضافية. ولعل من أبرز هذه الالتزامات؛ تلك المتعلقة بإصابات العمل.

وتعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل، تلك المتعلقة بالرعاية الصحية والسلامة المهنية، وذلك حفاظاً على سلامة العاملين لديه في المنشأة، وتقادياً لوقوع أي ضرر صحي أو جسماني يلحق بهم، وتلك المتعلقة بإصابات العمل التي تصيب العامل نتيجة تعرضه لحادث عمل حسب المعايير التي رسمها المشرع من خلال تعريفه لإصابات العمل، أو أي من الأمراض المهنية المبينة في الملحق رقم (1) المرفق مع قانون العمل. ومن أجل الإلمام بتلك الالتزامات التي أوجبها المشرع على صاحب العمل، قسم هذا المطلب إلى فرعين.

الفرع الأول: الالتزامات الأولية (قبل وقوع الحادث).

حدد قانون العمل الفلسطيني شأنه شأن التشريعات العمالية المقارنة، مجموعة من الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل، والتي لها أن تحد أو تخفض من نسبة وقوع الإصابات الجسدية والصحية، التي تنتج عن الحوادث أو الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء عمله أو بسببه، وتأتي هذه الالتزامات على النحو التالي:

أولاً: التزامات رب العمل في توفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية لعماله.

أوجبت قوانين العمل ومنها قانون العمل الفلسطيني الساري على صاحب العمل اتخاذ الاجراءات والتدابير الاحترازية، حسب شروط ومعايير السلامة المهنية في موقع العمل، للمحافظة على سلامة عامله الجسدية والصحية، فقد خصص المشرع الفلسطيني الفصل الرابع من قانون العمل من أجل تنظيم السلامة والصحة المهنية⁴⁰. فقد نصت المادة (90) من ذلك القانون أنه بناءً على اقتراح من وزير العمل وبالتنسيق مع جهات الاختصاص، يصدر مجلس الوزراء أنظمة خاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، تتضمن بصفة خاصة إلزام رب العمل باتخاذ ما يلي:

1. وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.

2. الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.

3. وسائل الإسعاف الطبي الأولي للعاملين في المنشأة.

4. الفحص الطبي الدوري للعاملين في المنشأة.

وتطبيقاً لذلك فقد صدرت عدة قرارات متعلقة بالسلامة والصحة المهنية للعمال، حيث صدر قرار عن مجلس الوزراء⁴¹، متضمناً صيانة المنشأة التي يعمل فيها العمال والأدوات التي يستعملونها في عملهم، واشترطت أيضاً تخصيص أماكن لتناول الطعام والشراب وتبديل الملابس، وأماكن لاستخدام

⁴⁰ الفصل الرابع من الباب الخامس من قانون العمل الفلسطيني، في المواد (90-92). يقابله الفصل التاسع من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) في المواد (83-78)، والباب الثالث في المواد (208-215)، والباب الرابع من ذات القانون في المواد (216-223) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003).

⁴¹ قرار وزاري رقم (15) لسنة (2003) بخصوص نظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.

دورات المياه والحمامات⁴². وذلك ما أكد عليه قانوني العمل الأردني⁴³، والمصري⁴⁴. وقد ألزمت المادة (91) من قانون العمل الفلسطيني المنشأة "أن تصدر التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من وزارة العمل الفلسطيني، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة". كما نصت المادة (92) من ذات القانون أنه "لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية⁴⁵".

وبدراسة المواد المخصصة للسلامة والصحة المهنية الواردة في قانون العمل الفلسطيني، وما يقابلها في التشريعات العمالية الأردنية والمصرية، نجد بأن المشرع الفلسطيني لم يتوسع في توضيح المعايير الواجب إتباعها من قبل صاحب العمل أو المنشأة. بل اكتفى بتوضيحها بشكل مبسط، مخولاً الصلاحية لوزير العمل بالتنسيق مع الجهات المختصة بإصدار كافة الشروط والمعايير التي تتواءم مع المنشآت على اختلاف أنواعها وطبيعتها عملها، بخلاف التشريعات الأردني والمصرية، والتي

⁴² اسعيدة، عمار محمود، التعويض عن الأضرار الجسدية في القانون المدني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، 2015م، ص 79. انظر أيضاً قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (15) لسنة (2003).

⁴³ الفقرة (أ) من المادة (78) من قانون العمل الأردني، جاء فيها (يتوجب على صاحب العمل ما يلي: 1. توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تتجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه 2. توفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها، وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها 3. إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن 4. توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعامل في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة).
⁴⁴ المادة (208) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003) وتعديلاته (2008)، جاء فيها (تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص: 1. الوطأة الحرارية والبرودة 2. الضوضاء والاهتزازات 3. الإضاءة 4. الإشعاعات الضارة والخطرة 5. تغيرات الضغط الجوي 6. الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية 7. مخاطر الانفجار.

⁴⁵ يقابلها الفقرة (ب) من المادة (78) من قانون العمل الأردني. والمادة (217) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003) وتعديلاته (2008).

توسعت في شروط ومعايير السلامة المهنية والصحية، والالتزامات التي تقع على عاتق المنشأة في اتخاذها التدابير الاحترازية ومعايير السلامة، للحفاظ على سلامة العاملين في المنشأة بديناً وصحياً، وكذلك للحد من تعرض العاملين لإصابات داخل المنشأة سواء الناتجة عن حوادث أو أمراض مهنية. ويبدو واضحاً اهتمام المشرع المصري بتوفير شروط السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، حيث وصل لمرحلة الاهتمام بسلامة العاملين أثناء الذهاب أو الإياب للعمل⁴⁶، كما ألزم صاحب العمل أو المنشأة بالكشف اليومي على أماكن العمل⁴⁷، والصيانة الدورية للمعدات والآلات الثقيلة والخطرة التي يستخدمها العاملين في المنشأة، وتخصيص دورات تدريبية للعاملين على الأسس السليمة لأداء المهام المكلفين بها وإحاطتهم بمخاطر عملهم⁴⁸. وبالتالي فإننا نجد بأن المشرع المصري كان الأفضل في تحديد وسائل السلامة المهنية والصحية واتخاذ التدابير الاحترازية، التي من شأنها أن تحد من مخاطر العمل التي يتعرض لها العاملين في المنشآت، وتقلص نسبة تعرض العمال لإصابات أثناء تأديتهم لعملهم، سواء أكانت ناتجة عن حادث عمل أو أمراض مهنية.

ثانياً: التزام صاحب العمل بالتأمين على العاملين لديه.

ألزمت كافة التشريعات العمالية صاحب العمل بالتأمين على العاملين لديه من مخاطر العمل، والإصابات التي قد يتعرض لها العامل أثناء تأديته لعمله أو بسببه، ونجد بأن هنالك شكلاً لتأمين العاملين من مخاطر العمل، التأمين الاجتماعي والتأمين الخاص. فقد جاءت التشريعات العمالية

⁴⁶ نص المادة (221) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003): "يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة".

⁴⁷ الفقرة (أ) من المادة (219) من قانون العمل المصري.

⁴⁸ المادة (117) من قانون العمل المصري.

الأردنية والمصرية بقانون التأمين الاجتماعي أو الضمان الاجتماعي⁴⁹، ويعرف التأمين الاجتماعي بأنه: "تأمين إجباري يهدف لتقديم الحد الأدنى من الأمان الاقتصادي، ولحماية قطاع العمال العاملين في المنشآت الخاصة، وتأمين العيش الكريم لهم، وتوفير الحاجات الأساسية عند تعرضهم لإصابات عمل ينتج عنها إنفاق مصاريف العلاج أو خسارة في الدخل⁵⁰. وكذلك جاء التشريع الفلسطيني بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 2016/9/29، إلا أنه تم وقف نفاذه بموجب قرار بقانون آخر صدر بتاريخ 2019/1/28⁵¹.

أما عن التأمين الخاص الذي تقوم به شركات التأمين الخاصة أو الجمعيات التعاونية المرخص لها بذلك، ويشمل التأمين عن الأضرار، والذي يمكن تعريفه بأنه: "تعويض المؤمن له عما لحق بذمته المالية من خسائر بسبب وقوع الخطر المعين في العقد، ويقسم التأمين من الأضرار إلى نوعين: التأمين على الأشياء، والتأمين من المسؤولية المدنية، والذي يكون الهدف منه تعويض المؤمن له عما يلحق ذمته المالية من خسارة نتيجة رجوع المتضرر عليه بسبب مسؤوليته المدنية، سواء أكانت هذه المسؤولية عقدية أو تقصيرية⁵². ويعتبر تأمين المسؤولية عن إصابات العمل، من أهم صور التأمين من المسؤولية المدنية⁵³، وبالتالي فإن التأمين ضد إصابات العمل الناتجة عن تعرض العامل

⁴⁹ أحدثها قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة (2014)، وقانون رقم (148) لسنة (2019) بشأن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري.

⁵⁰ العطير، عبد القادر، التأمين البري في التشريع (دراسة مقارنة)، بدون طبعة، 2001، ص55.

⁵¹ حيث نصت المادة الأولى من القرار بقانون رقم (4) لسنة (2019) على أنه: "يوقف نفاذ القرار بقانون رقم (19) لسنة (2016) بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته".

⁵² مصطفى، خليل، تقدير التعويض وحقوق المؤمن المدنية، بدون طبعة، سنة 2001، ص25.

⁵³ أبو السعود، رمضان، أصول الضمان، بدون طبعة، سنة 1992، ص217.

المصاب لحادث عمل أو مرض مهني أثناء تأديته، لعمله أو بسببه، يعتبر من قبيل التأمين الخاص البري، تحت إطار تأمين الأضرار الناتجة عن قيام المسؤولية المدنية الموجبة للتعويض.

تطبيقاً لذلك؛ فقد ألزم قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل بالتأمين على العاملين لديه عن المخاطر والإصابات التي قد يتعرض لها العامل أثناء عمله، حيث نصت المادة (116) من ذلك القانون على أنه: "يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين"، شأنه شأن المشرع المصري الذي ألزم صاحب العمل تأمين العاملين لديه في التشريعات العمالية السارية قبل ظهور فكرة الضمان الاجتماعي وتطبيقها في مصر⁵⁴، وفي قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري أيضاً⁵⁵، أما عن المشرع الأردني فلم يلزم صاحب العمل بتأمين العاملين لديه في أي من تشريعاته العمالية، بينما ألزمهم بذلك في قانون الضمان الاجتماعي⁵⁶. وقد جاء القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني متخذاً إجبارية تأمين أصحاب العمل على عاملهم أيضاً⁵⁷، شأنه شأن قانوني الضمان الاجتماعي الأردني والمصري.

⁵⁴ المادة الأولى من القانون رقم (86) لسنة (1942) بشأن التأمين الإجباري لحوادث العمل، حيث جاء فيها: "على كل صاحب عمل أن يؤمن على حوادث العمل التي يلزم بالتعويض عنها طبقاً للقانون رقم (64) لسنة (1936) بشأن إصابات العمل، ويستثنى من ذلك أصحاب المحال التجارية بالنسبة للعمال الذين لا يقومون بأعمال صناعية من نوع ما ذكر بالمادة الأولى من القانون رقم (64) لسنة (1936) بشأن إصابات العمل.

⁵⁵ نصت المادة (4) من القانون رقم (148) لسنة (2019) بشأن التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري على أنه: "يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون إلزامياً فيما عدا الفئات المنصوص عليها بالبند ثالثاً من المادة (2)".

يتبع البند الثالث من المادة (2) من هذا القانون: "العاملين المصريين في الخارج".

⁵⁶ الفقرة الأولى من المادة (6) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة (2014): "يكون التأمين في المؤسسات إلزامياً للفئات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (4) من هذا القانون.

يتبع البند الأول من الفقرة (أ) من المادة (4) من هذا القانون: "جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ".

⁵⁷ نصت الفقرة الأولى من المادة (8) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني على أنه: "تطبيق التأمينات الواردة في البنود (أ، ب، ج) من الفقرة الأولى من المادة (3) من هذا القرار بقانون، إجبارياً على جميع

ونجد بأن فكرة الضمان الاجتماعي ناجحة من الجانبين القانونية والاقتصادية، خاصةً في معالجتها للمخاطر التي تهدد سلامة العاملين في القطاعات والمنشآت الخاصة، الذين قد يتعرضون لإصابات عمل أثناء تأديتهم لعملهم أو بسببه، نتيجةً لحادث عمل أو أي من الأمراض المهنية، والتي من شأنها أن تهدد سلامتهم البدنية والصحية، وبالتالي تهدد دخلهم المستقبلي. بالإضافة إلى أنها تقوم مقام صاحب العمل حال تعرض أحد عامله لإصابة عمل، في المصاريف العلاجية، ومبالغ التعويض عما فاتته من كسب، وبدل فقدان الدخل المستقبلي للعامل نتيجةً لتلك الإصابة التي تعرض لها، والتي عادةً ما تكون مبالغ باهظة.

وبدراسة نصوص القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني، نجد بأن المشرع الفلسطيني عالج من خلال أحكامه إصابات العمل والتعويض عنها بشكلٍ مميز، وبشكلٍ يؤمن للعاملين الحياة الكريمة، ومواجهه مخاطر العمل، ويعفي أصحاب العمل من المصاريف ومبالغ التعويضات الملقاة على عاتقهم نتيجةً لإصابات العمل، بعيداً عن شركات التأمين الربحية، التي عادةً ما تحاول التملص والمراوغة والمماطلة في دفع هذه المبالغ العلاجية والتعويضية. بذلك؛ نوصي المشرع بضرورة إعادة تفعيل هذا القرار بقانون، إلى حين تفعيل المجلس التشريعي وإقراره بمقتضى الصلاحية الممنوحة له بموجب أحكام القانون الأساسي الفلسطيني.

فئات العمال الوارد ذكرهم في أحكام المادة الرابعة من هذا القرار بقانون. يتبع الفقرة (أ، ب، ج) من المادة (3) من هذا القرار بقانون: "أ. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين ب. تأمين إصابات العمل ج. تأمين الأمومة. يتبع المادة (4) من هذا القرار بقانون: تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية: 1. العمال المشمولين بأحكام قانون العمل المعمول به <.....> بما يشمل كافة الحقوق المتراكمة وتنظيم عملية الحصول على المستحقات دفعة واحدة وفق أحكام هذا القرار بقانون.

الفرع الثاني: الالتزامات اللاحقة (عند تحقق الإصابة).

حددت التشريعات العمالية، ومنها قانون العمل الفلسطيني مجموعة من الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل، عند تعرض أحد عامليه في المنشأة لإصابة عمل، نتيجة تعرضه لحادث عمل أو مرض مهني أثناء تأديته لعمله أو بسببه، وتأتي هذه الالتزامات على النحو التالي:

أولاً: تقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب: ألزم المشرع الفلسطيني صاحب العمل عند تعرض أحد عامليه لإصابة عمل أثناء العمل أو بسببه، أن يقدم له الإسعافات الأولية اللازمة حسب حالته، ونقله مباشرة إلى أقرب مركز طبي أو مستشفى للعلاج⁵⁸، سواء أكانت الإصابة ناتجة عن حادث عمل أو حادث طريق أو مرض مهني. كما أشار المشرع الأردني أيضاً إلى ذلك، حيث نص في أحكام قانون العمل على إلزامية توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي الأولي للعمال، وفقاً للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة⁵⁹، كما ألزم صاحب العمل بنقل المصاب إلى أي مستشفى أو أي مركز طبي في حال لحقت بالعامل إصابة حال دون استمراره بالعمل⁶⁰. وقد أود المشرع المصري هذا الالتزام، حيث جاء في أحكام قانون العمل المصري: "تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الطبي...."⁶¹، وأن تقوم بنقل المصاب إلى أي مستشفى

⁵⁸ الفقرة الأولى من المادة (117) من قانون العمل الفلسطيني، نصت على أنه: (عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي: 1. تقديم الإسعافات الأولية للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج).

⁵⁹ البند الرابع في الفقرة (أ) من المادة (78) من قانون العمل الأردني.

⁶⁰ الفقرة (أ) من المادة (87) من قانون العمل الأردني.

⁶¹ المادة (220) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003).

انظر الدسوقي، محمد إبراهيم، التعويض عن إصابات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007م، ص 65.

أو أي مركز طبي حتى لو لم تمنعه هذه الإصابة من مباشرة عمله⁶². أما عن القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني، فقد ألزم صاحب العمل بنقل المصاب فور وقوع الإصابة إلى أقرب مستشفى أو أي جهة علاجية معتمدة من المؤسسة⁶³، ولم يوجب تلقي العامل المصاب الإسعافات الأولية قبل نقلة للجهة العلاجية.

ثانياً: التزام صاحب العمل بإبلاغ الجهات المختصة: حدد القانون جهات مختصة، يلتزم صاحب العمل إبلاغها بالإصابة التي تعرض لها أحد عامليه أثناء عمله أو بسببه حال وقوعها، وتعتبر هذه الجهات المختصة:

1. إبلاغ الشرطة: أوجبت التشريعات العمالية ومنها الفلسطيني على صاحب العمل إبلاغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل، أو ألحقت به ضرراً جسماني حال دون استمراره بالعمل⁶⁴، ولم يحدد المشرع الفلسطيني وقتاً لذلك، إلا أنه يفهم من كلمة (فور وقوع) أن عليه إبلاغ الشرطة بمجرد وقوع الإصابة أو بأسرع وقت ممكن، وحددت تلك المدة بثمان وأربعين ساعة من خلال أحكام القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي⁶⁵. وقد أورد المشرع الأردني ذلك الإلتزام من خلال المادة (87) من قانون العمل الأردني⁶⁶، أما المشرع المصري فلم يتطرق لذلك من خلال أحكام قانون

⁶² المادة (65) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (79) لسنة (1975) وتعديلاته. انظر الدسوقي، محمد إبراهيم، التعويض عن إصابات العمل، مرجع سابق، ص 65.

⁶³ البند الأول الفقرة الأولى من المادة (75) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني.

⁶⁴ الفقرة الثانية من المادة (117) من قانون العمل الفلسطيني.

⁶⁵ البند الثاني في الفقرة (أ) من المادة (75) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني.

⁶⁶ نصت الفقرة الأولى من المادة (87) من قانون العمل الأردني على: "إذا أصيب العامل بإصابة عمل أدت إلى الوفاة، أو ألحقت به ضرراً جسماني حال دون استمراره بالعمل.... وتبليغ الجهات الأمنية المختصة بالحادث....". ونصت الفقرة الأولى من المادة (27) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه: "على المنشأة... وإبلاغ أقرب مركز أمني عن الإصابات التي يقرر المجلس ضرورة الإبلاغ عنها خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت حدوثها...". =

العمل النافذ، إلا أنه ألزم صاحب العمل أو المشرف على العمل في قانون التأمينات الاجتماعية إبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عامليه يعجزه عن العمل خلال (48) ساعة من تاريخ تغييره عن العمل بسبب الإصابة، ويكون البلاغ مشتملاً على اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه والعضو المصاب والجهة التي نقل إليها المصاب للعلاج⁶⁷، كما أعطى المشرع المصري الحق للمصاب بإبلاغ الشرطة⁶⁸.

نجد بأن كافة التشريعات اشترطت ضرورة إبلاغ الأجهزة الأمنية بوقوع إصابة عمل أدت للوفاة، أو ألحقت ضرراً جسماني بالعامل، حيث تكمن الغاية من ذلك بأن الشرطة جهة مختصة بالتحقيق والتحري والاستدلال، ومن الضروري معرفة الأسباب الحقيقية لوقوع الحادث الذي نجم عنه إصابة العمل، فلعن الحادث وقع نتيجة تدخل بشري بشكل مقصود، فمن الممكن أن يكون المصاب تعمد تحقق هذه النتيجة أو كان تحت تأثير المخدر، مما يجعله غير مستحق للتعويض، أو أن أحد العاملين معه تسبب بالإصابة بدافع جرمي، وبالتالي تقع مسؤوليته كطرف آخر. ويستنتج من ذلك أن الشرطة غير مختصة بالإصابة بحد ذاتها؛ وإنما تختص بدراسة الظروف المحيطة بالحادث الذي أدى للإصابة، والتحقيق في هذه الظروف لتبيان الحقيقة. ويرى الباحث أنه كان على المشرع تحديد هذا الالتزام بكافة الحوادث التي سببت أو قد تسبب إصابة عمل، وبغض النظر إذا أدت الإصابة إلى

=وقد حددت الفقرة الثانية من المادة (6) من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل والصحة والسلامة المهنية رقم (7) لسنة (2010) الحالات التي وجب على صاحب العمل الإبلاغ عنها للجهات الأمنية ب: 1. الحوادث التي تشكل جرمًا وفقاً للتشريعات النافذة 2. حوادث السير 3. الحوادث العامة كالحرائق والانفجارات أو الانهيارات 4. الحوادث التي تؤدي إلى وفاة المؤمن عليه.

⁶⁷ المادة (61) من قانون رقم (148) لسنة (2019) بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري. والمادة (62) من اللائحة التنفيذية لقرار وزير المالية المصري رقم (554) لسنة (2007).

⁶⁸ المادة (63) من القرار الوزاري المصري رقم (554) لسنة (2007)، إلا أنه لم ينص على ذلك في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

الوفاة أو ألحقت ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل، فقد تصل الشرطة من خلال التحريات لمحاولة قتل أو إحداث ضرراً متعمداً بالعامل الذي يتعرض للحادث. كما تقع مهمة تبليغ الشرطة على صاحب العمل وحده، ولا يضر العامل بذلك⁶⁹.

2. إخطار الوزارة والجهة المؤمنة: ألزم قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل بإخطار وزارة العمل وشركة التأمين المؤمن لديها بكل إصابة عمل يتعرض لها أحد عامليه خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت وقوعها، واشترط أن يكون الإخطار خطياً⁷⁰. وقد أورد المشرع الأردني هذا الالتزام من خلال المادة (87) من قانون العمل⁷¹، كما اشترط على المنشأة إشعار المؤسسة في قانون الضمان الاجتماعي خلال أربعة عشر يوماً، وتزويدها بجميع الوثائق والبيانات التي تطلبها، تحت طائلة تحملها ما نسبته (15%) من تكاليف العناية الطبية وكامل البدل اليومي⁷²، أما عن المشرع المصري فلم يورد هذا الالتزام في قانون العمل الساري، ولا في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد، على الرغم من أن المادة (65) من قانون التأمينات المصرية ألزمت صاحب العمل أو المشرف على

⁶⁹ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (51) لسنة (1988) ينص على: "إن عبء إبلاغ الشرطة ومؤسسة الضمان الاجتماعي بوقوع الإصابة يقع على عاتق صاحب العمل، وعليه فإن أية مسؤولية تنشأ من التأخير في البلاغ تقع على عاتق صاحب العمل، دون أن يضر العامل من ذلك". الذي أشار إليه: شكري، موسى: إصابات العمل وأمراض المهنة، ص 27.

⁷⁰ الفقرة الثالثة من المادة (117) من قانون العمل الفلسطيني. والمادة الأولى والنموذج التابع لها من القرار رقم (47) لسنة (2004) الفلسطيني الخاص بنظام الإشعار بإصابات العمل، نصت الفقرة الثالثة من المادة: ترسل نسخة من الإخطار إلى الجهة المؤمنة ويحتفظ كل من العامل وصاحب العمل بنسخة منه.

⁷¹ الفقرة (أ) من المادة (87) من قانون العمل الأردني: "إذا أصيب العامل بإصابة عمل أدت إلى وفاته أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل.... وأن يرسل إشعاراً إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد عن (48) ساعة من وقوع الإصابة".

⁷² ألزمت الفقرة (ب) و(ج) من المادة (27) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني المنشأة بإشعار المؤسسة التأمينية بوقوع إصابة عمل خطياً وإرفاق التقرير الطبي الأولي خلال أربعة عشر يوم عمل من تاريخ وقوعها.

العمل بإخطار الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي حسب النموذج الذي تعده لهذا الغرض عن كل إصابة عمل تقع بين عماله فور وقوعها، وأن يسلم المصاب عند نقله لمكان العلاج أو لمرافقه صورة عن هذا الإخطار، ولم يحدد الفترة الزمنية لهذا الإخطار⁷³. وقد ذهب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني لما ذهب إليه المشرع الأردني، بأن أوجب على صاحب العمل إشعار مؤسسة الضمان الاجتماعي خطياً بوقوع الإصابة، وإرفاق التقرير الطبي الأولي وأية أوراق أخرى تتعلق بها، خلال مدة أقصاها أربعة عشر يوم عمل من تاريخ وقوعها، وتسليم المصاب نسخة عن الإشعار⁷⁴.

وفي حال تعمد صاحب العمل عدم إخطار الوزارة أو الشركة المؤمنة بإصابة العمل تهرباً من الغرامات التي ستترتب عليه، أو خوفاً من المسائلة القانونية، كأن يكن العامل المصاب غير مدرج في عقد التأمين، أو أنه يخفي أو يضلل معلومات تخص المنشأة أو العاملين فيها أو غير ذلك⁷⁵. فإن ذلك يعرضه للعقاب، ولا يعفيه من مسؤولية التعويض، بل على العكس تماماً؛ فقد يؤثر ذلك على حق المصاب بمطالبة شركة التأمين، وبالتالي يبقى صاحب العمل المسؤول الوحيد عن تكبد المصاريف ومبلغ التعويض⁷⁶. فالغرض من هذا الإخطار أن تقوم الجهة المؤمنة بأداء الحقوق المقررة للمصاب وفقاً لأحكام قانون العمل⁷⁷، ومن حقها أيضاً معاينة ظروف الحادث الذي أدى للإصابة، ومتابعة

⁷³ راجع نص المادة (65) من قانون التأمينات المصري رقم (79) لسنة (1975) وتعديلاته، ونص المادة (4) من قرار وزير المالية المصري رقم (554) لسنة (2007).

⁷⁴ البند الثالث بالفقرة الأولى من المادة (75) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني.

⁷⁵ الزعبي، مهند صالح، مرجع سابق، ص418، ص419.

⁷⁶ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (556) لسنة (1993): "إن مسؤولية التبليغ تقع على الشركة التي أصيب فيها العامل، وأن عدم قيام الشركة بذلك لا يعني حرمان العمل من حقوقه عن التعويض لعدم النص في ذلك". الذي أشار إليه: شكري، موسى: إصابات العمل وأمراض المهنة دراسة فقهية قضائية تحليلية نافذة، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، القدس، 2001، ص27.

⁷⁷ الزعبي، مهند صالح، مرجع سابق، ص418.

الاجراءات التي تقوم بها الأجهزة الأمنية المختصة والحقائق التي تتوصل إليها، فهي طرف متضرر ومسؤولة عن التعويض. وعلى الرغم من أن التشريعات لم تنص على ذلك بشكل مباشر، فإنه يجوز للمصاب أو من ينوب عنه إخطار الشركة المؤمنة بوقوع تلك الإصابة، على اعتباره صاحب حق ومصالحة في ذلك، وحتى لا يفقد حقه في مطالبة الشركة المؤمنة، وإن العبرة في الإخطار والعلم لا بالشخص المخطر.

ثالثاً: التزام صاحب العمل بتكاليف علاج العامل. تلزم كافة التشريعات العمالية؛ ومنها المشرع الفلسطيني صاحب العمل بتحمل تكاليف ومصاريف علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه تماماً، وتغطيته بكافة النفقات العلاجية اللازمة، بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها، وأن يتحمل كافة الحقوق المترتبة على إصابة العامل المصاب، ولو اقتضت هذه الإصابة مسؤولية طرف ثالث⁷⁸. كما أن المشرع الأردني من خلال قانون العمل ألزم صاحب العمل بتحمل نفقات نقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته⁷⁹، كما تلتزم المؤسسة التأمينية بمعالجة المصاب بأي إصابة من إصابات العمل إلا أن يثبت شفاؤه أو عجزه أو وفاته (استقرار الحالة)، ولم يحدد المشرع الأردني جهة معينة تابعة للضمان الاجتماعي تختص بمعالجة المصاب، فله الحرية في اختيار جهة العلاج⁸⁰، أما المشرع المصري فقد ألزم صاحب العمل بتحمل نفقات العلاج والأدوية والإقامة⁸¹، وألزم الهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته طبياً إلا أن يشفى أو يثبت عجزه⁸².

⁷⁸ المادة (118) من قانون العمل الفلسطيني.

⁷⁹ الفقرة الأولى من المادة (87) من قانون العمل الأردني.

⁸⁰ الزعبي، مهند صالح، مرجع سابق، ص 447.

⁸¹ المادة (220) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003).

⁸² المادة (50) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة (2019).

وقد أُلزم القرار بقانون الفلسطيني مؤسسة الضمان علاج المصاب إلا أن يثبت شفاؤه أو عجزه أو وفاته بقرار من المرجع الطبي⁸³، وحدد أيضاً جهات العلاج بالتي تحددها المؤسسة⁸⁴، كما يتوجب على المؤسسة تحمل نفقات العلاج في حال تراجع حالة المصاب الصحية أو ظهور مضاعفات نتيجة الإصابة خلال سنة من تاريخ استقرار حالته الصحية⁸⁵. ولم تشر كافة التشريعات المقارنة إلى محدودية المكان فيما يخص علاج المصاب، وإطلاق النص يفيد عدم حصر حق العلاج (فالمطلق يبقى على إطلاقه)⁸⁶، وبالتالي تلتزم الجهات المسؤولة عن تحمل نفقات علاج المصاب، سواء أكان صاحب العمل أو الجهة المؤمنة بتغطية كافة نفقات ومصاريف العلاج في أي مكان يثبت إمكانية علاجه فيه، حتى لو استدعى ذلك نقله خارج البلاد لتلقي علاجه.

⁸³ الفقرة الأولى من المادة (76) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني.

⁸⁴ البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (75) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني.

⁸⁵ الفقرة الثالثة من المادة (76) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني. يقابلها الفقرة الثالثة من المادة

(28) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

⁸⁶ الزعبي، مهند صالح، مرجع سابق، ص 463.

المبحث الثاني: الأحكام العامة للتعويض عن إصابات العمل.

لا شك أن العامل عرضة للإصابة خلال عمله أو بسببه، تحد من قدرته البدنية، مما يُضعف دخله اليومي إن لم يعدمه، الأمر الذي دعا التشريعات المعنية في هذا المجال إلى بث روح الطمأنينة والأمان في نفس العامل، عن طريق سن أحكام تضمن له التعويض عند إصابته، مما سينعكس إيجاباً على المؤسسة العمالية، فالعامل الذي يعلم سلفاً أن القانون يضمن له تعويضاً، سيؤدي عمله بكل إخلاص دون التفكير بمستقبل مجهول ينتظره.

وقد أوجب المشرع الفلسطيني في قانون العمل على صاحب العمل علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية، بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها، بالإضافة إلى جميع الحقوق المترتبة على الإصابة. كما كفل المشرعين الأردني والمصري في قانون الضمان الاجتماعي عدة حقوق مالية للعامل المصاب مثل: الحق في البديل اليومي عند العجز المؤقت، والحق في الراتب الشهرية للمصاب، والحق في تعويض الدفعة، والحق في راتب الوفاة. في هذا المبحث سنوضح الأحكام العامة للتعويض عن إصابات العمل، وذلك من خلال مطلبين، نخصص المطلب الأول لتفصيل أنواع العجز المستحق للتعويض، ونخصص المطلب الثاني للحديث عن سقوط الحق في التعويض في مطلب آخر:

المطلب الأول: أنواع العجز المستحق للتعويض

من الممكن أن تنتهي فترة علاج العامل من الإصابة التي تعرض لها دون شفاؤه منها، ويكون قد نتج عنها عجزه عن ممارسة حياته وأداء عمله، إما بشكل كلي أو جزئي، أو قد تؤدي الإصابة إلى وفاته. كما أن نسب العجز تختلف بالدرجة أو النسبة، لذلك رتبت قوانين العمل وقوانين التأمينات

الاجتماعية أحكام خاصة لكل حالة من حالات العجز. وتقع مسؤولية التعويض والحقوق المالية المقررة للعامل المصاب بحسب قانون العمل الفلسطيني على صاحب العمل، على عكس قانون الضمان الاجتماعي الأردني والمصري، حيث تكون مسؤولية التعويض على مؤسسة الضمان الاجتماعي وليس على صاحب العمل، ويختلف مقدار التعويض بحسب العجز الذي تؤدي إليه الإصابة؛ وهذا يعني أن قيمة التعويض مرتبطة بنسبة العجز، فتقدير نسبة العجز له أهمية كبيرة حتى يكون التعويض مساوياً أو معادلاً في حده الأدنى لما لحق بالعامل المصاب من ضرر. وفي هذا المطلب سيتطرق الباحث إلى أنواع العجز المستحق للتعويض في حال أصيب العامل بإصابة عمل، وذلك من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: العجز المؤقت

يكون العامل مصاب بعجز مؤقت في الحالة التي يكون فيها غير قادر على مواصلة العمل والعودة إليه إلا بعد الشفاء، أو اكتمال مرحلة العلاج، وقد نظم القانون الفلسطيني والقوانين المقارنة تعويض المصاب في حال أصيب بعجز مؤقت، وهذا ما سنبينه في هذا الفرع.

أولاً: مفهوم العجز المؤقت

لم يُعرف قانون العمل الفلسطيني والأردني العجز بصفة عامة وتركها هذه المهمة للفقهاء والقضاء، وذلك على عكس قانون الضمان الاجتماعي الأردني الذي عرف العجز بأنه: " فقدان العامل المؤمن عليه نسبة معينة من قدراته التي يعتمد عليها في أداء عمله، وهذه النسبة تتباين من حالة عجز إلى

أخرى⁸⁷، ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني قد أصاب في عدم النص على تعريف للعجز؛ كون أن مصطلح العجز واسع يدخل فيه الكثير من الحالات التي يصعب حصرها.

وقد عرف الفقه العجز بأنه: "فقد قدرة الشخص على العمل بمعناه العام"⁸⁸. كما يُعرف بأنه: "إصابة العامل بعجز يصيب قواه الجسدية وقد يكون كلياً يتعذر معه القيام بأي عمل، أو جزئياً تنقلص قدراته مع بقاء بعضها للقيام بأبسط مهام الحياة"⁸⁹، كما يعرف أيضاً بأنه: "فقدان الإنسان بشكل كلي أو جزئي دائم أو مؤقت مقدرته على أداء عمل معين سواء كان المؤمن عليه مغطى بنظام تأميني أم لا، وسواءً أنهى عقد العمل خلال العجز ام بقي مستمراً"⁹⁰.

يتضح من التعريفات السابقة بأن العجز يفيد بعدم مقدرة العامل على أداء عمله بشكل مطلق، أو قيامه به كحد أدنى مما يعني ذلك أن ثبوت استقرار الحالة المرضية على أنها عجز كنتيجة لإصابة العمل، فإن العامل يكون عندها قد فقد مقدرته وقوته، الأمر الذي سيمنعه من ممارسة أي نشاط عملي أو مهني آخر. أما العجز المؤقت فعرفه البعض بأنه: "المرض أو الإعياء الذي يصيب العامل بسبب العمل أو نتيجة له أو لأجله فيقعده عن العمل مدة زمنية تبدأ من تاريخ الإعلان عن وقوع الحادث المسبب للمرض، ولغاية إعلان الطبيب المختص عن شفائه، حيث تقرر اللجنة الطبية المختصة وقت بدء المرض ووقت شفائه أو المدة الزمنية اللازمة تحديداً إلى الشفاء من المرض

⁸⁷ المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

⁸⁸ البشير، محمود، التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، جامعة عمان الأهلية، الأردن، 2015م، ص79.

⁸⁹ عمر، محمد عبد الخالق، قانون العمل الليبي، الطبعة الأولى، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1970م، ص398.

⁹⁰ القروم، عدنان، نطاق التعويض عن إصابة العامل بالعجز بقانون العمل والضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2021م، ص55.

واللازمة للعلاج، وهي مدة التعطيل الواجب التعويض عنها، وبيان أن العامل أصبح قادراً إلى العودة لممارسة عمله بانتظام⁹¹. وقد عرف قانون الضمان الاجتماعي الأردني العجز الجزئي من خلال نص المادة (2) والتي نصت على أنه: "كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة تقل عن (75%)".

ثانياً: مقدار التعويض عنه.

نصت المادة (119) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوماً". ويتضح من هذا النص أنه وفق قانون العمل الفلسطيني إذا أدت إصابة العمل إلى عجز العامل عجزاً مؤقتاً، فإنه يستحق 75% من أجره اليومي، من تاريخ وقوع الإصابة حتى مدة أقصاها 180 يوماً، ومثال ذلك: لو أن العامل أصيب بعجز مؤقت لمدة 60 يوم، ناتج عن إصابة عمل أو مرض مهني، وكان أجره اليومي 50 دولار أمريكي، فإن ما يستحقه وفق قانون العمل الفلسطيني هو: 50 دولار × 75% × 60 يوم = 2250 دولار أمريكي، يستحقها العامل عن مدة العجز المؤقت البالغة ستين يوم⁹². ويرى الباحث أن عدم منح العامل أجره اليومي كاملاً عن يوم الإصابة فيه إجحاف بحقوق العامل، نظراً لأن العامل كان على رأس عمله وقت الإصابة، وما أقعده عن العمل إصابته التي تسبب بها عمله وليس بمحض إرادته، وبالتالي كان على المشرع أن يمنح العامل أجره اليومي الكامل في حال العجز المؤقت.

⁹¹ عدوي، منار، مرجع سابق، ص 92.

⁹² نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 161.

وفي حال كانت مدة العجز تزيد عن (180) يوم، فلا يستحق العامل في هذه الحالة وفق قانون العمل الفلسطيني أي أجر عن الأيام التي تزيد على تلك المدة، لكن يبقى صاحب العمل ملزم في هذه الحالة بعلاج العامل وتحمل نفقاته حتى الشفاء التام⁹³. ولم ينص المشرع على مصير العامل بعد انتهاء مدة 180 يوم في حال لم تستقر حالته الصحية ولم ينته من العلاج وفقاً لقرار اللجنة الطبية، فلا يوجد أي نص يبين هل يستمر العقد في هذه الحالة أم ينتهي استناداً للفقرة الأخيرة من نص المادة (35) من قانون العمل الفلسطيني، وما يراه الباحث في هذه الحالة أن العقد ينتهي بعد انتهاء المدة المنصوص عليها في حال استمر عجز العامل المصاب عن تأدية العمل. وفي حال أراد العامل بعد انتهاء المدة القانونية الالتحاق بعمله فرفض صاحب العمل إعادته للعمل دون مبرر قانوني، ففي هذه الحالة يكون الفصل تعسفي استناداً للفقرة الثالثة من نص المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني.

وقد اتفق قانون العمل الأردني مع قانون العمل الفلسطيني في مقدار التعويض على العجز المؤقت فنص على أن العامل المصاب يستحق بدلاً يومياً بمقدار 75% من معدل أجره اليومي، إلا أن قانون العمل الأردني اختلف عن قانون العمل الفلسطيني، في أن المشرع الأردني اشترط أن يُخفض مقدار بدل التعطيل إلى 65% في حال تم علاج المصاب في المشفى الذي حدده صاحب العمل، وذلك على خلاف المشرع الفلسطيني الذي لم يشترط هذا الأمر⁹⁴. ويرى الباحث أن موقف المشرع

⁹³ نصت المادة (118) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي: "علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها".

⁹⁴ المادة (90) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996)، وتعديلاته رقم (51) لسنة (2002).

الفلسطيني أفضل من المشرع الأردني نظراً لأن العامل المصاب قد ينقل بدون إرادته من قبل صاحب العمل، ولا يكون له الخيار في ذلك.

ولم يذكر قانون الضمان الاجتماعي الأردني عبارة "عجز جزئي مؤقت" واكتفى بفرض تعويض عنه على صورة البديل اليومي، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على أنه: "إذا حالت إصابة العمل دون أداء المؤمن عليه لعمله تلتزم المؤسسة خلال مدة تعطله الناشئ عن الإصابة بدفع بدل يومي يعادل (75%) من أجره اليومي الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة"⁹⁵. ويتضح من هذه المادة أن التأمين الاجتماعي يغطي كل ما يحتاجه المصاب من عناية طبية وعلاجية، وتتحمل المؤسسة تكاليف العلاج خلال فترة العجز المؤقت مهما استغرقت من مدد زمنية حتى ولو انتهت خدمة وعمل المصاب، بما فيها الخدمات والتجهيزات التأهيلية، والإقامة في المستشفى، ونفقات نقله إلى مكان العلاج وتنقله في أثناء مراجعاته الطبية، كما يشمل علاج المؤمن عليه المريض داخل البلاد وخارجها، إن احتاجت حالته الصحية لإرساله إلى الخارج لتلقي العلاج، وذلك بناءً على توصية من اللجنة الطبية المختصة. وهذا ما صرحت به الفقرة الأولى من المادة (28) التي نصت على أنه: "تتولى المؤسسة علاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه أو وفاته الناشئة عن إصابة العمل"⁹⁶.

وبناء على ما سبق فإن العامل المصاب وفق قانون الضمان الاجتماعي الأردني، يستحق خلال فترة العجز المؤقت تعويضاً عن أجره الذي توقف بعد اكتشاف المرض، بسبب توقف المصاب عن العمل

⁹⁵ الفقرة الأولى من المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة (2014).

⁹⁶ الفقرة الأولى من المادة (28) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

ودخوله مرحلة العلاج على نفقة التأمين الاجتماعي. ويستمر صرف التعويض عن الأجر طوال فترة حاجته للعناية الطبية وتوقفه عن العمل، وحتى استقرار حالته الصحية؛ حيث قرر القانون الأردني استحقاقاً مالياً للمؤمن عليه خلال تلك الفترة يساوي 75% من أجره اليومي، سواء كان علاجه يتم داخل المستشفى، أو يكون من خارجها. أما المشرع المصري فقد أحسن في ضمان صرف ما نسبته (100%) من آخر أجر للمؤمن عليه عند اكتشاف إصابته⁹⁷، تعويضاً له عن أجره الذي توقف نتيجة تعطله عن العمل خلال فترة العلاج. وبهذا يكون المشرع المصري قد تفوق على المشرعين الأردني والفلسطيني في احتساب التعويض للعامل المصاب وضمن حقوقه.

وتجدر الإشارة إلى أن الفقه قد اختلف حول مدى أهمية تحديد المدة التي يستحق بها العامل التعويض، فيرى جانب من الفقه أن التحديد يحقق نوعاً من التوازن بين صاحب العمل والعامل، ومرد ذلك أن العامل قد أصبح غير قادر على العمل مدة طويلة بلغت 6 أشهر أو خلالها وأن ذلك يشكل عبئاً ثقیلاً على صاحب العمل إذا استمر في دفع التعويض له دون أن يقدم العامل له أي نوع من الأعمال المنتجة، في حين يرى جانب آخر من الفقه أن تحديد المدة الزمنية فيه نوع من الإجحاف بحق العامل الذي يصبح عاطلاً عن العمل بعد 180 يوم من أيام الإصابة والمرض، حيث يتوقف التعويض المدفوع له من قبل صاحب العمل⁹⁸. كما أنه يتم حساب الأجر الذي يستحق عنه التعويض على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر للعامل⁹⁹. وفي الحالة التي يتقاضى فيها العامل أجره بالقطعة فإن قانون العمل الفلسطيني لم يتطرق لها، وذلك على عكس قانون العمل الأردني الذي بين

⁹⁷ المادة (49) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة (2019).

⁹⁸ عدوي، منار، مرجع سابق، ص 96.

⁹⁹ نصت المادة (130) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "يحسب التعويض المستحق وفقاً لأحكام هذا الباب على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر".

الحكم في هذه الحالة حيث أن التعويض يحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله¹⁰⁰.

ويقصد بالأجر في ظل قانون العمل الفلسطيني والأردني بأنه الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات، أما في ظل قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري، فقد عرف الأجر بأنه: "ما يحصل عليه المؤمن من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء أكان هذا المقابل محدد بالمدة أم بالإنتاج أم بهما معاً في حساب الأجر، وكذلك البدلات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء أو بناء على ما يعرضه وزير التأمينات الاجتماعية، ولا يدخل في حساب الأجر الأجور الإضافية ومنحة غلاء المعيشة والمنح والمكافآت التشجيعية، ونصيب المؤمن عليه من الأرباح¹⁰¹". والملاحظ أن المشرعين الأردني والفلسطيني لم يحددوا زمن دفع التعويض في حال إصابة العامل بعجز مؤقت وذلك على خلاف القانون المصري الذي نص على أنه: "يُصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجرهم بالشهر وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم¹⁰²".

ويُلاحظ أن العامل المصاب وفق أحكام قانون العمل الفلسطيني يستحق التعويض من اليوم الأول الذي تقع فيه الإصابة، وذلك على عكس قانون التأمينات المصري والذي نص على أن العامل يستحق التعويض في اليوم التالي لوقوع الإصابة، أما يوم الإصابة فقد أجمعت القوانين العربية على

¹⁰⁰ المادة (91) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته رقم (51) لسنة (2002).

¹⁰¹ المادة (97) من قانون التأمينات المصري رقم (79) لسنة (1975) وتعديلاته.

¹⁰² المادة (49) من قانون التأمينات المصري.

اعتبار أجره على عاتق صاحب العمل، أياً كان وقت وقوع حادث العمل، فيكون صاحب العمل ملزم بمنح العامل فيه أجره الكامل بغض النظر عن ساعة وقوع الإصابة¹⁰³.

ووفق قانون العمل الأردني فإن العامل يستحق بدلاً يومياً يحدد بنسبة معينة من الأجر اليومي الذي يحصل عليه وهذا يعتمد على الطريقة التي يأخذ بها العامل الأجر¹⁰⁴. وفي حال أن العامل كان يتلقى العلاج داخل المستشفى أو خارج المستشفى بسبب إصابة العمل، فإنه يحصل على بدل يومي يساوي 75% من أجره اليومي المعتمد لتقدير التعويض، وتنخفض النسبة إلى 65% إذا كان العامل المصاب يتلقى العلاج في مركز علاجي معتمد. أما إذا كان العامل المصاب خاضعاً لقانون الضمان الاجتماعي فإن المؤسسة هي الملزمة بدفع البديل اليومي للعامل بما يعادل 75% من الأجر اليومي بناء على تقارير المرجع الطبي¹⁰⁵.

الفرع الثاني: العجز الدائم

قد يصيب العامل نتيجة الإصابة عجز دائم، والعجز الدائم قد يكون كلياً (أي تبلغ نسبة العجز 100%) ويدخل فيها حالة الوفاة، وقد يكون العجز جزئياً أي بنسبة معينة. وتختلف حالة العجز الدائم باختلاف نسبته من مجموع قوى العامل الجسدية، والتي يتم على أساسه صرف الاستحقاقات

¹⁰³ المادة (49) من قانون التأمينات المصري.

¹⁰⁴ نصت المادة (91) من قانون العمل الأردني على أنه: "يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل، أما إذا كان العامل عاملاً بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الستة أشهر الأخيرة من عملها".

¹⁰⁵ المادة (90) قانون العمل الأردني.

المالية للمصاب. في هذا الفرع سنبين آلية وكيفية تحديد نسبة العجز الدائم، والتعويض الذي يستحقه العامل في حالة العجز الدائم.

أولاً: العجز الكلي الدائم والوفاة

لم يعرف قانون العمل الفلسطيني العجز الكلي الدائم، بينما عرفه المشرع الأردني بأنه: "كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن (75%)¹⁰⁶، وعرفه المشرع المصري في المادة 10/5 من القانون المصري بأنه: "كل عجز يؤدي إلى إصابة مستديمة وإلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنة الأصلية أو قدرته على كسب بوجه عام".

وقد نصت الفقرة الأولى من المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم، استحق الورثة في الحالة الأولى، والمصاب في الحالة الثانية، تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمسمائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين، أيهما أكثر". ويتبين من هذه المادة أن قانون العمل الفلسطيني قد ساوى بين التعويض المستحق للعامل إذا نتج عن الإصابة الوفاة أو العجز الكلي الدائم، حيث يحسب التعويض للوفاة بنفس الطريقة التي يحسب فيها العجز الكلي الدائم. وقد كفل المشرع للعامل المصاب بعجز كلي دائم أو لورثته إذا أدت الإصابة إلى وفاته، أن يستحق التعويض النقدي الأكثر، بموجب طريقة من الطريقتين التاليتين:

أ. أجر 3500 يوم عمل.

¹⁰⁶ المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

ب. 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغ سن الستين.

ومثال ذلك، في حال تعرض أحد العاملين الذي يبلغ من العمر خمسة وثلاثون عاماً لإصابة عمل أدت إلى وفاته أو إصابته بعجز كلي دائم (100%)، وكان يتقاضى راتباً يومياً بواقع مائة شيقل، فإنه يستحق $100 \times 3500 = 350000$ (شيقل) أو 80% من الأجر الأساسي حتى بلوغه سن الستين عام (100 شيقل $\times 80\%$) \times (60 سنة - 35 سنة) \times (365 عدد ايام السنة)، فتكون $365 \times 25 \times 80 = 730000$ (شيقل)، وبالتالي فإنه يستحق المبلغ الأعلى ما بين الطريقتين، وهي الطريقة الثانية.

والملاحظ أن قانون العمل الفلسطيني قد تفوق على قانون العمل الأردني في احتساب نسبة التعويض في حال الوفاة أو العجز الكلي الدائم، حيث أنه وفق قانون العمل الأردني فإن نسبة التعويض في حالة وفاة العامل أو الحصول على عجز كلي في قواه العامة، يُقدر على أساس معدل الأجر اليومي، ويقدر بأجر ألف ومائتي يوم عمل بشرط أن لا يقل هذا الأجر عن ألفي دينار ولا يزيد عن خمسة آلاف دينار¹⁰⁷. ويرى ذلك أن ما ذهب له المشرع الفلسطيني أنسب للعامل، كون أن تحديد السقف الأعلى يلحق الضرر بالعامل المصاب في الحالات التي يزيد مبلغ التعويض عن خمسة آلاف دينار.

أما في حال العامل الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي في الأردن فإن المشرع الأردني قد اشترط للحصول على التعويض في حالة العجز الكلي الدائم أن لا تقل نسبة العجز عند العامل المصاب عن (75%) من كامل قدراته الجسدية، وأن تثبت تلك النسبة بقرار من اللجنة الطبية المختصة. فإذا انتهت فترة علاج المؤمن عليه دون شفاء تام، واستقرت حالته الصحية على وضع مستديم، بحيث

¹⁰⁷ الفقرة الأولى من المادة (90) من قانون العمل الأردني.

خلفت الإصابة عجزاً كلياً دائماً غير قابل للشفاء، ناجماً عن تعطل عضو أو أكثر عن أداء وظيفته الطبيعية، التزم المؤسسة بأن تصرف للمريض أو المستحقين عنه راتباً شهرياً مدى الحياة دون أي اعتبار لمدة الخضوع لأحكام القانون، أو عدد الاشتراكات المسددة عن المريض أو المتوفى¹⁰⁸. وقد حدد المشرع الأردني في المادة (30) من قانون الضمان الاجتماعي مقدار الراتب الشهري ب (75%) من أجره الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته عند اكتشاف المرض، وتضاف ما نسبته (25%) من هذا الراتب علاوة إعالة لمن يحتاج إلى مساعدة غير الدائمة، تقررها اللجنة الطبية الأولية في المؤسسة وقت ثبوت العجز الكلي الدائم عند المريض، شريطة أن لا تتجاوز العلاوة الحد الأدنى للأجر المعتمد وفق أحكام قانون العمل الأردني.

ولا بد من الإشارة إلى أن بعض التشريعات العربية - ومنها الأردن ومصر - قامت بإلزام صاحب العمل بدفع نفقات الجنازة كجزء من التعويض المفروض عن الوفاة؛ لأن صاحب العمل ملزم بذلك حيث أن الإصابة التي تعرض لها العامل والتي أدت إلى وفاته كانت ناتجة عن القيام بعمله لصالح صاحب العمل ومنفعته، حيث ذهب التشريع المصري بأنه في حالة وفاة العامل وهو في خدمته يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتين وخمسين جنيهاً، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي، ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها¹⁰⁹.

¹⁰⁸ المادة (30) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

¹⁰⁹ المزايدة، أسيل، النظام القانوني للتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة في القانون الأردني: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2019م، ص18.

ثانياً: العجز الجزئي الدائم

العجز الجزئي الدائم هو الذي يؤدي إلى فقد جزء من قدرات العامل التي تساعد على القيام بأعمال مهنته¹¹⁰، ولم يعرف قانون العمل الفلسطيني العجز الجزئي الدائم على خلاف المشرع الأردني الذي عرفه في المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 بأنه: "كل عجز ينشأ عن إصابة العمل، ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدراته الجسدية على العمل بصفة دائمة تقل عن (75%)"، وقد نصت الفقرة الثانية من المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "إذا ترتب على إصابة العمل عجز دائم، يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم". ويتبين من المادة السابقة أن قانون العمل الفلسطيني قد منح اللجنة الطبية المختصة فحص العامل المصاب، وتقدير نسبة العجز الجزئي الدائم الذي تخلف لديه، وذلك على خلاف المشرع الأردني الذي أخذ بالطريق الجزافي في تحديد نسبة العجز، حيث وضع جدولاً يحدد فيه نسبة العجز لكل عضو من أعضاء العامل المصاب¹¹¹. وكذلك قانون الضمان الاجتماعي فقد أورد ملحقاً فيه جدول يظهر فيه النسبة المئوية لفقدان المقدرة على أداء العضو للوظيفة الجسدية، إذ اعتبرت هذه النسبة المئوية لفقدان المقدرة على أداء العضو للوظيفة الجسدية تعبيراً عن النسبة المئوية لفقدان المقدرة على الإنتاج والكسب، فمن فقد السبابة يكون قد فقد نسبة مئوية مقدارها 10% من المقدرة عن الكسب سواء كانت السبابة المعطوبة عنصراً أساسياً في عملية الكسب، أم لم تكن كذلك¹¹². ويرى الباحث

¹¹⁰ شكري، موسى، مرجع سابق، ص 81.

¹¹¹ عين المرجع السابق، ص 79.

¹¹² نصت الفقرة الأولى من المادة (43) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على أنه: "يعتمد الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون لتحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي، وإذا لم يرد سبب العجز أو نسبته في الجدول المذكور فيتم تحديد سببه وتقدير نسبته بقرار من المرجع الطبي".

أن على المشرع الفلسطيني اتباع نهج المشرع الأردني في هذا الإطار ووضع جدول لتقدير نسبة العجز على أن يكون جائزاً التوسع به كما فعل قانون التأمينات الاجتماعية المصري والأردني.

ووفق الفقرة الثانية من المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني فإنه يتم حساب التعويض على أساس نسبة مئوية العجز الجزئي الدائم بالنسبة للعجز الكلي الدائم، وفي كل الأحوال فإنه لا يجوز أن يتجاوز مقدار التعويض في العجز الجزئي الدائم عما هو مقرر للعجز الكلي الدائم، حيث نصت المادة (120/2) على أنه: "إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم". ومثال ذلك، في حال تعرض أحد العاملين الذي يبلغ من العمر خمسة وثلاثون عاماً لإصابة عمل أدت إلى إصابته بعجز جزئي دائم بنسبة (50%)، وكان يتقاضى راتباً يومياً بواقع مائة شيقل، فإنه يستحق $3500 \times 100 \times 50\% = 175000$ (شيقل)، أو 80% من أجره اليومي حتى بلوغه سن الستين عام بما يعادل نسبة العجز، فتحسب (100 شيقل $\times 80\%$) $\times (60 \text{ سنة} - 35 \text{ عمر المصاب}) \times (365 \text{ عدد ايام السنة}) \times (50\% \text{ نسبة العجز})$ فتكون $80 \times 25 \times 365 \times 50\% = 365000$ (شيقل)، وبالتالي فإنه يستحق المبلغ الأعلى ما بين الطريقتين، وهي الطريقة الثانية.

أما وفق قانون الضمان الاجتماعي الأردني فإن العامل المصاب بعجز جزئي دائم يستحق تعويض وفق ما يلي:

أ. إذا كانت نسبة العجز الناشئة عن إصابة العمل تساوي أو تزيد على (30%) ففي هذه الحالة يستحق المصاب راتباً شهرياً يحسب على أساس نسبته من راتب العجز الكلي الدائم، وذلك وفق ما نصت عليه الفقرة (ج) من المادة (30) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني، حيث جاء فيها:

"إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم نسبته لا تقل عن (30%) فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري يحسب على أساس نسبة ذلك العجز من راتب العجز الكلي الدائم، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي، وبناء على هذه المادة فإن المؤمن عليه المصاب بعجز جزئي دائم يُحدد راتب الاعتلال لديه بنسبة من راتب العجز الكلي. ب. إذا كانت نسبة العجز الناشئة عن الإصابة تقل عن (30%) فما يستحقه العامل في هذه الحالة هو تعويض الدفعة الواحدة، وليس راتباً شهرياً يعادل نسبة ذلك العجز، ويعني هذا الاستحقاق حصول العامل المصاب على مبلغ مالي لمرة واحدة، كتعويض عن العجز الدائم الذي خلفه العمل عند المصاب، ويشترط للحصول على هذا التعويض، ثبوت العجز الجزئي الدائم، وأن تقل نسبة العجز الدائم عند المريض عن (30%) من كامل قواه التي تساوي (100%) وذلك وفقاً لأحكام المادة (30/د) من قانون الضمان الاجتماعي والتي نصت على أنه: "إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم تقل نسبته عن (30%) فيستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة"، ويعتمد مقدار تعويض الدفعة الواحدة على نسبة العجز الجزئي الذي يقل في هذه الحالة عن (30%) وهو يساوي نسبة هذا العجز من راتب العجز الكلي، مضروباً في (36) شهراً؛ ويدفع هذا التعويض لمرة واحدة لكل عجز اصابي تقل نسبته عن (30%) أما إذا تكررت إصابة العمل وزاد مجموع نسب العجز عن (29%) فيتحول الاستحقاق في هذه الحالة إلى راتب تقاعدي جزئياً كان أم كلياً حسب نسبته¹¹³.

أما المشرع المصري فقد منح المصاب بإصابة عمل استحق تعويض الدفعة الواحدة حال أدت إصابة العمل إلى عجز جزئي دائم يقدر نسبته بأقل من (35%) بما يعادل نسبة عجزه إلى راتب العجز

¹¹³ عبيدات، رضوان، استحقاق المؤمن عليه المصاب تعويض الدفعة الواحدة في القانون الأردني والمقارن، مجلة الحقوق، جامعة البحرين، المجلد الثامن، العدد الثاني، ص93.

الكلي الدائم عن أربع سنوات، وفي حال أصيب العامل بنسبة عجز أكثر من (35%) فإنه يستحق راتب اعتلال شهري¹¹⁴.

وفي حال أصيب العامل بعدة إصابات، وكان مجموع الإصابات يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم، فإنه وفق قانون العمل الفلسطيني لا تحسب الزيادة¹¹⁵. أما قانون الضمان الاجتماعي الأردني فقد نصت المادة (35) منه على أحكام استحقاق العامل المؤمن عليه عند تكرار الإصابة التي حدثت له، ففي هذه الحالة إذا كانت نسبة العجز الناتجة عن إصابة العمل الأولى والثانية أقل من 30%، فيستحق حينئذ تعويضاً يساوي نسبة العجز الناشئة عن الإصابة اللاحقة، أما إذا بلغت نسبة العجز الناشئ عن الإصابتين 30% فأكثر، فهنا لا بد من التفرقة بين حالتين هما¹¹⁶:

ج. إن كان قد حصل على تعويض عن أية إصابة أو إصابات سابقة، فيحسب راتب الاعتلال على أساس نسبة العجز الناشئ عن إصاباته كلها.

د. إذا كان يتقاضى راتب اعتلال عن إصابة أو إصابات سابقة فيحسب راتب الاعتلال الجديد على أساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها.

المطلب الثاني: سقوط الحق بالتعويض

للحديث عن سقوط الحق بالتعويض عن إصابة العمل، قسم هذا المطلب لفرعين، نوضح من خلالها الحالات التي يسقط فيها حق العامل المصاب بالمطالبة بالتعويض عن إصابة العمل، سنتحدث في

¹¹⁴ المادة (54) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (148) لسنة (2019).

¹¹⁵ الفقرة الثالثة من المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني.

¹¹⁶ البشير، محمود، مرجع سابق، ص 90.

الفرع الأول عن حالات سقوط الحق بالتعويض نتيجةً لفعل العامل المصاب، أما الفرع الثاني نتحدث فيه عن حالات سقوط حق العامل نتيجةً لمرور الزمن.

الفرع الأول: نتيجةً لفعل العامل المصاب.

إن السبب الرئيسي الذي أدى إلى قيام المشرع بوضع نصوص قانونية تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل تحقيق الحماية العادلة لكلا الأطراف ضمن حدود القانون. ومن المتفق عليه أنه في حال تعرض العامل لحادث أو إصابة عمل فيكون مشمول بالحماية ومستحق للتعويض عن الضرر الذي لحق به؛ إلا أنه وخروجاً عن الأصل العام فيوجد حالات استثنائية تسقط حق المصاب بالتعويض جزئياً أو كلياً، والغرض من ذلك؛ أنه من المتوقع أن يرجع السبب في الإصابة إلى خطأ يرتكبه المصاب أو تعمد تعرضه للإصابة، ولتحقيق الحماية للمصاب بأن يقوم باستعمال واستغلال التعويض الذي قضى به على الشكل السليم لحين تمام الشفاء أو إعادة تأهيله بأسرع وقت ممكن.

أولاً: تعمد العامل إلحاق الضرر بنفسه.

لم يحدد المشرع الفلسطيني والمصري والأردني المقصود بالفعل العمد، إلا أن الفقه عرف فعل العمد في إصابات العمل بأنه: "كل عمل أو ترك إرادي يقوم به العامل بهدف إلحاق الضرر عمداً بنفسه من أجل الحصول على التعويض دون وجه حق"¹¹⁷. فقد يلجأ العامل إلى إحداث ضرر بنفسه عامداً متعمداً، بهدف الحصول على تعويض لنفسه أو عائلته، وهذا المراد بالفعل العمد، أي أن يشترط العامل بضرر نفسه وهو يعلم مدى ضرر فعله فتتحقق بذلك النتيجة وهي إصابته. كما يقصد فيه

¹¹⁷ الأبرق، عبد الله، نطاق تطبيق الحماية التأمينية عن إصابات العمل: دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا. جامعة مؤتة، 2016م، ص41.

الفاعل وقوع النتيجة، فهي تكون من جانبه هدفاً مراداً ينبغي الوصول إليه. ومما لا شك فيه أن المبدأ الذي قرره القانون هنا، وهو حرمان المتعمد من ثمرة تعمده من المبادئ الأكثر استقراراً في مجال التأمين بشكل عام، حيث استقر الحال على أنه لا يجوز بحال من الأحوال تأمين الخطأ العمدي للمؤمن له، وأن هذا المبدأ متعلق بالنظام العام¹¹⁸.

وقد نصت المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص، أن الإصابة نتجت عما يلي: أ. عن فعل متعمد من المصاب"، كما أن كلاً من المشرعين الأردني والمصري اعتبروا أن تعمد الإصابة أحد الأسباب المسقط للتعويض¹¹⁹. فقد نصت المادة (57) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري على أنه: "لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات التالية: أ. إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه"، كما نصت المادة (94) من قانون العمل الأردني على أنه: "يسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض النقدي في أي من الحالات التالية: "1. إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب".

وقد كانت غاية المشرع من النص على سقوط حق العامل في هذه الحالة معاملة المصاب بنقيض قصده إذا كانت الإصابة متعمدة، وحث العمال على التقيد بتعليمات السلامة المهنية والأمن الصناعي للوقاية من الإصابة. وفي حال وقوع الإصابة جراء خطأ وإهمال العامل، فإنه لا بُد من أن يُثبت صاحب العمل وقوع هذا الفعل بشكل متعمد، وحيث إن فعل العمد يتطلب فعلاً إرادياً مصحوباً بقصد

¹¹⁸ الحربي، حسن، مرجع سابق، ص252.

¹¹⁹ البند الأول من الفقرة الأولى من المادة (97) من قانون العمل الأردني، والبند الأول من الفقرة الأولى من المادة (31) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني، والمادة (57) من قانون التأمين الاجتماعي المصري.

إحداث إصابات جسدية، فالفعل أو الترك يكون عمداً إذا توقعه العامل وأراد نتيجته، حيث يعرف العمد بأنه: "الإرادة المتوجهة نحو الفعل ونتائجه" بمعنى أنه لا بد من توفر الإرادة أولاً، ثم اتجاه تلك الإرادة إلى إحداث الفعل، فإذا لم تتوافر الإرادة فلا يكون هناك عمد. فالعمد المطلوب في مجال إصابات العمل، هو العمد العام الذي يكفي فيه مجرد الوعي بحقيقة الفعل، ولا فرق إن كان محدد أو غير محدد، بسيط أو مشدد، فإذا تعمد العامل إحداث إصابة، كان من شأن ذلك الحيلولة بينه وبين حقه في الحصول على التعويض المنصوص عليه في قانون العمل، بغض النظر عن الباعث الذي من أجله تعمد العامل إصابة نفسه، فيستوي أن يكون القصد الحصول على إجازة أو الحصول على تعويض، أو أن يكون هدفه من الفعل الادعاء على خصمه بالاعتداء عليه، سواء تحققت النتيجة التي قصد تحقيقها أم لم تتحقق طالما كان قاصداً حدوث الضرر، ويكون لقاضي الموضوع القول الفصل في توافر عنصر العمد من عدمه¹²⁰.

كما أنه يتوجب توافر شرطان معاً للفعل حتى يكون فعل عمد وهما: الإرادة، واتجاه نية الفاعل إلى إحداث الضرر والرغبة في وقوعه وتحقيق النتيجة، وكما يرى البعض بوجود توافر سوء النية في الإصابة العمد، وهذا ما أخذ به المشرع المصري¹²¹. ويرى الباحث أنه في كافة الأحوال لا توجد أهمية للباعث على الإصابة العمد، فقد تكون لرغبة العامل في الحصول على إجازة مرضية وما يترتب عليها من تعويض، ولكن الشرط الأساسي هو تحقق سوء النية وهو ثبوت تعمد إصابة العامل لنفسه واتجاه نيته قصداً وتحايلاً نحو الإضرار بنفسه.

¹²⁰ الأودين، سمير، مرجع سابق، ص332.

¹²¹ المادة (57) من قانون التأمين الاجتماعي المصري.

ويلاحظ من نصوص قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين وقانون العمل الفلسطيني، أنهما حسماً النزاع فيما يتعلق بالمعيار الواجب إعماله لبيان الخطأ العمدي وذلك بإيرادهما عبارة فعل عمدي وليس خطأ عمدي، وبذلك بينا المشرعين الأردني والفلسطيني أنه يكفي في اعتبار الخطأ عمداً، اتجاه الإرادة إلى الفعل المادي فقط دون الأضرار التي يؤدي إليها، وهو الأقرب إلى مفهوم الخطأ غير المغتفر الموجود في القانون الفرنسي، حيث أنه كما هو معلوم فإن الخطأ غير المغتفر قد استحدث من قبل القضاء الفرنسي في مجال إصابات العمل، وقد أشار الفقه إلى أن محكمة النقض الفرنسية استقرت على تعريف الخطأ غير المغتفر بأنه: "خطأ ذو جسامة استثنائية ناجم عن فعل أو امتناع إرادي مع إدراك فاعله بخطرته وانعدام كل سبب يسوغه ويتميز عن الخطأ العمد بتخلف عنصر القصد فيه"¹²².

والملاحظ أن المشرع الأردني قد ساوى بين الفعل المتعمد وبين الخطأ والإهمال الجسيمين، وذلك على خلاف المشرع الفلسطيني الذي لم ينص على مسألة الخطأ والإهمال الجسيمين واكتفى بالتمتع فقط. حيث نص البند الأول من الفقرة الأولى من المادة (94) من قانون العمل الأردني على أنه: "... إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب"، فيما نصت الفقرة الأولى من المادة (33) من قانون الضمان الاجتماعي: "... 1. إذا نجمت الإصابة عن فعل متعمد من المصاب" ويقصد بالخطأ الجسيم: "إتيان فعل أو الامتناع عن فعل قصداً بهدف الإضرار، وهو أقل درجة من الخطأ العمدي"¹²³، بمعنى أن يكون تصرف العامل راجع إلى العنصر النفسي

¹²² صلاح، رامي، مرجع سابق، ص 126.

¹²³ رشدي، محمد، الخطأ غير المغتفر - سوء السلوك الفاحش والمقصود - مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى، الكويت، 1995م، ص 77.

الذي ينطوي عليه، فهو لا يقوم فقط على عنصري إرادة الفعل وقصد الإضرار، وإنما يقوم كذلك على إرادة تحقيق ضرر جسيم بجسمه.

ويلاحظ أن المشرع الأردني قد اقتصر الخطأ على الجسيم فقط كسبب للحرمان من التعويض، مما يعني أن الخطأ البسيط أو اليسير لا يصلح لأن يكون مبرراً لسقوط التعويض، بصرف النظر عن نية العامل المصاب. ومن أمثلة الخطأ الجسيم قيام عامل الكهرباء بعمليات توصيل خطوط تيار عالٍ دون قطع التيار الكهربائي، مما أدى إلى وفاته أو عجزه الكلي، أو قيامه برش كميات من الماء على وصلات سلك التيار الكهربائي العالي، بحجة تخفيض درجات حرارتها في أيام الصيف الحارة، دون قطع التيار الكهربائي قصداً، فهذا المثال يبين لنا جسامه خطأ العامل الذي لا يمكن إيجاد مبرر أو عذر يتم قبوله حتى للعمال الأقل خبرة، وعليه يمكن القول بأن الإهمال الجسيم هو قلة الاحتراز وعدم المبالاة بأداء العمل¹²⁴.

وقد استخدم المشرع المصري مصطلح "سوء السلوك الفاحش" للدلالة على الخطأ الجسيم، وأورد تطبيقين لحالة سوء السلوك الفاحش المقصود، وقد جاء ذكرها على سبيل المثال وهما¹²⁵:

1. كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.
 2. كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل.
- والجدير بالإشارة أنه إذا تعمد العامل إحداث إصابته لغاية عدم وقوع ضرر أكبر أو تقادي نتيجة تفوق في خطورتها الخطورة الناشئة عن الإصابة، كأن يقفز العامل من علو لأجل أن ينجو من

¹²⁴ الهلالي، عبد العزيز، تأمين إصابات العمل علماً وعملاً، مطبعة النهضة الجديدة، القاهرة، 1967م، ص332.

¹²⁵ المادة (57) من قانون التأمين الاجتماعي المصري.

حريق، فهنا رغم تعمد الإصابة بإحداث الفعل المسبب لضرره إلا أنه تلافى ضرراً أكثر جسامة مما لا يحرمه من حقه في التعويض.

وحتى لا تكون مسألة تعمد العامل إصابة نفسه بمثابة مخرج لأصحاب العمل لعدم دفع التعويضات للعمال المصابين، فقد اشترط المشرع الفلسطيني لسقوط حق العامل في التعويض في هذه الحالة أن يجري تحقيق بالحادثة من قبل الجهات المختصة، ويندرج ضمن التحقيقات معاينة مكان الحادث واستجواب الشهود وذلك لمعرفة إذا كان الحادث متعمداً أو غير ذلك، ويرى الباحث أن المشرع قد كان موفق في اشتراط هذا الأمر كون أن كثير من أصحاب العمل يدعوا أن الحادث كان نتيجة تعمد العمل وأنه كان يقصد الاستفادة من التعويض.

ثانياً: وقوع العامل تحت تأثير الخمر والمخدرات

قد استبعد كلاً من التشريع الفلسطيني والأردني والمصري إصابة العمل التي تحدث للعامل تحت تأثير المواد المخدرة والمؤثرات العقلية من الحماية والتعويض، حيث نصت المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص.... أو تحت تأثير الخمر أو المخدرات..."¹²⁶، كما نصت الفقرة الأولى من المادة (31) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على أنه: "يسقط حق المصاب إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة، وعلى نفس النهج سار المشرع المصري، فقد نصت المادة (57) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (148)

¹²⁶ البند الثاني من الفقرة الأولى من المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني.

لسنة 2019م على أنه: "إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك... كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر والمخدرات".

يلاحظ من المواد السابقة أن المشرع الفلسطيني والمصري والاردني قد حرّموا العامل من حقه بالتعويض في حال ثبت أن إصابته قد نتجت عن تأثير الخمر أو المخدرات، وذلك بسبب خطورة وتأثير المواد المخدرة على تصرفات الإنسان وعلى جهازه العصبي، فهي تؤثر بشكل سلبي في القدرة على العمل، بالإضافة إلى فقدان التركيز الذهني، وعليه فالقيام بالعمل تحت تأثير هذه المواد يزيد من احتمال وقوع إصابات العمل، وخاصة في حالة كان العمل يتطلب أو يكون العامل على قدر من الدقة والتركيز والحذر، كما لو كان يستخدم معدات معقدة ومتعددة الوظائف، كما أن تناول المخدرات يشكل خطأ إرادي من قبل العامل يكون سبب وقوع الإصابة، أي أن علاقة السببية تتوافر بين الخطأ الإرادي المتمثل بتناول الخمر وبين الضرر. وهنا تظهر حكمة المشرع الفلسطيني والقوانين المقارنة في المحافظة على العامل ووقايته من حوادث العمل، من خلال حرمانه من التعويض في حال نشأت الإصابة بسبب تعاطي المواد المخدرة¹²⁷.

ويلاحظ أن المشرع الأردني لم يجعل من تناول العامل للخمر والمخدرات في ذاته سبباً يفقده الحق في التعويض، بل اشترط أن يصدر عنه وهو متأثراً بذلك أفعالاً تؤدي إلى وقوع الإصابة، ولم يشترط درجة معينة من السكر، سواء أدى تناول المسكر أو المخدر إلى فقدانه لوعيه كلياً أو جزئياً، وبغض النظر عن مكان تناول هذه المواد أو نوعها، وإنما يشترط أن يتناول العامل المواد المخدرة بإرادته، ويكون عالماً بها، بحيث إذا كان يجهل تأثير هذه المواد أو تناولها رغم عنه، فإن ذلك لا يحول دون

¹²⁷ عبد الرحمن شوقي، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، الطبعة الأولى، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1979م، ص160.

حقه في التعويض¹²⁸. إلا أن المشرع في قانون العمل الفلسطيني اشترط أن يكون العامل تحت تأثير المواد المخدرة، وليس فقط تناولها، فيجب أن تتوافر علاقة سببية بين الإصابة وبين تناول المواد المسكرة، فإن لم تكن الإصابة نتاج هذه المواد، لا تقوم حالة سقوط التعويض، ومثال ذلك: وقوف العامل وهو في حالة سكر أمام الآلة التي يعمل عليها وتعرضه للإصابة نتيجة سقوط جزء من آلة أخرى على رأسه وليس بسبب حالة السكر، فيكون للعامل الحق في الحصول على التعويض عن هذه الإصابة؛ لانقضاء علاقة السببية بين حالة السكر والإصابة.

وكما هو معلوم فإن المؤثرات العقلية لا تؤثر على سلوك الإنسان إلا إذا وصلت إلى حد الثمالة، فكأن المشرع اشترط الثمالة كسبب لوقوع الحالة المؤدية للإصابة¹²⁹. فلو كان العامل تحت تأثير المخدرات مثلاً، ولم يكن لتلك المخدرات أثر في وقوع الإصابة، يستحق العامل التعويض، طالما انقطعت علاقة السببية بين تأثير المخدرات وبين الفعل الذي أدى للإصابة، ويستدل على هذا الحكم من صريح نص المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني التي تشترط أن تنتج الإصابة عن تأثير الخمر أو المخدرات¹³⁰.

ومن الأمثلة على كون الحادث نتيجة لتأثير المخدرات والمؤثرات العقلية هي حوادث السير، فقد يكون العامل سائق ويتعرض لحادث أثناء قيادته للمركبة التي يعمل عليها وهو في حالة سكر مما يتطلب منه التوقف المفاجئ، إلا أنه بدل أن يضغط بقدمه على الكوابح يضغط على مزودة الوقود وذلك

¹²⁸ عبد الرحمن، شوقي، مرجع سابق، ص 63.

¹²⁹ البشير، محمود، مرجع سابق، ص 95.

¹³⁰ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 169.

نتيجة الحالة الذهنية غير المستقرة التي كان بها نتيجة لتناوله الخمر، لذا يُحرم من التعويض عن أي إصابة كونها ما كانت لتقع لو ضغط على الكوابح¹³¹.

ووفق نص المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني فإن حق العامل بالتعويض يسقط في هذه الحالة بعد تحقيق تجريه الجهات المختصة، على أن يتضمن سماع أقوال صاحب العمل أو المصاب. ويرى الباحث أن سقوط حق العامل بالتعويض عن الحادث جراء تعاطيه الخمر أو المخدرات يستلزم ثبوت ذلك بحكم قضائي معتمد على الخبرة الفنية، أو موثقاً بتقرير الشرطة على اعتبارها جهة مختصة بالتحقيق في مثل هذه الحالة.

الاستثناء على سقوط الحق نتيجة لفعل العامل.

إن نطاق الاستبعاد من التعويض للعامل في حال إصابته نتيجة فعل عمد أو تأثير المواد المخدرة، هو استبعاد جزئي وليس كلي، حيث يبقى صاحب العمل مسؤولاً عن تعويض العامل المصاب وفق أحكام قانون العمل الفلسطيني، إذا أدت الإصابة إلى الوفاة أو إلى نسبة عجز دائم تبلغ 35% وأكثر، وذلك ما نصت عليه المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني والذي جاء فيها: "يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر".

ونصت الفقرة الثانية من المادة (49) من قانون العمل الأردني على أنه: "لا تنطبق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أي حالة من حالات الإصابة ومن الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة إذا نشأت عنها وفاة المصاب أو أصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن 30% ويصرف للمصاب فيها أو المستحقين عنه البديل اليومي أو التعويض النقدي حسب مقتضى الحال، وكذلك الحال في

¹³¹ صلاح، رامي، مرجع سابق، ص 130.

قانون الضمان الاجتماعي الأردني حيث أن المشرع الأردني بعد أن عدد حالات استبعاد الحماية التأمينية على المصاب في المادة (31) من هذا القانون، فقد استثنى من نطاق تطبيق هذا الاستبعاد حالات الإصابة التي تؤدي إلى وفاة المصاب، أو بعجز دائم لا تقل نسبته عن 30% أو بعجز كلي دائم. فمتى نشأت عن إصابة العمل التي وقعت نتيجة فعل العمد من المصاب، أو مخالفته للتعليمات العلاجية، أو حدثت له الإصابة بسبب تأثره بالمواد المخدرة التي تناولها، وفاة المؤمن عليه المصاب، أو عجزه الدائم، فإنه يستحق جميع حقوقه التأمينية.

وعلى نفس نهج المشرع الأردني سار المشرع المصري مع اختلاف بسيط، وذلك أن المشرع المصري اشترط أن تكون نسبة العجز الإصابة 25%، حيث نصت المادة (57) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (148) لسنة 2019م على أنه: "... وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن 25% من العجز الكامل¹³². وقد قرر قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (148) لسنة 2019م حرمان المؤمن عليه في حال تعمد إصابة نفسه من تعويض الأجر وتعويض الإصابة، فلا يستحق أي منهما، ولكن لا يمتد ذلك ليشمل حق العامل في العلاج فهذا الحق لا يسقط ولو تعمد العامل إصابة نفسه أو ارتكب سوء سلوك فاحش ومقصود. وقد أورد المشرع المصري استثناء على هذه القاعدة حيث قرر استحقاق العامل للتعويضات المالية في حال ما إذا تعمد إصابة نفسه أو ارتكب سوء سلوك فاحش ومقصود وترتب على ذلك وفاته أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على 25% ففي هذه الحالة يظل العامل (رغم ذلك) مستحقاً لكافة

¹³² المادة (57) من قانون التأمين المصري.

التعويضات المالية، ولا شك أن في ذلك تحقيقاً للرعاية الاجتماعية التي استهدفها قانون التأمين الاجتماعي المصري.

يتضح من خلال النصوص السابقة أنها اتفقت جميعها على أنه وبالرغم من تعدد العامل المصاب إلحاق الضرر بنفسه أو وقوع الإصابة وهو تحت تأثير الخمر والمخدرات، إلا أنه يستحق التعويض في حالة الوفاة (للورثة) أو تخلف نسبة من العجز، حيث اختلفت التشريعات في تحديد نسبة العجز، فجعلها قانون العمل الفلسطيني 35% فأكثر، أما قانون العمل الأردني اشترط بأن لا تقل عن 30%، أما المشرع المصري فاشترط بأن لا تزيد عن 25%. ويرى الباحث أنه كان على التشريعات حرمان العامل المصاب الذي تعرض للإصابة نتيجة لتعمده وقوع الإصابة أو وقوعها تحت تأثير المخدر من المطالبة بالتعويضات، والاكتفاء بمتابعة علاجه والتكفل بالمصاريف الطبية اللازمة، أما عن وقوع الإصابة نتيجة للخطأ الفاحش، فإن العامل معرض للخطأ دائماً أثناء تأديته لعمله، لاسيما وأن قانون العمل يسري على كافة الأعمال على اختلاف أنواعها وخطورتها، لذلك فإن الباحث يرى أن الخطأ مهما كان فاحشاً لا يعتبر من الأسباب المسقطه للحق بالمطالبة بالتعويض، طالما لم يقترن هذا الخطأ بسوء النية (تعمد الخطأ).

الفرع الثاني: نتيجة لمرور الزمن.

الأصل أن يتقدم المصاب بدعوى التعويضات بمجرد وقوع إصابة العمل، أو المرض المهني، وقد وضع المشرع مدة سقوط للدعوى الناشئة عن إصابة العمل أو المرض المهني، وذلك حتى يحث العمال على المطالبة بحقوقهم بسرعة، وحفظاً للاستقرار.

وقد نص المشرعان الفلسطيني والأردني في قانون العمل على سقوط حق العامل بمطالبة صاحب العمل بالتعويضات إذا انقضت سنتين على وقوع الإصابة أو استقرار حالة المصاب الصحية. حيث نصت المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "... يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة"¹³³. كما نصت المادة (93) من قانون العمل الأردني على أنه: "لا يقبل الطلب بالتعويض عن أي إصابة عمل ما لم يقدم إلى المفوض خلال سنتين من تاريخ وفاة العامل المصاب على أنه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو الوفاة...".

يتضح من النصين السابقين أنه وفق قانوني العمل الفلسطيني والأردني فإن حق العامل المصاب بالتعويض يسقط بعد مرور عامين على إصابته، إلا أنه يلاحظ أن المشرع الأردني اشترط على العامل المصاب أو عائلته المستفيدة من التعويض أن يتقدموا بطلب إلى المفوض بالتعويض أو مفتش العمل أو وزارة العمل قبل اللجوء للمحكمة المختصة، وفي حال لم يتم بذلك فإن المحكمة تقوم برد دعواه لعدم جواز تجاوزها الجهة التي يلزم أن يُقدم الطلب إليها¹³⁴، وهذا لم يشترطه قانون العمل الفلسطيني، إذ أباح للعامل المصاب أن يتوجه مباشرة إلى المحكمة المختصة للمطالبة بالتعويض دون إشعار وزارة العمل. ويرى الباحث في هذا الإطار أن توجه المشرع الفلسطيني أفضل من المشرع الأردني، فالمطالبة بالتعويض حق لصيق بالعامل المصاب بموجب أحكام القانون، وإن وزارة العمل ليست جهة مخولة بتحصيل الحقوق، وقد يتسبب إخطارها تأخر حصول العامل على حقه بالتعويض.

¹³³ قرار محكمة النقض الفلسطينية مدني رقم 2018/1593، الصادر بتاريخ 2022/3/9.

¹³⁴ شكري، موسى، مرجع سابق، ص146.

وقد يسقط حق المصاب بالمطالبة بالتعويض في مواجهة شركة التأمين دون سقوط حقه في مطالبة صاحب العمل، أو العكس، فقد يحدث أن يتقدم المصاب بدعوى المطالبة خارج المدة القانونية، فيتمسك بالتقادم أحد الأطراف المدعى عليهم دون الآخر (صاحب العمل أو شركة التأمين)، وبالتالي فلا تسمع الدعوى في مواجهة الطرف الذي تمسك بالتقادم، ولا يؤثر ذلك في مواجهة الطرف الآخر، إذ لا ارتباط بين التزام المدينين في هذه الحالة¹³⁵، وقد أكدت على ذلك محكمة النقض الفلسطينية في قرار لها: "بالنسبة للسبب الثالث المتعلق بعدم تمسك المطعون ضدها الأولى الشركة صاحبة العمل بالدفع بالتقادم في أية مرحلة، ولما كان الدفع بسقوط الحق في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل لمرور الزمن، هو دفع بعدم سماع الدعوى لا يتعلق بالنظام العام، ولا يحكم به إلا لمن تمسك به من المدعى عليهم في حال تعددهم، ما لم يكن موضوع الدعوى غير قابل للتجزئة، ولما كان عدم تمسك صاحب العمل بالدفع بعدم سماع الدعوى لمرور الزمن لا يحول دون أن تتمسك المطعون ضدها الثانية بهذا الدفع، فقد كان على محكمة الاستئناف أن تقرر رد الدعوى بالنسبة للمدعى عليها الثانية فقط شركة التأمين، وإعادة ملف الدعوى لمحكمة الدرجة الأولى للسير فيها في مواجهة المدعى عليها الأولى التي لم تتمسك بهذا الدفع الشركة صاحبة العمل، ولما لم تفعل فإن حكمها يكون مخالفاً للقانون وحرماً بالنقض من هذه الناحية"¹³⁶.

¹³⁵ ابو زينة، احمد، مرجع سابق، ص17.

¹³⁶ قرار محكمة النقض الفلسطينية مدني رقم 2010/73 / انظر أيضاً قرارها رقم 2008/321 الصادر بتاريخ 2009/9/27.

الاستثناء على سقوط الحق لمرور الزمن.

على الرغم من أن المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل تنقضي بالأصل بمرور سنتين على وقوع الإصابة، إلا أنه قد لا تحسب هذه المدة من تاريخ تعرض العامل للإصابة، فقد يستغرق العامل زمناً في العلاج. بذلك فإنها تبدأ من تاريخ استقرار حالته، وغالباً ما تبدأ من تاريخ التقرير الطبي النهائي، بشرط أن يكون التأخير في إعداد هذا التقرير ناتجاً عن صعوبة تحديد الوضع الصحي النهائي للمصاب وصعوبة تحديد نسبة ونوع العجز إن وجد. فقد نصت المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: " ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع...."، وكذلك نصت المادة (93) من قانون العمل الأردني على أنه: " ... إذا كان التأخير في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الإصابة"، وبذلك فإن قانوني العمل الفلسطيني والأردني قد اعتبرا مدة انقضاء الحق بالمطالبة بالتعويض عن إصابة العمل سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أصولاً، أو من تاريخ استقرار الحالة الصحية للعامل المصاب وحصوله على تقرير طبي نهائي استثناءً. فلو فرضنا بأن أحد العمال تعرض لإصابة في يده وكانت الإصابة جسيمة، فمن غير المعقول بدأ مدة السقوط من تاريخ الإصابة، ففي هذا التاريخ تكون حالة المصاب غير مستقرة، كما لا يستطيع المصاب تقدير نفقاته ومصروفاته الناتجة عنها، وأحياناً يكون من الصعب على اللجنة الطبية تحديد نسبة العجز ونوعه إن وجد، مما يستدعي الانتظار حتى يتسنى للجنة الطبية تحديد الوضع الصحي للعامل، ففي هذه الحالة ينتظر حتى تقوم اللجنة الطبية بتحديد الوضع الصحي للمصاب. ويعد تاريخ تحديد الوضع الصحي للمصاب وحصوله على نسبة العجز إن وجدت هو تاريخ احتساب مدة السنتين. أما إذا كان التأخير في إعداد التقرير الطبي النهائي، ناتجاً عن تقاعس العامل، وتخلفه عن مراجعة الجهات الطبية المختصة لاستصدار التقرير النهائي،

بالرغم من استقرار حالته على نحو معين، فعلى المحكمة تقدير الوقت الذي كان من الممكن فيه تحديد الوضع النهائي للمصاب، ويعد هذا الوقت هو تاريخ احتساب مدة السنتين. وتخضع هذه المدة للقواعد العامة في التقادم المتعلقة بالوقف والانقطاع.

الفصل الثاني: مسؤولية التعويض عن إصابات العمل.

تمهيد وتقسيم:

تعد المسؤولية عن إصابات العمل من الموضوعات التي لاقت اهتماماً كبيراً من جانب الفقه والقضاء والتشريعات في معظم دول العالم، فقد مرت مبادئ الحماية من مخاطر إصابات العمل بمراحل عديدة، حيث أخضعت إلى قواعد المسؤولية التقصيرية ولاقت كثيراً من الانتقادات، ومن بعدها نادى الفقه بإخضاعها إلى قواعد المسؤولية العقدية، وأيضاً لاقت انتقادات كثيرة، وأن المسؤولية العقدية لا تكفي للحماية اللازمة للعامل، وبعد ذلك نادى كثير من الفقهاء والمشرعين بإخضاع التعويض لإصابة العمل على أساس نظرية تحمل التبعية أو الخطأ المهني وأيضاً نظرت بعدها النظرية الاجتماعية وفكرة الضمان.

في هذا الفصل سيناقد الباحث مسؤولية التعويض عن إصابات العمل، وذلك من خلال مبحثين، يتحدث المبحث الأول للحديث عن مسؤولية صاحب العمل، فيما يترك المبحث الثاني للحديث عن مسؤولية شركة التأمين التضامنية:

المبحث الأول: مسؤولية صاحب العمل بالتعويض عن إصابات العمل.

عند تحقق إصابة العمل بكافة عناصرها ومعاييرها، لا بد لنا من الحديث عن المسؤولية التي تلحق بصاحب العمل نتيجة للإصابة التي لحقت بالعامل. لذلك فقد خصص هذا المبحث للحديث عن مسؤولية صاحب العمل بالتعويض عن إصابات العمل، وذلك من حيث وسائل إثبات إصابة العمل ابتداءً، ومن ثم قيام تلك المسؤولية وأساس نشأتها، والتعرف أيضاً على حدود تلك المسؤولية بالنسبة لصاحب العمل.

المطلب الأول: اثبات الإصابة وقيام المسؤولية.

عند وقوع إصابة العمل وتحققها، لا بد ابتداءً من إثبات هذه الإصابة وإثبات وقائعها وظروفها، وبذات الوقت؛ فإنها تقوم عدة مسؤوليات قانونية على صاحب العمل سنداً لأحكام ونصوص قانون العمل. لذلك؛ لا بد لنا من تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نبحث في الفرع الأول طرق إثبات إصابات العمل، وفي الفرع الثاني قيام المسؤولية حال وقوع إصابة العمل، ومن ثم نوضح الأشخاص المستحقون للتعويض عن إصابة العمل.

الفرع الأول: وسائل إثبات إصابات العمل.

لم يتطرق قانون البيئات الفلسطيني رقم (4) لسنة (2001) إلى إيراد تعريفاً لوسائل الإثبات، شأنه شأن قانون البيئات الأردني رقم (30) لسنة (1952) وقانون الإثبات المصري رقم (25) لسنة (1968). إلا أنه من الممكن تعريفها بأنها: "الطرق المقبولة قانوناً والتي يلجأ إليها أطراف النزاع لإقناع المحكمة بصحة الوقائع القانونية التي يدعونها"¹³⁷، ويعرف أيضاً بأنه: "إقامة البينة والدليل والحجة القانونية أمام القضاء على وجود واقعة قانونية محل نزاع، لها أثر في الفصل بالدعوى"¹³⁸. أما بشأن إثبات الإصابة بحادث عمل أو بإحدى أمراض المهنة، ولكي تعتبر إصابة عمل تستوجب التعويض، وحتى يستفيد العامل المصاب من أحكام إصابات العمل المنصوص عليها في الباب التاسع من قانون العمل الفلسطيني، عليه أن يثبت أنه كان ضحيةً لإصابة العمل. فعلى العامل

¹³⁷ العبودي، عباس، شرح أحكام قانون البيئات (دراسة مقارنة ومعززة بأخر التعديلات التشريعية والمبادئ القانونية)، دار الثقافة، الأردن، 2005، ص97.

¹³⁸ المشاقي، حسين: البيان في شرح قانون البيئات في المواد المدنية والتجارية الفلسطيني، بدون طبعة، بدون مكان نشر، بدون دار نشر، 2007، ص13.

المصاب أن يثبت أن الحادث قد وقع عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه، أو عند ذهابه لمباشرة عمله أو إيباه منه، هذا في حال كانت إصابة العمل نتيجةً لحادث عمل، وفي حال إصابة العامل بمرض مهني فعليه إثبات أن المرض المهني نتج بسبب عمله.

إضافةً إلى ما سبق، يتعين علينا القول بأن على العامل المصاب نتيجةً لوقوع حادث عمل أدى إلى إصابة جسده، إثبات العلاقة السببية فيما بين الحادث والضرر الجسدي الذي ألم به. وأن على العامل المصاب بأحد أمراض المهنة، إثبات العلاقة السببية فيما بين طبيعة عمله، والمرض الذي أصابه نتيجةً للعمل الذي يعمل به وبسببه. وبما أن حادث العمل والإصابة التي تنجم عن الحادث (الضرر)، والعلاقة السببية فيما بين الحادث والإصابة، هي في حقيقة الأمر وقائع مادية، يمكن للعامل إثباتها بكافة طرق الإثبات التي نصت عليها المادة السابعة من قانون البيئات الفلسطيني، وتتنحصر طرق الإثبات بما يلي¹³⁹:

أولاً: الأدلة الكتابية:

تعتبر الأدلة الكتابية من أفضل وسائل الإثبات. بدليل النص عليها في كل تشريعات الإثبات المدنية والتجارية، ولا نجد خلافاً على ذلك في الفقه القانوني والاجتهادات القضائية، ذلك لأهميتها من الناحية العملية في ضمان حقوق الأفراد بمعاملاتهم المدنية والتجارية، وكونها تعد مسبقاً قبل نشوء النزاع¹⁴⁰. ولقد أمرنا الله عز وجل في محكم آياته بضرورة اعتماد الأدلة الكتابية في معاملات الأفراد فيما بينهم، وذلك في قوله تعالى بعد أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: "يا أيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجلٍ

¹³⁹ م.7، من قانون البيئات الفلسطيني، ص6، والمادة (72) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976).

¹⁴⁰ العبودي، عباس، مرجع سابق، ص97.

مسمى فاكتبوه"¹⁴¹. أما فيما يتعلق بإصابة العامل، فيمكن للعامل المصاب بحادث عمل أو بإحدى أمراض المهنة إثبات العديد من الوقائع بالأدلة الكتابية، كون أن عبئ إثبات هذه الوقائع يقع على عاتقه، لإثبات صحة ما يدعيه أمام المحاكم المختصة عند مخاصمته لصاحب العمل أو شركة التأمين المؤمنة. ويمكن اعتبار العديد من وسائل إثبات إصابة العامل كدليل كتابي يلتزم العامل المصاب بإثباتها أمام المحاكم المختصة لإثبات صحة ما يدعيه، وتتمثل هذه الوقائع بما يلي:

1- عقد العمل:

يقع عبئ إثبات علاقة العمل ما بين العامل المصاب وصاحب العمل على عاتق العامل، ويمكن الإثبات بالكتابة إن كان هناك عقد عمل مكتوب وموقع فيما بينهم.

2. تقرير الشرطة:

ألزمت م (2/117) من قانون العمل الفلسطيني؛ صاحب العمل بتبليغ الشرطة حال وقوع إصابة عمل أدت إلى الوفاة أو ألحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل¹⁴². وهنا يكون تقرير الشرطة الصادر بناءً على تحقيقات واستدلالات وأقوال المصاب أو شهادات الشهود إن أمكن، ويتبين من خلالها حقيقة أن وقوع الحادث كان متعمداً أم بفعل قوة خارجية، وتبين إن كان المصاب تحت تأثير المخدر من عدمه، بمثابة دليل كتابي على واقعة الحادث وظروفه.

¹⁴¹ الآية الكريمة رقم (282) من سورة البقرة، القرآن الكريم.

¹⁴² الفقرة الثانية من المادة (117) من قانون العمل الفلسطيني.

3. الإخطار المقدم لوزارة العمل والجهة المؤمن لديها:

فقد توجب على صاحب العمل إخطار الوزارة وشركة التأمين المؤمنة خطياً بوقوع إصابة عمل خلال (48) ساعة من تاريخ وقوع الحادثة، ويتم تسليم المصاب صورة عن هذا الإخطار¹⁴³، والذي بدوره يعتبر بمثابة دليل كتابي على وقوع الحادث ومكانه وتاريخه.

4. شهادة الوفاة وحصر الإرث:

ففي حال أدى حادث العمل إلى الوفاة، فيتوجب على ورثة العامل المتوفى المستحقون للتعويض (الجهة المدعية)، بأن يتقدموا بشهادة وفاة تثبت حقيقة وفاة العامل، وحجة حصر إرث لإثبات الورثة الشرعيين المستحقون للتعويض عن إصابة العمل.

5. التقرير الطبي النهائي:

يعتبر التقرير الطبي النهائي الصادر عن اللجنة الطبية بمثابة دليلاً كتابياً، يثبت للعامل إصابته جسمانياً في حال تعرضه لحادث عمل، ويثبت تقدير نسبة العجز التي يعاني منها العامل المصاب. أما في حالة الإصابة بإحدى أمراض المهنة، فإن التقرير الطبي النهائي يعتبر دليل كتابي، يثبت إصابة العامل بإحدى أمراض المهنة، ويثبت أن المرض المهني الذي أصاب العامل كان نتيجة لطبيعة العمل الذي يؤديه، ويعتبر التقرير الطبي النهائي (سنداً رسمياً) لا يطعن به إلا بالتزوير¹⁴⁴.

¹⁴³ الفقرة الثالثة من المادة (117) من قانون العمل الفلسطيني.

¹⁴⁴ عرفت المادة (9) من قانون البيئات؛ السندات الرسمية بأنها: "السندات التي ينظمها الموظفون العموميون ومن في حكمهم، الذين من اختصاصهم تنظيمها طبقاً للأوضاع القانونية".

6. فواتير النفقات والمصاريف الطبية:

تعتبر الفواتير الطبية وغيرها التي بحوزة العامل المصاب دليلاً كتابياً يثبت المصاريف التي أنفقها خلال فترة علاجه من الإصابة العمالية التي وقعت عليه، سواء أكانت نتيجةً لحادث عمل أو مرض مهني أصابه.

7. وثيقة التأمين:

تعتبر وثيقة التأمين دليلاً كتابياً بحوزة صاحب العمل، يثبت من خلالها العلاقة العقدية الناشئة فيما بينه وبين شركة التأمين المؤمن لديها، ويقع عبئ إثبات تلك العلاقة على عاتق صاحب العمل.

ثانياً: الشهادة:

تعتبر الشهادة وسيلة من وسائل الإثبات، يستعان بها لإثبات واقعة تعذر إثباتها بديل كتابي. ويمكن تعريف الشهادة بأنها: "قيام شخص في مجلس القضاء بعد أدائه للقسم القانوني بالإخبار عن واقعة حدثت مع غيره، أجاز القانون إثباتها بغير الكتابة، وترتب هذه الشهادة حق لغيره أو تلغيه¹⁴⁵. ويحق للعامل إثبات الإصابة التي تعرض لها بشهادة الشهود، ذلك لأنها واقعة مادية، يجوز إثباتها بغير الكتابة. ويدعى غالباً للشهادة رئيس اللجنة الطبية ومفتش العمل وموظف شركة التأمين (إن كان مؤمن عليه)، مصطحباً معه الملف الخاص بالعامل المصاب¹⁴⁶. كما تعتبر شهادة العامل المدعي (المصاب) جائزة قانوناً، وهذا خروجاً عن القاعدة العامة التي تقضي بعدم جواز صناعة الدليل من

¹⁴⁵ العبودي، عباس، مرجع سابق، ص143.

¹⁴⁶ الشرح، أميمة يوسف، مسؤولية شركة التأمين عن إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم (4) لسنة (2015)، رسالة ماجستير، جامعة القدس، 2018، ص62.

قبل الشخص نفسه، فلا يجوز أن يكون الدليل الذي يقدمه المدعي لإثبات صحة ما يدعيه مجرد أقواله وادعاءاته، ولكن قد يخرج القانون عن هذا المبدأ في بعض الأحيان لمبررات قدرها المشرع¹⁴⁷. ولمحكمة الموضوع سلطة واسعة في تقدير شهادات الشهود عند وزنها للبيئة، دون رقابة عليها من محكمة النقض، ذلك أن الاطمئنان لشهادات الشهود من عدمه يرجع إلى قناعة القاضي الوجدانية، ومدى تصوره لصدق الشاهد¹⁴⁸. وتطبيقاً لذلك؛ فقد قضت محكمة التمييز الأردنية بقرار لها: (المحكمة الموضوع صلاحية في وزن تقدير البيئة وترجيح بيئة على أخرى عملاً بأحكام المادتين 33 و34 من قانون البينات، ولا تتدخل محكمة التمييز بالنتيجة التي توصلت إليها محكمة الموضوع ما دامت مستخلصة استخلاصاً مقبولاً من أوراق الدعوى)¹⁴⁹.

ثالثاً: القرائن:

تعرف القرائن بأنها: "نتائج تستخلص بحكم القانون أو تقدير القاضي، من واقعة ثابتة ومعروفة للاستدلال على واقعة غير معروفة، وهي تغني من تقرر لمصلحته عن أي طريقة أخرى من طرق الإثبات"¹⁵⁰. وتهدف هذه القرائن إلى تسهيل عبء الإثبات على العاملين المصابين الذين يسعى المشرع لحمايتهم، وأطلق على هذه القرينة مصطلح "قرينة الإسناد". تتفرع قرائن الإسناد إلى عدة قرائن قابلة للتغيير؛ فهناك القرينة المادية للحادث، وقرينة مهنية الحادث، وقرينة الإسناد اللاحق. وتعتبر القرينة المادية للحادث، العلاقة السببية ما بين طبيعة العمل والحادث الذي تعرض له العامل

¹⁴⁷ القضاة، مفلح عواد، البينات في المواد المدنية والتجارية، بدون طبعة، 1994، ص 47.

¹⁴⁸ الكيلاني، وائل، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية، دار وائل للطبع، الأردن، 2001، ص 331.

¹⁴⁹ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 800 لسنة 1990.

¹⁵⁰ المادة (106) من قانون البينات الفلسطيني). والمادة (40) من قانون البينات الأردني.

المصاب، ووفقاً لهذه القرينة تعتبر إصابة العمل كل حادث يقع على العامل أثناء تأديته لعمله أو بسببه، فيكفي إثبات أن الحادث الذي تعرض له العامل المصاب وقع في مكان العمل وزمانه، ولو لم يكن لطبيعة العمل أي دور في وقوع الحادث، فأى حادث يلحق ضرراً بالعامل بسبب أي أداة من أدوات العمل التي يستخدمها أثناء قيامه بالعمل يعتبر إصابة عمل¹⁵¹، فقد قررت محكمة النقض المصرية بقرار لها: "إنه لا يشترط في الحادث الذي وقع أثناء العمل توافر رابطة سببية بينه وبين العمل، إذ افترض المشرع قيام هذه الرابطة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل"¹⁵². ويقع عبء إثبات العكس على عاتق الخصم، كأن ينفي للمحكمة وجود أي قرينة مادية للحادث، ويثبت أن الإصابة لم تنتج عن حادث أثناء العمل. أما بالنسبة لقرينة مهنية الحادث، فهي عبارة عن ظروف العمل المكانية والزمنية لتحقق الواقعة مصدر الإصابة، والعلاقة بين المصاب وصاحب العمل عند وقوع الحادث، وهنا تكون العلاقة السببية مفترضة وقائمة، طالما وقع الحادث بمكان وزمان العمل، إلا إذا أثبت الخصم انتفاء الصلة فيما بينه وبين العامل المصاب، أي أنه لم يكن تحت سلطته وإشرافه وقت وقوع الحادث¹⁵³، كأن يثبت الخصم أن الحادث وقع أثناء قيام العامل المصاب بأعمال خاصة به في وقت عمله، من أجل تحقيق مكاسب شخصية له وليس لصاحب العمل. وفيما يتعلق بقرينة الإسناد اللاحق، فهي العلاقة السببية فيما بين حادث العمل (الفعل) وإصابة العمل (الضرر)، فلا يكلف العامل المصاب بإثبات هذه العلاقة السببية، وإنما يقع على عاتق الخصم عبء إثبات انتفاءها، وذلك بإثبات السبب الأجنبي الذي يقطع علاقة السببية بين

¹⁵¹ الزعبي، مهند صالح، مرجع سابق، ص 230 و 231 و 239.

¹⁵² نقض مدني رقم 50/1787 ق، الصادر بتاريخ 14/6/1981.

¹⁵³ الزعبي، مهند صالح، مرجع سابق، ص 233 و 240.

الحادث والإصابة¹⁵⁴، كأن يثبت الخصم أن الإصابة التي يدعيها العامل المصاب، ليست نتيجةً للحادث الذي تعرض له أثناء تأديته لعمله، وإنما ناتجة عن إصابة سابقة.

رابعاً: الإقرار:

يعرف الإقرار بأنه: "اعتراف الخصم أو من ينوب عنه إذا كان مأذون له بالإقرار بواقعة ادعى بها عليه، ويقع ذلك أمام القضاء أثناء السير بالدعوى المتعلقة بهذه الواقعة"¹⁵⁵. ويشترط في الإقرار أن يصدر عن خصم في الدعوى أمام القضاء، وأن ينصب على وقائع قانونية مدعى بها. ويتمثل الإقرار في مسألة إصابات العمل، بإقرار صاحب العمل أو من ينوب عنه بوقائع معينة أمام القضاء أثناء السير بالدعوى، كأن يقر بحقيقة أن المدعي المصاب قد تعرض لحادث أثناء قيامه بعمله أو بسببه، فهذا الإقرار يجعل من الادعاء واقعة مثبتة. وقد يقع الإقرار من قبل صاحب العمل بصورة شاملة، كأن يقر بكل ما ادعى به المصاب في دعواه، مما ينهي النزاع، سنداً للقاعدة القانونية العامة: (الاعتراف سيد الأدلة). وقد يقع الإقرار أيضاً من قبل شركة التأمين "إن وجدت"، كأن يتم التصالح مع المدعي المصاب أثناء نظر الدعوى، وأمام المحكمة أياً كانت درجتها، فالمصالحة تعتبر إقراراً بمضمونها، وتحسم النزاع.

خامساً: اليمين:

يعتبر اليمين: "إشهاد الله سبحانه وتعالى على صدق ما يقوله الحالف"¹⁵⁶، وهناك نوعان من اليمين: الحاسمة والمتممة، فالحاسمة هي التي تنهي النزاع، أما المتممة فهي التي توجهها المحكمة من تلقاء

¹⁵⁴ الزعبي، مهند صالح، مرجع سابق، ص 236 و 240.

¹⁵⁵ المادة (45) من قانون البيئات الأردني.

¹⁵⁶ يحيى، عبد الودود، (دروس في قانون الإثبات)، القاهرة، دون سنة نشر، ص 168.

نفسها لأي من الخصوم لتبني على ذلك حكمها في موضوع الدعوى¹⁵⁷. وأتاح القانون للخصوم وأثناء نظر الدعوى، توجيه اليمين الحاسمة إلى خصمه، فالبينة على من ادعى واليمين على من أنكر، وتعتبر اليمين الحاسمة فاصلة في الدعوى، ففي حال وجهها المدعي المصاب للخصم (صاحب العمل)، أجاز القانون للخصم حلف اليمين بالصيغة التي تقرها المحكمة، فإذا حلف فيكون موجه اليمين (المدعي) قد خسر دعواه، وللخصم أيضاً النكول عن اليمين الحاسمة، فيكون موجه اليمين قد كسب دعواه، وأجاز المشرع للخصم أن يرد اليمين الحاسمة لمن وجهها، فإن حلف كسب دعواه، وإن نكل خسر دعواه. أما عن اليمين المتممة، فقد تلجأ المحكمة إن رأت بأن أحد الخصوم ليس له بينة قوية تثبت ما يدعيه أو ما ينكره، فإن المشرع قد أتاح للمحكمة من تلقاء نفسها دون طلب من الخصوم، توجيه اليمين المتممة لأي من خصوم الدعوى، حتى يتسنى لها أن تبني حكمها في الدعوى.

سادساً: المعاينة (الكشف):

تعرف المعاينة بأنها: "مشاهدة المحكمة لموضوع النزاع، وتعد من أهم أدلة الإثبات المباشرة في المسائل المادية"، وقد أجاز المشرع للمحكمة في المادة (150) من قانون البينات الفلسطيني أن تقرر الانتقال للمعاينة من تلقاء نفسها، أو بناءً على طلب أحد الخصوم".

ويرى الباحث أن المعاينة ليس لها أن تكون بينة في النزاعات المتعلقة بإصابات العمل، فلا يوجد ما تعينه المحكمة للتثبت من صحة ما يدعوه الخصوم، فكل ما يتعلق بحوادث العمل والإصابات الناجمة عنها، يحتاج إلى خبرات فنية أو طبية أو غير ذلك، كالطبيب الشرعي مثلاً، أو اللجنة

¹⁵⁷ المادة (146) من قانون البينات الفلسطيني.

الطبية، أو خبير حوادث، أو تقرير مفتش العمل فكل ذلك يحتاج إلى من هو مختص، وعليه فهي عمل من أعمال الخبرة.

سابعاً: أعمال الخبرة:

تعتبر أعمال الخبرة استشارة فنية تقوم بها المحكمة بقصد الحصول على معلومات ضرورية عن طريق أهل الاختصاص، ذلك للبت في كل المسائل التي يستلزم الفصل فيها¹⁵⁸. وهناك العديد من الأمثلة عن أعمال الخبرة فيما يتعلق بحوادث العمل والإصابات الناجمة عنها، كالتقرير الطبي النهائي، فهناك لجنة طبية مختصة تابعة لوزارة الصحة، بدورها تكشف عن حالة المصاب للتوصل إلى نوع الإصابة التي يعاني منها ومقدارها، وتقدر نسبة العجز ونوعها، والطبيب الشرعي في حالة الوفاة، فبدوره يقوم بالكشف عن جثة المتوفي لتحديد سبب الوفاة ويعد تقريراً بذلك. وهناك العديد من الأمثلة على أعمال الخبرة المتعلقة بإصابات العمل، والتي تحتاج إلى خبراء مختصين للبت فيها أمام المحكمة أو عن طريق إعداد تقرير مفصل بنتيجة ما توصل إليه صاحب الخبرة، وغالباً ما يطلب للشهادة أمام المحكمة.

الفرع الثاني: قيام المسؤولية القانونية حال وقوع الإصابة.

ذكرنا سابقاً أن هناك التزامات تقع على عاتق صاحب العمل بمواجهة عامله، وفي حال أخل صاحب العمل بالالتزامات المفروضة عليه من خلال أحكام قانون العمل الفلسطيني، والتي تتضمن التأمين على كافة العمال الذين يعملون لديه، وتقديم الاسعافات الأولية والعلاج المناسب في حال وقوع الإصابة، وتبليغ الجهات المختصة؛ وفي حال أخل صاحب العمل بتلك الالتزامات فإنه يترتب على

¹⁵⁸ العبودي، عباس، مرجع سابق، ص 231.

ذلك مساءلته قانوناً عن هذا الإخلال بموجب العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل. كما يمكن مساءلته مدنياً وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، والتي تستوجب على صاحب العمل تعويض العامل المضرور عما أصابه من ضرر بسبب إصابته الناشئة عن العمل. في هذا المطلب سيتطرق الباحث إلى المسؤولية القانونية المترتبة حال وقوع إصابة العمل وذلك من خلال البنود التالية:

أولاً: المسؤولية الجنائية.

ان أبلغ حماية من الممكن أن يوفرها المشرع لأي مصلحة أو حق من الحقوق، تكمن في الشق الجزائي والعقابي، أي من خلال تجريم أي فعل مادي أو معنوي يمكنه المساس أو الاعتداء على تلك المصلحة أو ذلك الحق، ورصد الجزاء المناسب له. وقد ذكر الفقه العديد من التعريفات للمسؤولية الجنائية منها أنها: "قدرة الإنسان العاقل الواعي لتحمل الجزاء العقابي الذي نص عليه القانون نتيجة اقتراه جريمة منصوص عليها وعرفوها بأنها: "الالتزام بتحمل النتائج القانونية المترتبة على السلوك الإجرامي، كما عرفها البعض بأنها: "الالتزام بتحمل النتائج القانونية المترتبة على توافر أركان الجريمة"¹⁵⁹. وقد فرض قانون العمل الفلسطيني عقوبة جزائية على صاحب العمل في حال لم يتم بالتأمين على جميع عماله عن إصابات العمل، أو في حال لم يتم بتقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب، أو لم يتم بتبليغ الشرطة عن إصابة أحد عماله، أو في حال لم يتم بإخطار وزارة العمل وشركة التأمين عن إصابة أحد عماله؛ حيث نصت المادة (136) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "إذا خالف صاحب العمل أياً من أحكام المادتين (116، 117) يعاقب بغرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (500) دينار".

¹⁵⁹ محمود نجيب، حسني، النظرية العامة للقصد الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 13.

ويرى الباحث أن العقوبة المفروضة على صاحب العمل في حال مخالفته للالتزامات المنصوص عليها في قانون العمل والمتعلقة بإصابات العمل هي عقوبات غير رادعة، كون أنها اقتصرت على الغرامة الرمزية فقط، وكان ينبغي على المشرع أن ينص على عقوبة الحبس بالإضافة إلى زيادة مبلغ الغرامة حتى تكون العقوبة رادعة لكل صاحب عمل.

ثانياً: المسؤولية المدنية.

من المعلوم أن المسؤولية المدنية إما أن تكون مسؤولية عقدية؛ وهي التي تنشأ عن عدم التزام المدين بتنفيذ التزامه التعاقدية، أو تنفيذه تنفيذاً معيباً، وقد تكون المسؤولية المدنية تقصيرية أي التعويض عن ضرر وقع نتيجةً لفعل ضار، ويمكن أن تنتج هذه المسؤولية بشكل مباشر؛ أي أن هناك خطأ صدر من الشخص نفسه، بمعنى المسؤولية عن الفعل الشخصي الضار لما أتاه الفاعل من أفعال أدت إلى نتائج ضارة بالغير، كالأفعال القصدية التي يقصد من خلالها الجاني إحداث الضرر عمداً بالغير، كإطلاق عيار ناري على المجني عليه. وقد ينشأ الضرر عن غير قصد من الفاعل كإهماله أو قلة الاحتراز أو عدم مراعاة الأنظمة والقوانين. وقد تكون المسؤولية غير مباشرة، أي أن المسؤول مدنياً يتحمل الضمان على الرغم من عدم ارتكابه فعلاً ضاراً مباشرة، كارتكاب من هو تحت رقابته ورعايته فعلاً ضاراً بالغير كأفعال الأبناء القصر أو من قبل تابع له، ففي مثل هذه الحالة تكون مسؤولية الشخص مسؤولية تقصيرية غير مباشرة¹⁶⁰.

وتعرف المسؤولية المدنية بأنها: "إلزام المدين بجبر الضرر الذي ترتب على إخلاله بالتزام يقع عليه أو التعويض عنه، فإذا كان الالتزام الذي حصل الإخلال به مصدره العقد كانت المسؤولية عقدية،

¹⁶⁰ مرقس، سليمان، المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، طبعة 2، 1971م، ص94.

وإذا كان هذا الالتزام مصدره العمل غير المشروع كانت المسؤولية تقصيرية¹⁶¹، ويقصد بالمسؤولية المدنية عن إصابات العمل: "التزام صاحب العمل بتعويض العامل نتيجةً لتعرض العامل لإصابة عمل نتج عنه إضرار أو تعطل، حيث أن صاحب العمل يكون مسؤولاً في هذه الحالة عن أي ضرر يقع على العامل طالما وقع خلال تأديته لعمله أو بسببه".

أما المسؤولية التقصيرية فقد اختلف الفقه في تعريفها وذلك تبعاً للأساس الذي تقوم عليه المسؤولية، ففي الفقه الفرنسي والمصري اشترط أن يكون الفعل الضار بحد ذاته يشكل خطأ وعليه تم تعريف المسؤولية التقصيرية بأنها: "حالة الشخص الملزم قانونياً بتعويض الضرر الذي سببه للغير لفعله الخاطئ"، وبالتالي فقد ربط أنصار هذا الاتجاه بين الخطأ والمسؤولية. إلا أن هناك اتجاه آخر ومن ضمنه فقه الشريعة الإسلامية الذي ربط بين الفعل الضار والضرر، وإن كان هذا الفعل مشروعاً بأصله، أي أنه ليس خطأ، ومن هنا جاء تعريفه للمسؤولية التقصيرية بأنها: "محاسبة الشخص عن فعله الذي سبب به ضرراً للغير"، ويفترض به أنه مخالف لقاعدة قانونية أو قاعدة خلقية. وهناك من عرف المسؤولية التقصيرية بأنها: "إخلال بالتزام قانوني بأن ينحرف الشخص عن السلوك الواجب أو عن السلوك المألوف للشخص العادي"¹⁶².

وبصورة عامة فإن أثر نشوء كلتا المسؤوليتين العقدية أو التقصيرية فيما يتعلق بإصابات العمل هو التعويض لشخص المضرور عما أصابه من ضرر، ففي نطاق المسؤولية العقدية فإن المضرور هو أحد أطراف العقد المبرم سلفاً بينه والطرف الآخر بما ينشئ رابطة عقدية بين طرفين أحدهما دائن

¹⁶¹ مرقس، سليمان، مرجع سابق، ص 95.

¹⁶² طلبة، أنور، المسؤولية المدنية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، مصر، 2005م، ص 8.

والآخر مدين. أما في نطاق المسؤولية التقصيرية فهي تنشأ بسبب الإخلال بأي التزام يفرضه القانون، مما لا يشترط معه وجود علاقة عقدية بين الدائن والمدين فيها.

ويرى الباحث بأن المسؤولية المدنية المترتبة على صاحب العمل، نتيجةً لتعرض أحد العاملين لديه لإصابة عمل، لا ينطبق عليها المسؤولية العقدية أو التقصيرية بالشكل القانوني السليم، حيث أن العلاقة ما بين العامل ورب العمل هي بالأصل علاقة عقدية من ناحية العمل والأجر، بما لا يخالف أحكام قانون العمل كونها قواعد أمر لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، أما من ناحية إصابات العمل، فمن الاستحالة أن يتم الاتفاق ما بين العامل ورب العمل على آلية محدد أو تعويض محدد لإصابة العمل الغير محققة وقت الانعقاد، أو الاتفاق على الإعفاء من المسؤولية مثلاً، وبالتالي فهي ليست بمسؤولية عقدية. ومن جانب آخر، ليس بالضرورة أن يكون هناك مسؤولية تقصيرية من جانب رب العمل حتى يكون مسؤولاً عن تعويض وضمان العامل حين تعرضه لإصابة عمل، فمن الممكن أن يكون صاحب العمل ملتزماً بكافة شروط السلامة المهنية، ومع ذلك قد يتعرض العامل لإصابة عمل نتيجةً لخطورة العمل مثلاً، وبالتالي فهي ليست مسؤولية تقصيرية. ومن هذا المنطلق؛ فإن الباحث قد توصل من خلال هذه الدراسة أن مسؤولية صاحب العمل بالتعويض عن إصابات العامل مصدرها القانون وليس العقد أو الفعل الضار، وبالتالي فإن هناك مسؤولية مدنية قد تتحقق بكافة أركانها وشروطها لا ينطبق عليها أحكام المسؤولية العقدية أو التقصيرية، ويمكن تسميتها بالمسؤولية القانونية، وهي تلك المسؤولية التي نشأت بحكم القانون وقوته.

أما عن المستحقون للتعويض عن هذه المسؤولية المدنية، فقد حددت التشريعات العمالية الفلسطينية والأردنية والمصرية، نطاقاً لسريان أحكام قانون العمل، فحدد كل منها الفئات المشمولة بأحكام

القانون، وكذلك استتنت فئات محددة على سبيل الحصر من سريان أحكام هذا القانون¹⁶³. ولعل المسلم به أن إصابات العمل تقع بلا شك على العامل دون غيره¹⁶⁴، فقد عرف قانون العمل الفلسطيني العامل بأنه: "كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه"¹⁶⁵. وقد أورد المشرع في المادة الثالثة من ذات القانون بأن أحكام هذا القانون تسري على جميع العمال (حسب التعريف) ويستثنى من ذلك: 1. موظفي الحكومة والهيئات المحلية 2. خدم المنازل ومن في حكمهم 3. أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى¹⁶⁶. لذلك، فإن الباب التاسع من قانون العمل الفلسطيني المتعلق بإصابات العمل والتعويض عنها، تسري أحكامه على كل عامل يعمل لدى رب عمل مقابل أجر تحت إدارته وإشرافه، باستثناء ما ورد ذكرهم في المادة الثالثة من ذات القانون. بالتالي فإن كل عامل يتعرض لإصابة حسب المعايير التي حددها المشرع الفلسطيني في تعريفه لإصابة العمل، يعتبر مستحق للتعويض عن هذه الإصابة، وقد أكدت على ذلك الفقرة الأولى من المادة (127) من قانون العمل الفلسطيني: "يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون".

¹⁶³ الشرح، أميمة، مرجع سابق، ص 8.

¹⁶⁴ حيث عرف قانون العمل الفلسطيني إصابة العمل بأنها: "الحادث الذي يقع على (العامل)".

¹⁶⁵ المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني. يقابلها المادة الثانية من قانون العمل الأردني: "كل شخص ذكراً كان أم أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان تحت التجربة أو التأهيل". والمادة الأولى من قانون العمل المصري: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه".

¹⁶⁶ المادة الثالثة من قانون العمل الفلسطيني. يقابلها المادة الثالثة من قانون العمل الأردني والمادة الرابعة من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003).

وقد حددت التشريعات فئة مستحقة للتعويض غير العامل المصاب، وذلك في حال أدت إصابة العمل للوفاة؛ وهم ورثة العامل المتوفي. فقد جاء في الفقرة الأولى من المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني: "إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً.... أيهما أكثر"، ويتضح من خلال هذا النص أن الورثة الشرعيين للعامل المتوفي يستحقون التعويض عن إصابته العمالية التي أدت إلى وفاته، بقدر التعويض المستحق للمصاب في حالة العجز الكلي الدائم، أي بنسبة عجز (100%).

أما عن المشرع الأردني فقد بين هذه الفئة بشكل مستقل، حيث عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني المستحق بأنه: "المنتفع أو المنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به"، كما عرفت المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي المستحقون بأنهم: "المنتفعون من عائلة المؤمن عليه أو عائلة صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال". وقد أشار إليهم المشرع الأردني في المادة (79) من هذا القانون¹⁶⁷، وفصل حدود نسبة كل منهم في المادة رقم (69) والجدول رقم (4) الملحق به، شأنه شأن المشرع المصري في الجدول رقم (7) الملحق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات¹⁶⁸. أما عن القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني فقد

¹⁶⁷ المستحقون للتعويض حسب المادة (79) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني: 1. الأرملة / الأرملة 2. الأبناء والبنات 3. الوالدان 4. المعالون من الأخوة والأخوات 5. الجنين حين ولادته حياً.

¹⁶⁸ المستحقون للتعويض حسب الجدول رقم (7) الملحق بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري: 1. الأرملة / الأرملة 2. الأبناء والبنات 3. الوالدان 4. المعالون من الأخوة والأخوات 5. الجنين حين ولادته حياً.

عرف من خلال المادة الأولى منه الورثة المستحقون بأنهم: "ورثة المؤمن عليه المستحقون لراتب الوفاة"، حصرهم في الفقرة الأولى من المادة (65)¹⁶⁹، بدلالة الفقرة الأولى من المادة (78)¹⁷⁰.

بالتدقيق في كافة القوانين المقارنة، نجد بأن قانون العمل الفلسطيني، قد نظم أحكام التعويض عن إصابة العمل التي نتج عنها وفاة العامل المصاب بإيجاز، فقد اكتفى بتوضيح احتساب مبلغ التعويض المستحق، وجعل هذا التعويض حقاً لورثة المتوفي بالمعنى الواسع، أي يكون نصيب كل منهم حسب حصصه الشرعية. بينما اختلف معه كل من التشريع الأردني والمصري، والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني، بأن حدد كل منهم الفئة المستحقة للتعويض حصراً، على أن يكون مبلغ التعويض على شكل معاش شهري، وجعل لكل منهم نصيب بمقتضى أحكام ذات القانون. ونجد بان المشرع الفلسطيني من خلال قانون العمل قد أصاب التصرف؛ فالمبلغ التعويضي متعلق بشخص المتوفي، بالتالي فهو بمثابة إرث شرعي، ومن غير الصواب تحديد فئات مستحقة له دون غيرهم من ورثته، فمثلاً لو استحق العامل تعويضاً عن عجز كلي دائم (نفس قيمة التعويض في حالة الوفاة)

¹⁶⁹ المستحقون للتعويض حسب المادة (65) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني: 1. الأرملة والأرملة أو الأرملة 2. الأولاد أقل من (21) سنة، والذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته 3. الأولاد ما فوق (21) سنة ودون (26) سنة الذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته، والذين ما زالوا يكملون تعليمهم الجامعي 4. الأولاد الذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته والعاجزين عن تحصيل دخل لأسباب صحية، ويقوم المرجع الطبي بتحديد إذا ما كان الوضع الصحي لأحدهم يمنعهم من العمل أو لا يمنعه 5. الأولاد ما فوق (21) سنة من ذوي الإعاقة، والذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته، وليس لهم أي مصدر دخل 6. البنات غير المتزوجات، وليس لها أي مصدر دخل 7. والدي المتوفى، إذا لم يوجد لهما أي دخل.

¹⁷⁰ إذا أدت إصابة العمل لوفاة العامل المؤمن عليه يستحق الورثة وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (65) من هذا القرار بقانون، راتب وفاة شهري بما يعادل (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، ويوزع على الورثة المستحقين وفقاً لأحكام المادة (69) من هذا القرار بقانون.

وتوفي بعد ذلك لأسباب طبيعية، فإن كامل الورثة الشرعيين مستحقون لتركته كل حسب حصصه الشرعية. بذلك فإن المستحقون للتعويض عن إصابة العمل حسب قانون العمل الفلسطيني، هم:

1. كل عامل يؤدي عملاً تحت إدارة وإشراف صاحب عمل، تعرض لحادث عمل أو مرض مهني نتج عنه إصابة عمل حسب المعايير المحددة وفق هذا القانون، سواء أكان ذكراً أم أنثى، حدثاً أم بالغاً، مثبتاً أم تحت التجربة، سواء أكان عمله دائماً أو موسمياً أو مؤقتاً، باستثناء ما ورد ذكرهم في المادة الثالثة من ذات القانون.

2. الورثة الشرعيين للعامل المتوفي نتيجة تعرضه لإصابة عمل، سواء أكانت الوفاة متزامنة مع الإصابة أم بعد مرور الوقت، شريطة أن تكون بسبب تلك الإصابة.

المطلب الثاني: نشأة مسؤولية صاحب العمل.

إن مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل قد مرت بمراحل تطور عديدة، وذلك لمواكبة المتغيرات الاقتصادية والصناعية، فقد كانت ابتداءً تؤسس على الخطأ الشخصي حيث كان يقع على العامل اثبات خطأ رب العمل، ولكن سرعان ما تطور الوضع وأصبح من الصعب اعتبار الخطأ أساساً للمسؤولية، مما دعا الفقه إلى البحث عن أساس آخر للمسؤولية، حيث جعل أساس المسؤولية بناء على تحمل التبعة.

في هذا المطلب سيتطرق الباحث إلى نشأة مسؤولية صاحب العمل من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: الأسس القانونية لمسؤولية صاحب العمل.

تعتبر المسؤولية بشكل عام من أهم ما يتم دراسته في القانون، لذلك لم يتوقف الفقه القانوني من دراستها وتحليلها، وبسبب التطور العالمي الاقتصادي والصناعي، وحفاظاً على الأيدي العاملة، فقد ظهرت عدة نظريات حول مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العامل ومن تلك النظريات ما يلي:

أولاً: النظرية الشخصية.

تقوم النظرية الشخصية على فكرة الخطأ، ولو كان مفروضاً غير قابل لإثبات العكس، فأساس هذه النظرية الخطأ وليس الضرر، ويترتب على ذلك أن المدين في المسؤولية الشخصية إذا كانت المسؤولية قائمة على خطأ واجب الإثبات يستطيع أن يدفعها عن نفسه إذا عجز الدائن عن إثبات خطأ من جانبه. وقد أكد هذا الأمر في ظل حوادث العمل، حيث ان القضاء المصري كان في الماضي لا يجعل صاحب العمل مسؤولاً قبل العامل عن حوادث العمل إلا إذا أثبت العامل الخطأ من جانب صاحب العمل بل يكفي أن يثبت العامل إهمال صاحب العمل، فيوجب على صاحب العامل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة حتى يحمي العامل من مخاطر العمل وإلا كان مسؤولاً¹⁷¹.

وبتطبيق هذه النظرية على مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل، فيجب على العامل أن يقوم بإثبات خطأ صاحب العمل، وعلى إثر ذلك يُلزم صاحب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية بتعويض هذا العامل المصاب، وذلك من خلال اثبات عناصر المسؤولية التقصيرية وهي: الخطأ، والضرر، وعلاقة السببية. وفي حال لم يستطع العامل إثبات خطأ صاحب العمل فلا يسأل هذا

¹⁷¹ عدوي، منار، مرجع سابق، ص9.

الأخير ويتحمل العامل وحده تبعه ما أصابه إذا كانت الإصابة ناشئة عن قوة قاهرة أو وليدة خطأ العامل ذاته أو بقي سبب الإصابة مجهول¹⁷².

وقد وجهت لهذه النظرية العديد من الانتقادات التي تجعل منها نظرية غير قابلة للتطبيق حالياً، ومن تلك الانتقادات أن تلك النظرية لا تصلح إلا في نظام اقتصادي يقوم على الزراعة، أما في ظل التطور الحالي للصناعة والاقتصاد وازدياد مخاطر الآلات فلا تصلح تلك النظرية لصعوبة إثبات خطأ صاحب العمل¹⁷³. وكذلك يرى بعض الفقهاء في مجال الضمان الاجتماعي مدى صعوبة تطبيق هذه النظرية في إطار إصابات العمل، إذ أن المسؤولية المدنية تستلزم خطأ الغير سواء كان ثابتاً أو مفترضاً، فإذا كانت الإصابة نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزاماته التعاقدية، فكيف يطالب بالتعويض على أساس المسؤولية التقصيرية وأي خطأ يمكن إثباته من جانب صاحب العمل يمكن أن تقيم علاقة السببية بين الضرر والخطأ¹⁷⁴.

وقد تنشأ إصابة العمل نتيجة خطأ صاحب العمل والذي من الممكن أن يستفيد منه العامل بإثبات الضرر الحاصل وبتلقي التعويض المناسب والذي قد يجاوز التعويض المنصوص عليه في التشريعات العمالية. حيث نصت المادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على أنه: "لا يحق للمصاب أو لورثته أو للمستحقين عنه الرجوع على المنشأة للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من

¹⁷² زكي، محمود جمال الدين، ضمان أخطار المهنة في القانون المصري (دراسة مقارنة) مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، السنة الخامسة والعشرون، العدد 2، 1955م، ص69.

¹⁷³ عبد الله، شهد، الأساس القانوني للتعويض عن إصابات العمل، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، السودان، 2018م، ص34.

¹⁷⁴ عدوى، منار، مرجع سابق، ص10.

المنشأة". من خلال النص السابق نجد أن المشرع قد أخذ بالخطأ الجسيم لصاحب العمل والذي يقصد به مخالفة التشريعات والأنظمة المعمول بها، وعدم اتخاذ التدابير الوقائية في بيئة العمل والتي تؤدي إلى ازدياد وقوع إصابات العمل بين المؤمن عليهم في المنشأة¹⁷⁵.

والملاحظ من المادة السابقة أن المشرع الأردني قد أخذ بالخطأ الجسيم كمعيار متبع بالرجوع على صاحب العمل في حال ارتكابه خطأ أدى إلى إصابة العامل، وهذا ما أخذت به محكمة التمييز الأردنية في قرارها بعدم اعتبار تشغيل العامل ساعات إضافية من قبيل الخطأ الجسيم كون هذا الفعل يرتب للعامل حقوقاً أخرى وإن هذا العمل لا يرقى إلى مرتبة الخطأ الجسيم الذي يوجب مسؤولية رب العمل عنه¹⁷⁶. وذلك على عكس قانون التأمينات الاجتماعية المصري الذي لم يشترط أي درجة من الجسامة في الخطأ، وإنما اكتفى بالنص على ارتكاب صاحب العمل خطأ عادي لقيام مسؤوليته في التعويض التكميلي¹⁷⁷.

ويرى الباحث أن هذه النظرية لم تعد تصلح أن تكون أساساً للتعويض العادل من إصابات العمل، وهي نظرية تظلم العامل بشكل كبير لاسيما في ظل تطور العلاقات العمالية، وصعوبة إثبات خطأ رب العمل في الوقت الراهن.

¹⁷⁵ عبد الله، شهد، مرجع سابق، ص 38.

¹⁷⁶ قرار محكمة التمييز رقم 2003/4199م، تاريخ 2003/5/4م، منشورات مركز عدالة.

¹⁷⁷ المادة (68) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري.

ثانياً: النظرية الموضوعية (تحمل التبعة).

وضع المشرع الفرنسي بالقانون الصادر في 9 ابريل سنة 1898م، نظاماً قانونياً خاصاً للتعويض عن إصابات العمل، والذي أسس المسؤولية عن حوادث العمل على فكرة الخطر أو نظرية تحمل التبعة¹⁷⁸.

وتقوم المسؤولية على أساس تحمل التبعة على مفهوم بسيط يتلخص في أن من يجلب إلى المجتمع آلات وأدوات أو يقوم بنشاط تتولد عنه مخاطر غير مألوفة عليه أن يتحمل الأضرار التي تحدث للغير من جراء ذلك، وعليه فإن صاحب العمل الذي استحدث مخاطر نشاطه يجب عليه أن يتحمل نتائج هذه المخاطر وتعويض العمال عن الأضرار التي تصيب العمال من هذا الخطر، ولا يتطلب من المضرور وفق هذه النظرية إلا اثبات الضرر وعلاقة السببية بين الضرر والتبعة¹⁷⁹.

ويمكن إيجاز هذه النظرية بالقول: "إن المسؤولية المدنية لا يصح تأسيسها على الخطأ، لأن الالتزام بالتعويض لم يعد جزءاً أعمال جنائية، وإنما أصبح وسيلة لإعادة التوازن بين ذمتين ماليتين (المصاب والمتسبب بالضرر) وأن العدالة تقتضي إقامة هذا التوازن وعلى أساس (الغرم بالغنم)¹⁸⁰، أي أن من تعود عليه الفائدة يجب أن يتحمل مقابل ذلك تبعة ما ينشأ عن ضرر للغير، فمن يستعمل الآلات

¹⁷⁸ قدوس، حسن، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، الطبعة الأولى، 1997م، ص57.

¹⁷⁹ محمد، محمد، دور الخطأ من تأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م، ص27.

¹⁸⁰ المادة (87) من مجلة الأحكام العدلية.

الخطرة من واجبه أن يتحمل تبعه ذلك سواء كان المنفعة أم الضرر، لأنه هو من أنشأ خطر حصول الضرر، فمتى تحقق الأذى تحتم عليه تعويض الضرر¹⁸¹.

وقد درج العمل على وصف الشراح للتعويض في مسؤولية تحمل التبعة على أنه بمثابة (تعويض جزافي)¹⁸² بمعنى أن مقداره محدد سلفاً في التشريع الذي تناول المجال الذي تطبق فيه تلك المسؤولية من تعويضات إصابات العمل وغيرها، ومؤدى ذلك ألا يكون للقضاء سلطة تقدير التعويض وفقاً للقواعد العامة بحيث يشمل ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب¹⁸³.

وقد أخذت بعض التشريعات بهذه النظرية كما هو الشأن في قانون إصابات العمل الفرنسي الصادر عام 1898م، الذي أخذ بهذه النظرية؛ حيث أسس المسؤولية عن حوادث العمل على فكرة المخاطر المهنية أو تحمل التبعة، وأقيم إلى جانب الخطأ كأساس للمسؤولية عنصر جديد هو الخطر¹⁸⁴. كما أخذ قانون العمل الأردني بهذه النظرية¹⁸⁵، وهذا ما قضت به محكمة التمييز الأردنية في قرارها بأنه: "يستفاد من المادة 89 من قانون العمل الأردني وتعديلاته أن للعامل أن يطالب صاحبه بالتعويض عن إصابة العمل بالإضافة إلى التعويض المنصوص عليه في هذا القانون أي قانون العمل إذا أثبت العامل أن خطأ صاحب العمل هو الذي ألحق به الضرر، وعلى العامل اثبات هذا الخطأ وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر"¹⁸⁶.

¹⁸¹ الحوج، نائل، مرجع سابق، ص 255.

¹⁸² التعويض الجزافي: هو تعويض إصلاحي يؤدي وظيفة جبر الضرر وحدها ويتصف بخصيستي الكفالة والعدالة.

¹⁸³ عبد الله، شهد، مرجع سابق، ص 56.

¹⁸⁴ الشرحة، أميمة، مرجع سابق، ص 22.

¹⁸⁵ المادة (89) من قانون العمل الأردني.

¹⁸⁶ قرار محكمة التمييز رقم 2007/349م، منشورات مركز عدالة.

وقد وجهت لتلك النظرية العديد من الانتقادات أهمها أن قيام المسؤولية دون خطأ يؤدي إلى تقاعس الناس عن ممارسة النشاط، وتفقد كل مصلحة في ممارسة أي نشاط لخشيتهم التورط في مثل تلك المسؤولية¹⁸⁷. ولهذا يرى الباحث أن هذه النظرية لا تصلح أساساً لمسؤولية صاحب العمل.

ثالثاً: نظرية الضمان.

تعد نظرية الضمان من أهم النظريات التي تحدث بها الفقهاء حول تحمل المسؤولية، ويشير بعض فقهاء القانون الفرنسي إلى أن فكرة الضمان كانت توأم القانون الفرنسي حيث أنها ولدت مع ولادته، فهي ليست بالفكرة الجديدة أو المستحدثة، بل أنهم ذهبوا إلى أكثر من ذلك؛ حيث يشيرون إلى أنها سبقت القانون الفرنسي لعام 1804م. وقد قيل ان ظهور هذه النظرية كانت نتيجة ما أصاب سابقتيها وهما: نظرية الخطأ المفترض ونظرية تحمل التبعة من انتقادات شديدة¹⁸⁸.

وقد عرفت مجلة الأحكام العدلية الضمان بأنه: "إعطاء مثل الشيء إن كان من المثليات وقيمه إن كان من القيميات"¹⁸⁹، وتقوم هذه النظرية على مبدأ اعتبار الإضرار بالغير التزاماً بتحقيق نتيجة، فمتى أخل بهذا الالتزام قامت المسؤولية، والجدير ذكره أن فكرة الضمان هي فكرة إسلامية تقابلها فكرة التعويض في القانون¹⁹⁰.

¹⁸⁷ الشرح، أميمة، مرجع سابق، ص57.

¹⁸⁸ الخفاجي، عزيز، نظرية الضمان القانوني كأساس لمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 12، العدد 40، 2019م، ص12

¹⁸⁹ المادة (416) من مجلة الأحكام العدلية.

¹⁹⁰ الشرح، أميمة، مرجع سابق، ص23.

ويرى الباحث أن نظرية الضمان تنسجم مع أحكام التعويض فيما يتعلق بإصابات العمل ضمن أحكام قانون العمل الفلسطيني، لأنها وجدت أساساً لجبر الضرر الذي يتعرض له العامل من جراء الإصابة، إضافة إلى أنه في حال عدم وجود نص في قانون العمل ينطبق على مسألة معينة فإنه يتم الرجوع إلى أحكام مجلة الأحكام العدلية وقانون المخالفات المدنية فيما يتعلق بهذه المسألة من أجل تنظيمها، فالضمان يتلاءم مع غاية جبر الضرر والتعويض.

وبعد بيان النظريات الثلاثة؛ تجدر الإشارة إلى أن الأصل أن العامل يستحق تعويض عن الإصابة التي تلحق به وتنشأ مسؤولية صاحب العمل استناداً لنظرية تحمل التبعة والتي لا يحتاج اثبات خطأ صاحب العمل، ولا يستطيع صاحب العمل الدفع بنفي المسؤولية.

الفرع الثاني: حدود مسؤولية صاحب العمل

نصت الفقرة الثانية من المادة (127) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: "إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل، يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما".

يتضح من النص السابق أن قانون العمل الفلسطيني قد منح العامل الحق في الرجوع على صاحب العمل، أو على الشخص الذي أحدث الضرر، فلو قام أحد الأشخاص بالاعتداء على العامل أثناء العمل، فمن حق العامل الرجوع على صاحب العمل بدعوى بموجب قانون العمل، كما يحق له الرجوع بدعوى تعويض على محدث الضرر، حسب القواعد العامة للمسؤولية. وفي حال رجوع العامل بالتعويض على صاحب العمل، حل صاحب العمل محل العامل في حقه بمطالبة محدث الضرر بمقدار ما أداه من تعويضات للعامل (دعوى الحلول)، أما إذا رجع العامل على محدث الضرر، فلا

يجوز لهذا الأخير أن يطالب صاحب العمل بالتعويضات التي دفعها، ما لم يكن صاحب العمل قد اشترك في إحداث الضرر، ففي هذه الحالة يعد صاحب العمل متضامناً بالتعويض، ليس بصفته صاحب عمل، وإنما بسبب اشتراكه في الفعل الضار، مما يتيح لمحدث الضرر (الذي دفع التعويض) الرجوع على صاحب العمل بنسبته من التعويض¹⁹¹.

وقد حمل المشرع الأردني صاحب العمل المسؤولية عن جبر الضرر الذي يصيب العامل إذا ثبت أنه المتسبب في احداث الضرر الذي أصاب العامل نتيجة خطئه الجسيم الذي تعرض له العامل، حيث نصت المادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على أنه: "... لا يحق للمصاب أو لورثته أو للمستحقين عنه الرجوع على المنشأة للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة"¹⁹².

وقد أعطى المشرع المصري الحق للعامل في حال كانت إصابته ناشئة عن خطأ رب العمل، بأن يجمع بين التعويض الذي يحصل عليه من الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي المصرية، ويعود بالتعويض على رب العمل بموجب دعوى تقام أمام القضاء المدني، حيث نصت المادة (66) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري على أنه: "لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه التمسك ضد الهيئة بالتعويضات التي تستحق عن الإصابة طبقاً لأي قانون آخر. كما لا يجوز لهم ذلك أيضاً بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه"¹⁹³.

¹⁹¹ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص168.

¹⁹² المادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

¹⁹³ المادة (66) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري.

ولم يرد أي نص صريح في قانون العمل الفلسطيني أو في قانون الضمان الاجتماعي الأردني يحمل صاحب العمل أي تعويض عن الأضرار التي لحقها تابعوه للضحايا أو لمستحقين التعويض من بعده، وبالتالي فإن ما يتعلق بالأخطاء التي يرتكبها الأشخاص التابعون لرب العمل تخضع للقواعد العامة المتعلقة في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه¹⁹⁴. وقد قضت محكمة التمييز الأردنية: "بأن وفاة مورث المدعين ليست ناتجة عن عمله ولا بسببه وإنما من جراء اهمال وعدم دقة وانتباه العاملين لدى المدعى عليها والتي لها سلطة فعلية من رقابتهم وتوجيههم، وعليه فإن إلزام رب العمل المدعى عليه بتأدية قيمة الضرر لورثة المتوفي يكون متفقاً وأحكام القانون"¹⁹⁵.

¹⁹⁴ نصت المادة (288) من القانون المدني الأردني على أنه: "لا يسأل أحد عن فعل غيره، ومع ذلك فللمحكمة بناء على طلب المضرور إذا رأته مبرراً أن تلزم بأداء الضمان المحكوم به على من أوقع الضرر".
¹⁹⁵ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2000/3474، هيئة خماسية، 2001/4/30.

المبحث الثاني: مسؤولية شركة التأمين التضامنية

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة لطرفي العلاقة التعاقدية (العامل وصاحب العمل)، فهناك التزامات متقابلة بين طرفي العلاقة، فالعامل يلتزم بإتمام ما كلف به من أعمال من قبل صاحب العمل تحت إمرته وإشرافه، ويقابلها التزامات تقع على عاتق رب العمل كدفع الأجرة والمستحقات. وقد أضفت التشريعات العمالية، ومنها الفلسطينية والأردنية والمصرية، تلك الالتزامات ضمن نصوص القانون، خاصة المتعلقة بالتعويض عن الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء القيام بالتزاماته المكلف بها. أما عن عقد التأمين، فإنه ملزم لكلا أطرافه أيضاً (صاحب العمل وشركة التأمين)، فقد أوضحت كافة التشريعات في قانون التأمين واجبات كلا منهما تجاه الآخر. ففي موضوع المسؤولية عن الإصابات العمالية، ونتيجة للعلاقة التعاقدية ما بين صاحب العمل وشركة التأمين، نجد أن عقد التأمين قد نقل عبء التعويض من صاحب العمل إلى الشركة المؤمنة، وبالتالي أصبح هناك علاقة غير مباشرة ما بين العامل المصاب وشركة التأمين، مما أتاح للعامل الرجوع على شركة التأمين إلى جانب صاحب العمل للمطالبة بما يستحق من تعويض، بصورة مجتمعة (بالتضامن والتكافل)، أو بصورة منفردة (على أي منهما)¹⁹⁶. في هذا المبحث سيبين الباحث مسؤولية شركة التأمين بالتعويض عن إصابات العمل، وذلك من خلال المطالب التالية:

¹⁹⁶ الفقرة الثانية من المادة (127) من قانون العمل الفلسطيني: "إن العامل المصاب مخير بالرجوع على صاحب العمل أو شركة التأمين أو كليهما، للمطالبة بالتعويضات المستحقة له نتيجة إصابة العمل". وأكدت على ذلك محكمة النقض الفلسطينية بقرار لها في الطعن الذي يحمل الرقم 2010/434 الصادر بتاريخ 2011/2/8، حيث ورد في حكمها: "وإنه في هذه الحالة من حق العامل المصاب مطالبة أي من رب العمل أو شركة التأمين أو كليهما بمقدار التعويض المستحق عملاً بأحكام المادة 127 من القانون المذكور، وإن عقد التأمين الذي يلزم رب العمل بتنظيمه إعمالاً لنص القانون لمصلحة عماله وموظفيه، إنما يتم تنظيمه وتوقيعه من قبل رب العمل وشركة التأمين، ويعتبر العامل من الغير بخصوص كافة الشروط الواردة فيه".

المطلب الأول: نشأة مسؤولية شركة التأمين

يؤدي التأمين دوراً مهماً وفعالاً في المجالات الاقتصادية والاجتماعية ويهدف إلى توفير أقصى الحماية سواء للفرد أو المجتمع على حد سواء، وذلك تجنباً للمخاطر التي قد يتعرض لها الأفراد أو حتى المؤسسات، وعلى هذا فهو يؤدي دوراً اقتصادياً كبيراً في زيادة رؤوس الاموال المستثمرة فيه، حيث أن غاية التأمين أن يعطي الضمان للمؤمن له في الحصول على التعويض المناسب له عن الأضرار الجسدية أو المادية التي تلحق به، ويعطي له الحماية الحقيقية بالرجوع مباشرة على المؤمن للمطالبة بالتعويض عن الضرر الناجم عن إصابة العمل.

في هذا المطلب سيتطرق الباحث إلى نشأة مسؤولية شركة التأمين عن إصابات العمل من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: الالتزام التعاقدي لشركة التأمين.

لم تعد العقود في الكثير من الحالات تمثل ظواهر فردية، بل أصبحت تمثل ظواهر اجتماعية لها أثر كبير على الاقتصاد، فقد أخذت الدولة بتوجيه هذا الاقتصاد إلى أن وصلت إلى توجيه العقد؛ أي وضع قواعد آمرة للتنظيم العقدي، باعتبار أن العقد هو الأداة التي يتم بها توزيع الاموال، والسلع بين الأفراد، وبذلك تسيطر الدولة على هذا التوزيع، وتضع على عاتق الأفراد الالتزامات التي تستدعيها السياسة الاقتصادية للدولة، وكثيراً ما يلجأ المشرع في هذا السبيل إلى فرض الإيجاب وهو ما يطلق عليه (الالتزام بالتعاقد) على الأفراد، مما أدى إلى اتساع دائرة العقود الجبرية، حيث نص المشرع صراحة على أن أفراد معينين تتوفر فيهم شروط وصفات معينة، هم أطراف في عقد معين يستهدفه

المشرع لدوافع تقتضيها مصلحة المجتمع، وهذا العقد يتوافر دون تدخل إرادة المتعاقد مطلقاً في إبرامه. كالتأمين الإلزامي¹⁹⁷.

ويشمل التأمين الإلزامي التأمينات التي تلتزم الدولة بتوفيرها للأفراد أو المنشآت، أو تلزمهم بالتعاقد عليها، وذلك بهدف اجتماعي أو لمصلحة الطبقة الضعيفة في المجتمع، أي أن عنصر الإلزام، أو الإلزام من الدولة هو أساس التعاقد هنا، ويشمل هذا التأمين كافة فروع التأمين الاجتماعية؛ كإصابة العمل، وبعض فروع التأمينات الإجبارية كالتأمين الإلزامي للمركبات¹⁹⁸.

ويكمن التزام شركة التأمين تجاه المؤمن له في الأصل يتمثل بدفع مبلغ من النقود، ويتحدد هذا المبلغ في التأمين من الأضرار بتعويض المؤمن له عما أصابه من ضرر بسبب تحقق الخطر، ويطلق على المبلغ الذي يلتزم المؤمن بأدائه اصطلاح التعويض؛ كون أن المبلغ الذي يلتزم به يكون بمقدار الضرر؛ وعليه فلا مجال للقول بإمكان أن يلتزم المؤمن بتنفيذ التزامه بالتعويض عينياً، لأن ما يتاح له من وسائل وأدوات لممارسة نشاطه في مجال التأمين لا تتضمن بالضرورة وسائل خاصة لإصلاح الأضرار عينياً، إضافة إلى أن مبلغ التعويض الذي يلتزم به المؤمن ضمن حدود مبلغ التأمين قد يقل عن الضرر الذي لحق المضرور، مما يجعل التعويض كالتزام يقع على كاهل المؤمن بموجب عقد التأمين أمراً صعب المنال¹⁹⁹.

¹⁹⁷ بكر، عصمت، فكرة الإلزام القانوني بالتعاقد وتطبيقاتها في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، العدد الثالث عشر، السنة التاسعة، بغداد، 1981م، ص177.

¹⁹⁸ عساف، سمر، النظام القانوني لعقد التأمين الإلزامي من المسؤولية المدنية الناجمة عن استعمال المركبات، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008م، ص58.

¹⁹⁹ فايز، احمد، أثر التأمين على الالتزام بالتعويض، الطبعة الاولى، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2006م، ص96.

وقد نص المشرع الفلسطيني على وجوب التعويض في جميع أنواع التأمين، حيث نصت المادة (17) من قانون التأمين الفلسطيني على أنه: "يلتزم المؤمن في تعويض المؤمن له عن الضرر الناتج عن وقوع الخطر المؤمن منه، وفقاً للأحكام الخاصة بكل نوع من أنواع التأمين. "كما نصت المادة (42) من ذات القانون على أحد أنواع التأمين من الاضرار وهو التأمين من المسؤولية؛ حيث نصت على أنه: "يتحمل المؤمن الخسائر والأضرار التي يسببها الأشخاص الذين يكون المؤمن له مسؤولاً عنهم مدنيا مهما كان طبيعة أخطاء هؤلاء الأشخاص وخطورتهم، كما يتحمل الخسائر والأضرار الناتجة عن الأشياء والحيوانات التي تكون في حفظ المؤمن له".

كما أوجب قانون العمل الفلسطيني على أصحاب العمل التأمين على عمالهم عن إصابات العمل، لدى جهة تأمين مرخصة في فلسطين، وهو ما نصت عليه المادة (116) من قانون العمل والتي جاء فيها: "يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين". ويلاحظ من هذا النص أن المشرع الفلسطيني قد ألزم صاحب العمل أن يقوم بتأمين عماله لدى الجهات المرخصة بذلك أي لدى شركات التأمين، وليس لدى جهات معينة تقوم هي بتعويض العامل مباشرة عند تعرضه لحادث عمل، وذلك لضمان حصول العامل على تعويضات إصابات العمل الناتجة عن حوادث العمل وأمراض المهنة، فيستطيع العامل بالتالي عند تعرضه لحادث عمل مطالبة شركة التأمين إلى جانب صاحب العمل. كما يلاحظ أيضاً من النص السابق أنه يحقق مصلحة لكل من العامل وصاحب العمل، فصاحب العمل قد يكون مرهقاً بالنسبة له دفع مبلغ من التعويض للعامل المصاب بالإضافة إلى نفقات العلاج، خاصة إذا خلفت الإصابة لدى المصاب نسبة عالية من العجز، بالتالي يكون مجموع مبلغ التعويض الكلي الذي يستحقه كبيراً

يرهبق كاهل صاحب العمل إذا دفعه، وبالتالي فإن قيام صاحب العمل بواجب التأمين على عماله يحقق حماية له وللعمال على حد سواء²⁰⁰.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل الأردني لم يوجب على صاحب العمل تأمين عماله، وإنما قصر الأمر فقط على التزام صاحب العمل بعلاج عماله المصابين وتعويضهم، الأمر الذي قد يعرض العامل إلى ماطلة صاحب العمل للحصول على تعويضاته المستحقة.

والأصل أن يتم ذكر اسم العامل المستفيد في بوليصة التأمين، إلا أن عدم ذكر اسمه لا يسقط حقه بمطالبة شركة التأمين، فلو أمن صاحب العمل على ثلاثة عمال من الذين يعملون لديه، دون تحديد أسمائهم، وصدف إصابة أحد العمال في المصنع، فتلتزم شركة التأمين بتعويض ذلك العامل المصاب، بالرغم من عدم ورود اسمه في البوليصة²⁰¹. وهذا ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف المنعقدة في غزة في حكمها الصادر بتاريخ 2000/1/25م، في الاستئناف الحقوقي رقم (1999/37)، إذ أن شركة التأمين دفعت في هذه الدعوى بأنها اتفقت مع الشركة المؤمن لها على تأمين عدد أربعة عمال فقط، لكنها قامت بتشغيل عدد من العمال يزيد على ثلاثة أضعاف هذا العدد، وقد ردت المحكمة على ذلك بأنه: "طبقاً لوثيقة التعويض والجدول الملحق بها، تبين أن الشركة العربية للأخشاب قد أمنت لدى شركة غزة الأهلية للتأمين عن أربعة عمال نجارة دون تحديد أسماء المنفعين، لذا فإنها ملتزمة بتعويض أية أربعة عمال لدى الشركة المؤمن لها عند إصابتهم أثناء عملهم"²⁰²، أما عن محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله قد قررت في حكم لها: "أنه لما كانت علاقة شركة

²⁰⁰ الشرحة، أميمة، مرجع سابق، ص26.

²⁰¹ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص167.

²⁰² حكم محكمة استئناف غزة رقم (1999/37) الصادر بتاريخ 2000/1/25م.

التأمين مع المؤمن لها هي علاقة تعاقدية، ولما كانت الجهة المؤمن لها هي المكلفة قانوناً بإثبات أن العامل المصاب مشمول ببوليصة التأمين، ولما لم تقدم المؤمن لها للمحكمة ما يثبت ذلك؛ إذ أن الكشف الشهري الذي كان يقدم من المؤمن لها لشركة التأمين بأسماء العمال المشمولين بالتأمين، قد خلا من اسم العامل المصاب في الشهر الذي أُصيب فيه هذا العامل، فإن ما توصلت إليه محكمة الموضوع من أن العامل المصاب ليس مشمولاً ببوليصة التأمين، وبالتالي فإن الخصومة منعدمة بينه وبين شركة التأمين، يكون واقعاً في محله وموافقاً للقانون²⁰³. ويرى الباحث في الحكم السابق بأن ما توصلت إليه محكمة النقض في محله، وأنه يجب على صاحب العمل عند التأمين على العاملين، ادراج كافة الأسماء العاملة لديه في عقد التأمين، وبغير ذلك؛ فإن شركة التأمين تكون غير ملزمة بالتعويض عن أي عامل مصاب غير مدرج في عقد التأمين.

ومن المعلوم أن عقد التأمين يعتبر من العقود الملزمة للجانبين، ومن ثم فإنه ينشئ منذ إبرامه التزامات على عاتق طرفيه، ومن هذه الالتزامات، التزام المؤمن له بدفع القسط، وعليه فإنه في عقود تأمين إصابات العمل يكون على رب العمل سداد قسط التأمين، ويكون المستفيد من هذا النوع من التأمين هو العامل في حال تحقق الخطر المؤمن منه²⁰⁴. وقد خلا قانون العمل الفلسطيني من تحديد مبلغ التعويض الذي يجب التأمين عليه، فقد يؤمن صاحب العمل على مبلغ بسيط، ليقلل من أقساط التأمين التي سيلتزم بدفعها لشركة التأمين، مما يغدو معه التأمين شكلياً، ولا يحقق الهدف الذي شرع لأجله؛ لذلك يرى الباحث بضرورة النص في قانون العمل الفلسطيني على حد أدنى لمبلغ التعويض الذي يلزم صاحب العمل بالتأمين عليه.

²⁰³ قرار محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله مدني رقم (2006/60).

²⁰⁴ عساف، سمر، مرجع سابق، ص 50.

الفرع الثاني: حدود مسؤولية شركة التأمين

في حالة لو تحقق إصابة العمل وفقاً للشروط المنصوص عليها في قانون العمل، فإن المسؤولية تتحقق على رب العمل في تعويض العامل، إلا أنه لو قام صاحب العمل بتأمين إصابات العمل فإنه في هذه الحالة تقع على عاتق شركة التأمين المؤمنة دفع التعويض للعامل إما بشكل ودي أو عن الطريق القضائي، فإذا تم تسوية الكارثة بالطريق الودي - وهذا ما يحدث غالباً- فإنه لا يكون للمؤمن له أن يرجع على الشركة المؤمنة بأي شيء بعد التسوية، وعادة ما يحصل المؤمن من المؤمن عليه على مخالصة تفيد بحصوله على كامل حقوقه لضمان عدم المطالبة قضائياً، أما إذا تمت التسوية بحكم قضائي فإن الحكم يحوز حجية الأمر المقضي به، إلا إنه لو كان التأمين الإصابات الجسدية وحكم القاضي بمبلغ تعويض في ضوء مقدار الإصابة وقت الحكم فإنه لا يمنع المؤمن عليه المصاب من أن يطالب بتعويض آخر عن الأضرار التي لم تكن موجودة وقت صدور الحكم التي استجدت نتيجة لتفاقم الإصابة²⁰⁵.

كما أن قيام صاحب العمل وفق التشريع الفلسطيني بتأمين عامله، لا يعني إعفاهه من إمكانية رجوع العامل عليه ومطالبته بالتعويض، فمسؤولية صاحب العمل تبقى قائمة عن التعويض ويستطيع العامل مطالبته، ولا يستطيع صاحب العمل دفع المطالبة وإنكارها نتيجة قيامه بالتأمين على عماله، وهذا ما أكدته محكمة النقض في حكم لها حيث جاء فيه: "إن قيام صاحب العمل بتأمين العمال من حوادث العمل لا يعني انتفاء مسؤوليته عن تعويض العامل المصاب بحدوث عمل ولا إعفاهه من الالتزام بهذا التعويض ما دامت محكمة الدرجة الأولى ردت الدعوى عن شركة التأمين وحصرتها في صاحب

²⁰⁵ علوان، إيمان، دور التأمين الخاص في تغطية التعويض عن إصابات العمل "دراسة في علاقات العمل الخاص، رسالة ماجستير، جامعة قطر، قطر، 2020م، ص121.

العمل²⁰⁶، غير أنه إن كان صاحب العمل قد تعاقد مع شركة تأمين لتغطية تعويض إصابات العمل، فيستطيع بعد تنفيذ التزامه بتعويض العامل المصاب، الرجوع على شركة التأمين ومطالبتها بما التزم به في هذا المجال، وفي حدود عقد التأمين المبرم بينهما. ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل عند مطالبته بتعويض إصابة العمل، له أن يطلب من المحكمة إدخال شركة التأمين كخصم في الدعوى وفقاً للمادة (1/96) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001م²⁰⁷.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد تقع إصابة العمل بفعل الغير، كأن يساهم أحد الأشخاص غير صاحب العمل بإصابة العامل المستفيد من تأمين إصابة العمل، ويكون هذا الأمر أثناء العمل أو بسببه أو في أثناء الذهاب للعمل أو العودة منه، فعلى سبيل المثال، قد يصاب العامل بحادث سير وهو في طريق العمل، ويكون هناك شخص متسبب بالحادث وبالإصابة التي نتجت عنه للعامل. أي أنه يمكن القول بأنه يعتبر غيراً ويكون مسؤولاً قبل العامل المصاب، كل شخص خلاف صاحب العمل، ويشمل ذلك الأجنبي عن العمل، وتابع صاحب العمل، والعمال في ذات المشروع، فصفة (الغير) تثبت لكل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط صاحب العمل والعامل المتضرر²⁰⁸. ونظراً للاختلاف والتباين بين الأساس القانوني لحق الرجوع في مثل الحالة السابقة، استدعى ذلك تدخل المشرع لتسوية حق المؤمن في الرجوع على الغير، وذلك من خلال نص صريح على حق المؤمن في الحل محل المؤمن له في الرجوع على الغير المسؤول عن الحادث، وقد نص المشرع الفلسطيني

²⁰⁶ قرار محكمة النقض الفلسطينية مدني رقم 2008/253م صادر بتاريخ 2009/4/21م، وقرارها أيضاً الذي يحمل الرقم 2006/60.

²⁰⁷ أبو زينة، أحمد، تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد 2، العدد 1، 2016، ص 11.

²⁰⁸ أبو زينة، أحمد، مرجع سابق، ص 22.

على الحلول من خلال نص المادة 14 من قانون التأمين الفلسطيني والتي نص من خلالها على انه: "يجوز للمؤمن إذا دفع تعويضاً عن الضرر أن يحل محل المؤمن له في الدعاوى التي تكون للمؤمن له قبل من تسبب في الضرر الذي حدثت عنه مسؤولية المؤمن بما دفعه من ضمان".

ويهدف نظام الحلول إلى عدم جواز الجمع ما بين تعويضين عن نفس الضرر، بحيث يتمتع على المؤمن له المتضرر الاستفادة من حصول الضرر، وتحقيق تعويض مضاعف يضمن له ربحاً، يجعل وضعه بعد حصول الضرر أفضل مما كان عليه قبل حصوله، لاسيما وأن حصوله على تعويض من المؤمن يعني أن ضرره قد جُبر، ولم يعد لديه ما يطالب بالتعويض عنه. وبناء عليه فلو رجع العامل بالتعويض على شركة التأمين، حلت شركة التأمين محل العامل في حقه بمطالبة محدث الضرر بمقدار ما أداه من تعويضات للعامل (دعوى الحلول).

كما يحق للعامل مخاصمة شركة التأمين دون صاحب العمل، نظراً لتعلق عقد التأمين بشخص العامل، وبالتالي فإن هذا العقد قد أسس علاقة ما بين العامل وشركة التأمين حال تعرضه للإصابة، كما أكدت محكمة النقض الفلسطينية في قرار لها على صحة الخصومة في حال قام العامل بمخاصمة شركة التأمين وحدها؛ إذ جاء في هذا الحكم: "... ولما كانت محكمة الاستئناف قد بينت في حكمها المطعون فيه أن الفقرة الثانية من المادة (127) من قانون العمل الفلسطيني، قد تركت الخيار للعامل المصاب في مطالبة أي من صاحب العمل أو شركة التأمين بحقوقه المترتبة على إصابة العمل، وأن العامل قد استعمل خياره هذا بمخاصمة شركة التأمين، فالخصومة صحيحة. فإن ما توصلت إليه محكمة الاستئناف يتفق وصحيح القانون، فإن هذا السبب يغدو غير وارد وحرماً بالرد".²⁰⁹

²⁰⁹ قرار محكمة النقض الفلسطينية مدني رقم 2010/293، الصادر بتاريخ 2011/5/17.

أما من حيث قيمة عقد التأمين المنظم ما بين شركة التأمين وصاحب العمل، فإن حدود الشركة المؤمنة بالتعويض عن إصابات العمل لا تتعدى القيمة المؤمن بها لتغطية الضرر المؤمن منه، بحيث تلتزم بتعويض العامل المصاب بحدود عقد التأمين، فعلى سبيل المثال وقعت إصابة وكانت القيمة التعويضية للعامل جراء الإصابة مبلغ (مائة ألف شيقل)، على اعتبار تقاضيه راتب شهري مقداره (خمسة آلاف شيقل)، فإذا كان تأمين هذا العامل المصاب في عقد التأمين المنظم ما بين صاحب العمل وشركة التأمين على اعتبار كامل الراتب، فإن الشركة المؤمنة تتحمل كافة المبلغ التعويضي في حال مخاصمتها منفردة أو مجتمعة مع صاحب العمل، على اعتبار أن عقد التأمين ملزم لأطرافه (صاحب العمل وشركة التأمين)، وبالتالي فهي مجبرة بتحمل كامل المبلغ التعويضي نتيجة لعقد التأمين الذي نقل عبئ التعويض من صاحب العمل للشركة المؤمنة. وعلى نهج المثال السابق، لو فرضنا بأن العامل المصاب في عقد التأمين مؤمن على اعتبار راتب شهري مقداره (ألفان وخمسمائة شيقل)، أي نصف راتبه الحقيقي، فإن شركة التأمين ملزمة بالتعويض عن حساب المبلغ الوارد في عقد التأمين، أي نصف قيمة المبلغ التعويضي، على أن يقع عبء التعويض على صاحب العمل فيما زاد عن ذلك.

بدراسة نص المادة (17) والمادة (42) من قانون التأمين الفلسطيني، وكذلك قبول شركة التأمين المجازفة بتأمينها للعامل، فإن الباحث يرى أن للعامل الحق بالرجوع على شركة التأمين بكامل المبالغ التعويضية بالتضامن والتكافل مع صاحب العمل، على أن تتمكن شركة التأمين بعد أدائها للتعويض بالرجوع على صاحب العمل لاسترداد ما زاد من المبلغ التعويضي المدفوع عن عقد التأمين المنظم فيما بينهم. وفي ذلك ضمانا للعامل على اعتباره الطرف الأضعف، وكونه غير مطلع على عقد التأمين المنظم بين صاحب العمل والشركة المؤمنة، وليس أحد أطرافه، فالعقد ملزم لأطرافه فقط،

وبالتالي فإنه يكفي للعامل أن يكون مدرج في عقد التأمين حتى يتمكن من مطالبة الشركة المؤمنة إلى جانب صاحب العمل أو منفردة بالمبلغ التعويضي ككل، أما ما ورد في عقد التأمين من قيمة وشروط فهي ملزمة فقط لأطراف العقد، مما يجعل التأمين أكثر جدية بالنسبة لأصحاب العمل والشركات المؤمنة.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لتضامن شركة التأمين وصاحب العمل

في هذا المطلب سيتطرق الباحث إلى الأساس القانوني لتضامن شركة التأمين وصاحب العمل، وذلك من خلال دراسة فكرة التضامن وحدودها في الفرع الأول، ودراسة فكرة الضمان الاجتماعي كبديل عن شركات التأمين في مسألة التعويض عن إصابات العمل، وذلك من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: فكرة التضامن وحدودها

يعرف التضامن بأنه وصف يحول دون انقسام الحق عند تعدد الدائنين، أو الالتزام عند تعدد المدينين بكل الدين²¹⁰. وينقسم التضامن إلى تضامن إيجابي²¹¹ وتضامن سلبي²¹². ويقوم التضامن على تعدد المدينين وتعدد الروابط التي تربطهم بالدائن وكذلك وحدة المحل، أي الدين الذي يتقفل كاهل

²¹⁰ الفار، عبد القادر، أحكام الالتزام آثار الحق في القانون المدني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، 2005م، ص162.

²¹¹ التضامن الإيجابي: هو حالة تعدد الدائنين بدين واحد في مواجهة مدين واحد بحيث يكون لكل منهم المطالبة بكل الدين ويكون للمدين بالمقابل أداء كامل الدين لأي منهم وتبرأ ذمته قبل الآخرين وهو نادر الوجود في الحياة العملية. انظر: الجبوري، ياسين، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2003م، ص508.

²¹² التضامن السلبي: هو حالة تعدد المدينين بدين واحد في مواجهة دائن واحد بحيث يحق للدائن مطالبة أي منهم بكامل الدين وفي حال أداء أي منهم كامل الدين تبرأ ذمة باقي المدينين في مواجهة الدائن، وهذا النوع من التضامن شائع إلى حد كبير، ويكون الغرض منه ضمان حصول الدائن على حقه دون أن يتعرض إلى خطر إفلاس أو إفسار أحد المدينين. انظر: الجبوري، ياسين، مرجع سابق، ص530.

المدينين لصالح الدائن، وكذلك وحدة مصدر الدين، إلا أن القاعدة الرئيسية التي تحكم التضامن هي أنه لا يفترض وإنما يقوم بناء على اتفاق أو نص في القانون. إلا أن هناك حالات يتعدد فيها المدينون، ويلتزمون بذات الدين، لكن لا يوجد بينهم تضامن، لعدم الاتفاق فيما بينهم ولعدم وجود نص في القانون يقرر ذلك التضامن، ومن هنا ذهب الفقه والقضاء في بعض الدول إلى القول بنشأة ما يعرف بـ "التضام" بين المدينين، وذلك بالقول بأنه تفرضه طبيعة الأشياء نفسها وفقاً لاحتامية ظروف التزام المدينين²¹³.

ويختلف مفهوم التضامن عن مفهوم التضام الذي يعرف بأنه عبارة عن حالات يكون الأشخاص فيها مسؤولين عن دين واحد لأسباب مختلفة دون تضامن بينهم. ويتشابه التضامن مع التضام من حيث وجود أكثر من مدين أمام الدائن في المطالبة بالدين (وحدة المحل)، ويختلفان من جهة أن التضامن يكون إما بناء على اتفاق أو قانون، أما التضام فإنه يقوم على طبيعة الأشياء ذاتها أو قوتها، لذلك وفقاً لنظام التضام فإنه إذا كان هناك ضرر يستطيع المتضرر الرجوع على كلا المتضاممين. كما يختلف التضام عن التضامن بأن الأخير يقوم على أساس وحدة المحل ووحدة المصدر، أما التضام فيقوم على أساس وحدة المحل وتعدد المصدر²¹⁴.

والقاعدة العامة أنه إذا تعدد المدينين في الالتزام انقسم الدين عليهم بحيث لا يملك الدائن أن يعود على أي واحد منهم إلا في حدود حصته من الدين، إلا إذا كانوا متضامنين، فعندئذ يجوز مطالبتهم منفردين أو مجتمعين بكامل الدين. والتضامن بين المدينين كثير الوقوع في الحياة العملية، كون أن

²¹³ البيه، محسن، التضامن والتضام في قضاء محكمة الاستئناف العليا الكويتية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، المجلد 13، العدد 3، 1989م، ص1.

²¹⁴ الجبوري، ياسين، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2003، ص536.

الدائن يضمن الحصول على كامل حقه ويحول دون تعرضه لخطر إفسار أحد المدينين المتضامنين باعتبار أن حقه في استيفاء الدين لا يقتصر على أموال أحد المدينين بل يمتد ليشمل كافة أموال المدينين المتضامنين²¹⁵.

ومن المقرر أنه لا يجوز الجمع بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية عن الفعل الواحد؛ لأنه لا يجوز التعويض عن الضرر مرتين؛ لأن حكمة تشريع المسؤولية هي جبر الضرر وإصلاحه، فلا يجوز أن يُثرى المضرور على حساب مُحدث الضرر بأن يتقاضى أكثر مما يلزم لجبر الضرر، كما ولا يجوز أن يجمع بين المسؤوليتين بأن يأخذ من أحكام كل منهما ما هو أصلح له، ولا يجوز له أيضاً أن يجمع بينهما بمعنى أن يتمسك بإحدهما أولاً فإذا خسر دعواه لجأ إلى الدعوى الأخرى، بل يجوز دفع دعواه الثانية بسبق الفصل فيها، فلا يجوز الجمع بينهما لأن لكل من المسؤوليتين تنظيماً مستقلاً خاصاً ولاختلاف مصدر كل من هاتين المسؤوليتين²¹⁶. ويكون من حق المصاب أن يختار أي من الدعويين، فيستطيع العامل مطالبة صاحب العمل وشركة التأمين المؤمنة بتعويض إصابة العمل من أي منهما، أو من كليهما، على وجه التضامن والتكافل فيما بينهما، وعادة ما يختار المؤمن عليه عند تحقق الخطر المؤمن منه الرجوع على المؤمن بسبب ملاءته المادية، فإذا ما اختار ذلك وحصل على ما يستحقه من تعويض يعادل ضرره من المؤمن، امتنع عليه مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن ذات الضرر الذي يكون قد زال بمجرد تعويضه من قبل المؤمن، فأضحت

²¹⁵ الجبوري، ياسين، مرجع سابق، ص536.

²¹⁶ التكروري، عثمان، وسويطي، أحمد، مصادر الالتزام، المكتبة الأكاديمية، فلسطين، 2016م، ص410.

مطالبته من قبيل الإثراء غير المبرر. وغالباً في مثل هذه الحالات يصدر القرار بإلزام كل من شركة التأمين المؤمن لديها وصاحب العمل بدفع التعويضات المستحقة للمصاب بالتضامن والتكافل²¹⁷.

ومن الملاحظ أن قانون العمل الفلسطيني لم ينص بشكل مباشر على أحقية العامل في مطالبة صاحب العمل أو شركة التأمين بشكل منفرد أو بشكل مشترك بينهما على سبيل التضامن والتكافل، وهو ما يرى الباحث ضرورة النص عليه في أي تعديل قادم لأحكام قانون العمل، وليحذوا المشرع في قانون العمل ما تم النص عليه في قانون التأمين في المادة (151) منه والتي جاء فيها: "للمصاب حق إقامة الدعوى للمطالبة عن الأضرار الجسدية والمادية والمعنوية التي لحقت به جراء الحادث، ضد المؤمن والمؤمن له معاً أو ضد المؤمن أو الصندوق فقط".

ونظراً لكون العامل يستطيع أن يطالب صاحب العمل وشركة التأمين بالتعويض منفردين أو مجتمعين، فإنهما يكونان متضامنين ومتكافلين في مواجهة هذا العامل، فإذا أوفى أحدهما بالتعويض برئت ذمة الآخر بالنسبة للدائن، وبالطبع فإن هذا التضامن والتكافل بين صاحب العمل وشركة التأمين يكون في حدود ما نص عليه عقد التأمين المبرم بينهما. وقد جاء في حكم لمحكمة بداية رام الله: "ان المادة (116) من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م قد ألزمت كل رب عمل بالتأمين على جميع عماله، وذلك كضمانة للعامل من أجل الحصول على التعويض في حالة تعسر رب العمل أو عدم قدرته على الدفع، وفي هذه الحالة فإنه من حق العامل المصاب مطالبة أي من رب العمل أو شركة التأمين أو كليهما بمقدار التعويض المستحق...."²¹⁸. وفي حكم محكمة الاستئناف العليا المنعقدة في غزة،

²¹⁷ أثيرة، هدى، حقوق المؤمن المترتبة على دفعه التعويضات، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010، ص48. وقد استقر القضاء الفلسطيني على اعتبار شركة التأمين وصاحب العمل متضامنين في التعويض عن إصابات العمل، انظر حكم محكمة بداية رام الله في الدعوى رقم 2009/329.

²¹⁸ حكم محكمة بداية رام الله في الدعوى رقم (2009/329) منشور في موقع المقتفي.

ألزمت المحكمة صاحب العمل وشركة التأمين بأن يدفعوا متضامين ومتكافلين تعويض إصابة العمل للعامل المصاب، وذلك بما ثبت للمحكمة من أن الإصابة هي إصابة عمل لحقت به أثناء عمله لدى صاحب العمل، وبما ثبت لديها أيضاً أن صاحب العمل هذا آمن على عماله لدى شركة التأمين²¹⁹. وتجدر الإشارة إلى أن غالبية التشريعات العربية قد نصت على أنه إذا تعدد المسؤولون في مسؤولية تصيرية عن التعويض كانوا متضامين في التزامهم بتعويض الضرر، وفي هذا اختلاف عن أحكام المسؤولية العقدية، حيث ينقسم مقدار التعويض فيما بينهم حال تعددهم فلا يكون رجوع الدائن به على أي منهم إلا بقدر حصتهم، ولا يكون التزام المسؤولين عقدياً التزاماً تضامنياً إلا إذا تم الاتفاق على ذلك، أو إذا قضى القانون. إلا أن المشرع القطري قد خالف التشريعات العربية ومن بينها التشريع الفلسطيني في الأخذ بفكرة التضامن، فنص على فكرة التضامن، وهذا ما استقرت عليه محكمة التمييز القطرية التي جاء في أحد أحكامها: "إنه من المقرر متى تعدد مصدر الالتزام مع بقاء محله واحداً بحيث يوجد مدنيون متعددون عن دين واحد فإن للدائن أن يطالب أيّاً منهم بكل الدين، كما يستطيع أن يرفع الدعوى عليهم جميعاً بما يعني أن الالتزام في هذه الحالة يكون التزاماً تضامنياً على تعدد واستقلال الروابط التي تربط المدينين بالدائن وترتب على ذلك أيّاً من المدينين في هذا الالتزام لا يستفيد من عدم ثبوت مسؤولية الآخر ما دامت مسؤوليته هو قد تحققت"²²⁰. كما أن القضاء الفرنسي قد استقر على اعتبار التزام المسؤول والمؤمن عن تعويض المضرور التزاماً تضامنياً، حيث يكون المؤمن مسؤولاً مسؤولية عقدية، ومسؤولية مرتكب الفعل الضار، مسؤولية

²¹⁹ حكم محكمة الاستئناف العليا المنعقدة في غزة في الاستئنافين الحقيقين رقم (99/187) رقم (99/188)، والصادر بتاريخ منشور في موقع المقتفي.

²²⁰ الطعن رقم 22 لسنة 2012م، محكمة التمييز المواد المدنية والتجارية جلسة 2012/4/10، موقع مجلس الأعلى للقضاء، الموسوعة القضائية للأحكام والمبادئ القضائية القطرية.

تقصيرية، ومع مراعاة أن المضرور إذا اختار الرجوع على المؤمن فقط، فإن ذلك يكون في حدود قيمة مبلغ التأمين، حيث في هذه الحدود وحدها، يقوم الالتزام التضاممي بين المؤمن والمؤمن له في مواجهة المضرور²²¹.

ويؤيد الباحث ما ذهب إليه المشرع القطري من الأخذ بفكرة التضامم بدلاً من التضامن فيما يتعلق بتأمين حوادث العمل؛ كون أنه وفق نظام التضامم يكون للدائن الحق في مطالبة أي من المدينين بالوفاء بكامل الدين، فيلزم المدين وفق هذا النظام بأداء مقدار الدين المقرر في عاقبه متى طالبه الدائن بذلك، ويكون الأداء في حدود هذا القدر، ولا يجوز للدائن تجاوزه، كون أنه قد يكون مقدار التزام أحد المدينين المتضامنين أكثر أو أقل من مقدار التزام المدين الأخر، كما هو الحال في حالة اجتماع خطأ صاحب العمل، وتأمينه للعمال ضمن التزام عقدي، فشركة التأمين تكون مسؤولة في هذا الفرض مسؤولية عقدية، وتلتزم بالأداء عن الضرر المتوقع فقط، بينما المؤمن له أو المتسبب في الضرر يكون مسؤول تقصيرياً. ويكون ملزماً بالأداء عن الضرر المتوقع والغير المتوقع، وبالتالي فإن العامل المتضرر يطالب شركة التأمين في حدود التزامها، وإذا لم يستوف حقه كاملاً يرجع بما تبقى له على المسؤول عن الضرر²²².

الفرع الثاني: الضمان الاجتماعي كبديل عن التأمين في مسألة التعويض.

عرف الفقهاء الضمان الاجتماعي بأنه: "نظام لضمان عيش الفرد في حده الأدنى المعقول، عن طريق تأمين العمل له، وحماية قدرته عليه، وتعويضه عن دخله المفقود في حالة انقطاعه عنه

²²¹ البيه، محسن، مرجع سابق، ص25.

²²² عين المرجع، ص22.

لأسباب خارجة عن إرادته، وتغطية النفقات الاستثنائية التي تترتب على المرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة، وكذلك نفقات الأعباء العائلية"²²³. وقد عرفت منظمة العمل الدولية في عام 1952م التأمينات الاجتماعية بأنها: "مجموعة النصوص المعينة التي تعطي للأفراد الحق في الحصول على بعض الإعانات عندما تتحقق بعض الحوادث والطوارئ المستوجبة لهذه الإعانات"²²⁴، فنظام الضمانات أو التأمينات الاجتماعية هو عبارة عن وسيلة إلزامية تعتمد الدولة لتحقيق الضمان الاجتماعي للأفراد في مواجهة الأخطار الاجتماعية والاقتصادية التي نص عليها قانون البلد (قانون التأمينات الاجتماعية) ويهدف إلى تأمين الأفراد في مواجهتها من جهة وأهداف السياسة الاقتصادية من جهة أخرى، ويتم تمويلها باشتراكات يدفعها العمال وأرباب الأعمال مع مساهمات الميزانية العامة منفردين أو مجتمعين مقابل حصول الأفراد عند تعرضهم للمخاطر السابقة على إعانات نقدية وعينية²²⁵.

والجدير بالإشارة إلى أن عبارة الضمان الاجتماعي، التي ارتبط بها اسم القانون المنظم لها، كما هي في الأردن وبعض الدول الأخرى، يُقابلها عبارة التأمينات الاجتماعية التي تستخدمها دول أخرى مثل مصر، إلا أن الباحث يرى بأن تعبير الضمان الاجتماعي هو أدق وأشمل من تعبير التأمينات الاجتماعية، كون أن الأخير يعد جزء من كل، فالضمان الاجتماعي يشمل بالإضافة إلى التأمينات الاجتماعية، كافة الوسائل التي تكفل تحقق الحماية الاجتماعية ضد المخاطر التي تواجه الإنسان.

²²³ حمدان، حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي "فلسفة وتطبيق"، الدار الجامعية، بيروت، 1986م، ص17.

²²⁴ القحطاني، محمد، الأخطار المهنية والتعويض عنها في نظام التأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، المعهد العالي للقضاء، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، السعودية، 2002م، ص9.

²²⁵ القحطاني، محمد، مرجع سابق، ص7.

ويعد الضمان الاجتماعي اليوم من أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي ينبغي لكل دولة أن تكفله لمواطنيها، حيث يجب على الدولة أن تقوم بتأمين العمال اقتصادياً ضد سيطرة أصحاب العمل، وضد الشيخوخة والعجز والوفاة، وتحريرهم من أسباب الخوف وتهديد البطالة وإصابات العمل وأمراض المهنة، حيث يتميز العمل التأميني في المجال الاجتماعي بقيام الدولة بدور كبير، كمؤمن، وذلك في المساهمة برفع معاناة الأغلبية العظمى للعاملين بالدولة، وذلك عن طريق المشاركة بنسبة كبيرة سواء عن طريق رب العمل أو المؤمن عليهم العمال، وذلك حسب الاشتراكات التي يتم تسديدها للجهة المختصة في الضمان الاجتماعي، ويستمد الضمان الاجتماعي قوته الاجبارية من الدولة التي لا تسعى إلى تحقيق الربح، بل الهدف الرئيس هو تحقيق العدالة الاجتماعية في توزيع الدخل بين الأفراد، بمساهمة ذوي الدخل المرتفع بجانب كبير من التعويضات لذوي الدخل المحدودة من المشتركين²²⁶.

ويهدف نظام الضمان الاجتماعي إلى تغطية الاخطار التي تتعرض لها شريحة معينة بالمجتمع، وهي الطبقة العاملة التي تعتمد في قوتها على قوة عملها، فهذه الأخيرة تتعرض إلى مجموعة من المخاطر تتصل بنشاطها كأخطار البطالة والمرض وأيضاً إصابات العمل، وهذه المخاطر يترتب عليها انقطاع مصدر رزقه، وبذلك يقوم دور الضمان الاجتماعي بتوفير الأمان للعامل أثناء تعرضه لهذه المخاطر؛ ولهذا فإن الضمان الاجتماعي نال قسطاً وافراً من الشراح بتعريفه وأساسه القانوني من حيث أنه وسيلة لتحويل الأخطار وتجميعها عن طريق الحكومة أو إحدى هيئاتها الخاصة

²²⁶ علوان، إيمان، مرجع سابق، ص12.

بمقتضى القانون بهدف منح مزايا مالية أو خدمية للمؤمن له أو المستفيد عند حدوث خسائر معينة نتيجة تحقق الأخطار وفقاً لشروط مجمعة²²⁷.

وتقوم الدولة بتنظيم نظام الضمانات الاجتماعية، وتفرض تنظيمه على قطاعات كبيرة، ولا يترك للمؤمن لهم حرية الانضمام إليه من عدمه، حيث إن غالبية المستفيدين من هذا التأمين هم الأفراد الذين تنطبق عليهم الاشتراطات الخاصة وفقاً للقوانين المنظمة للتأمينات الاجتماعية، وأيضاً من ناحية أخرى فإن غالبيتهم لا يستطيعون اللجوء إلى التأمين الخاص نظراً لارتفاع قيمة القسط مقارنة بدخولهم، وذلك على عكس التأمين الخاص الذي يكون فيه الانضمام اختياري، ويملك المؤمن له أن يتعاقد على حسب ما يحقق مصلحته، وإن كان المشرع في حالات معينة قد يفرض التأمين الإجباري كما هو في بعض أنواع التأمين من المسؤولية من حوادث الطرق²²⁸.

ورغبة من المشرعين في حماية جميع أفراد قوى العمل المنتجة، ونظراً لزوال المفهوم الذي كان سائداً من أن صاحب العمل هو الذي أوجد المخاطر التي يتعرض لها العاملون لديه، وأنه وحده الذي يستفيد من جهودهم، بل أن مخاطر العمل جميعاً جاءت نتيجة التقدم العلمي الذي حققته البشرية، وأن سائر البشر هم المنتفعون بتلك الجهود، لذلك كله نجد أن العديد من الدول قد سنت قوانين للضمان الاجتماعي بدلاً من قوانين التأمين التجارية، وذلك بسبب غلاء المعيشة وزيادة الأجور، بالإضافة إلى زيادة المخاطر التي قد يتعرض لها العامل، فعدّل كثير من الدول القوانين، ومن بينها قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014م في المملكة الأردنية الهاشمية وتعديلاته، وأيضاً

²²⁷ علوية، صادق، شرح قانون الضمان الاجتماعي اللبناني وفق أحكام واجتهادات الفقه والقضاء، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية والأدبية، بيروت، 2019م، ص24.

²²⁸ موسى، خالد السيد محمد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، 2014م، ص10.

قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم 148 لسنة 2019م ، حيث شمل الضمان الاجتماعي الأردني القطاعين الخاص والعام، بالإضافة إلى تأمينه لتغطية إصابات العمل والأمراض المهنية وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، وأيضاً تأمين تعطل العمل، حيث إن مظلة قانون الضمان الاجتماعي في الأردن امتدت لتشمل العاملين في المنشآت كافة بصرف النظر عن عدد العاملين فيها، وأيضاً تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية من أهم صور التأمين التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للمؤمن عليهم فعلياً، حيث إن نوع هذا التأمين يغطي جميع العاملين المشتركين في التأمين فور التحاقهم بالعمل دون أي اشتراط لوجود فترات اشتراك محددة للاستفادة من التأمين²²⁹.

ولم يكن الاهتمام بالضمان الاجتماعي فقط لدى الدول التي تأثرت به، بل امتد ذلك للمجتمع الدولي، فتعددت الإعلانات والمواثيق الدولية التي تؤكد على حق الإنسان في التأمينات الاجتماعية، من أجل الوصول إلى السلام الاجتماعي الشامل، والابتعاد بالإنسان عن مواطن الخوف والعوز ومواجهة الأخطار الاجتماعية. فقد جاء في المادة (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ما يلي: "لكل شخص باعتباره عضواً في المجتمع، الحق في الضمان الاجتماعي، القائم على أساس انتفاعه بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي لا غنى عنها للحفاظ على كرامته، ولنمو شخصيته نمواً حراً بفضل المجهود الوطني، والتعاون الدولي، وفقاً لموارد ونظم كل دولة²³⁰". وكذلك فقد عدت اتفاقية العمل الدولية رقم (102) لسنة 1952م والمتعلقة بالمستويات الدنيا للضمان الاجتماعي،

²²⁹ القبيلات، حمدي، الطعن بقرارات تقدير إصابات العمل الصادرة وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (7) لسنة 2010م، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى، العراق، العدد الأول، 2015م، ص2.

²³⁰ المادة (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة (1948م).

تسعة مخاطر، واشترطت على الدول الالتزام بتغطية ثلاثة مخاطر منها على الأقل وهي المخاطر الاجبارية مثل البطالة، والشيخوخة، واصابات العمل، وأمراض المهنة، والعجز، والوفاة.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الفلسطيني، وبعد صدور قانون العمل، تنبه لأهمية معالجة إصابات العمل وأمراض المهنة لما لهذه الإصابات من اثار اجتماعية على المجتمع بأسره، فعالج الأحكام المتعلقة بها من خلال قانون التأمينات الاجتماعية رقم (3) لسنة 2003م، إذ بين في هذا القانون كثيراً من الأحكام التي لم يتطرق لها قانون العمل الفلسطيني، وخصوصاً مقدار التأمين الذي يدفع ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، والجزء الذي يتم اقتطاعه من أجور العمال، والجزء الذي يترتب على صاحب العمل دفعه بهذا الخصوص، إلا أن هذا القانون ألغي بقرار رقم (6) لسنة 2007م بشأن إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية²³¹.

ويرى الباحث أن الضمان الاجتماعي يجب أن يتم اقراره من قبل المشرع الفلسطيني، شأنه شأن المشرع المصري والمشرع الأردني، بحيث يكون اختيارياً، فكل عامل ينتسب لمؤسسة الضمان الاجتماعي، يطبق عليه أحكام قانون الضمان الاجتماعي، ويُترك التأمين الخاص ليطبق على كل عامل غير منتسب لمؤسسة الضمان الاجتماعي.

²³¹ أبو زينة، مرجع سابق، ص10.

الخاتمة

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن إصابة العمل هي كل أذى بدني أو نفسي يلحق بالعامل نتيجة حادث يضر به أثناء عمله أو بسببه، أو أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه، وكذلك ما يصيبه من أمراض مهنية. كما أن المشرع الفلسطيني من خلال أحكام قانون العمل، قد ألزم صاحب العمل بالتأمين على العاملين لديه لدى شركات التأمين المرخصة، وهو أمر يمثل حماية للعامل، كون شركة التأمين هي الأقدر على الالتزام والتعويض؛ وأن صاحب العمل من خلال عقد التأمين يستطيع أن يحمي نفسه من رجوع العامل المصاب عليه بالمطالبة بالتعويض بالمقدار المؤمن به، لأن عقد التأمين ينقل عبئ التعويض من ذمة صاحب العمل لذمة الشركة المؤمنة، فتكون شركة التأمين ملزمة بتغطية المبالغ التعويضية المقررة للعامل بموجب أحكام القانون. كما أن المشرعين الأردني والمصري قد اخذوا بقانون الضمان (التأمين) الاجتماعي، كبديل عن قانون العمل في مسألة إصابات العمل والتعويض عنها. فقد توصل الباحث لمجموعة من النتائج والتوصيات أبرزها:

أولاً: النتائج

- 1-أوجبت قوانين العمل ومنها قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل اتخاذ الاجراءات والتدابير الاحترازية، حسب شروط ومعايير السلامة المهنية في موقع العمل، للمحافظة على سلامة العمال الجسدية والصحية.
- 2-ألزمت غالبية التشريعات العمالية صاحب العمل بالتأمين على العاملين لديه من مخاطر العمل، إلا أن المشرع الأردني لم يلزم صاحب العمل بتأمين العاملين لديه في أي من تشريعاته العمالية، بينما ألزمهم بذلك في قانون الضمان الاجتماعي.

3- نصت التشريعات على شكلين لتأمين العاملين من مخاطر العمل، وهما التأمين الاجتماعي والتأمين الخاص. وقد أخذ قانون العمل الفلسطيني بالتأمين الخاص، بينما جاءت التشريعات العمالية الأردنية والمصرية بقانون الضمان الاجتماعي أو التأمين الاجتماعي.

4- تقع مسؤولية التعويض والحقوق المالية المقررة للعامل المصاب بحسب قانون العمل الفلسطيني على صاحب العمل، على عكس قانون الضمان الاجتماعي الأردني والمصري، حيث تكون مسؤولية التعويض على مؤسسة الضمان الاجتماعي، ويختلف مقدار التعويض بحسب العجز الذي تؤدي إليه الإصابة.

5- هناك غموض ونقص وثغرات في الكثير من النصوص القانونية المتعلقة بإصابات العمل في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني، حيث لم ينظم ذلك القانون ما يتعلق بالتأمين على إصابات العمل بشكل كامل، وغابت عنه العديد من التفاصيل المهمة التي تطرقت لها القوانين المقارنة، ومنها استثناءه العديد من الفئات غير المتمتعة بالحماية التأمينية ضد مخاطر العمل وحوادثه والتي نص عليها قانون العمل.

6- لم يبين قانون العمل الفلسطيني الأحكام المتعلقة بتأمين إصابات العمل بشكل واضح، ولم يوضح الأثر الذي يترتب على تراخي صاحب العمل عن إبلاغ شركة التأمين بوقوع حوادث العمل التي تنتج عنها إصابات العمل.

7- لو تحققت إصابة العمل وفقاً للشروط المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني، فإن المسؤولية تتحقق على رب العمل في تعويض العامل، إلا أنه بمجرد قيام صاحب العمل بالتأمين على إصابات

العمل لدى شركات التأمين المرخصة، فإنه في هذه الحالة قد نقل عبء التعويض لشركة التأمين (المؤمن)، حيث تلتزم الأخيرة بتعويض العامل إما بشكل ودي أو عن الطريق القضائي.

8- لم ينص قانون العمل الفلسطيني على حق العامل في المطالبة المنفردة أو المشتركة لكل من صاحب العمل والمؤمن بالتعويض، كما لم يعالج الحالة التي تكون فيها إصابة العمل بخطأ أو إهمال صاحب العمل.

9- إن المسؤولية التي تقع على عاتق صاحب العمل تجاه العامل المصاب لديه يصعب القول بأنها مسؤولية عقدية، وبذات الوقت يصعب اعتبارها مسؤولية تقصيرية. وبالتالي فإن الباحث قد توصل من خلال هذه الدراسة بأن هناك مسؤولية يمكن تسميتها بالمسؤولية القانونية، وهي تلك المسؤولية التي نشأت بحكم القانون دون اتفاق أو تقصير.

10- لم ينص قانون العمل الفلسطيني صراحةً على المسؤولية التضامنية ما بين صاحب العمل وشركة التأمين بالتعويض عن إصابات العمل، وكما أجمع الفقه بأنه لا تضامن إلا بنص أو اتفاق، فقد توصلنا من خلال هذه الدراسة بأن الأصل اعتبار العلاقة التي تربط صاحب العمل وشركة التأمين في التعويض عن إصابات العمل علاقة تضاممية وليست علاقة تضامنية، كونه لا تضامن إلا بنص أو اتفاق.

ثانياً: التوصيات:

1- نوصي المشرع الفلسطيني بضرورة وضع أحكام خاصة لحالة الإجهاد والإرهاق التي يمكن أن يصاب بها العامل أثناء أو بسبب العمل باعتبارها إصابة عمل، على غرار المشرع المصري في قانون التأمينات الاجتماعية.

2- ضرورة تفصيل وتوضيح الفصل الرابع من قانون العمل الفلسطيني، فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية، ووضع عقوبات رادعة بحق كل صاحب عمل يخالف هذه التدابير الاحترازية، حفاظاً على سلامة العاملين.

3- ضرورة النص في قانون العمل الفلسطيني على حق العامل المصاب في مطالبة صاحب العمل وشركة التأمين بتعويض إصابة العمل منفردين أو مجتمعين، وعلى وجه التضامن والتكافل فيما بينهما.

5- النص في قانون العمل بشكل واضح على الأثر الذي يترتب على تراخي صاحب العمل عن إخطار الجهة المؤمنة بوقوع حوادث العمل التي تنتج عنها إصابات العمل، وعدم التراخي في مسألة امتناع صاحب العمل التأمين على العاملين، أو الاستهتار في الأخذ بوسائل السلامة والتشديد في العقوبات المنصوص عليها في الباب العاشر من قانون العمل الفلسطيني، كونها عقوبات غير رادعة.

6- وضع نص يلزم صاحب العمل بالتأمين على العاملين على كامل رواتبهم، بحيث يضمن العامل حقه في مطالبة شركة التأمين بكامل حقوقه النابعة من الإصابة، كونه غير مطلع على التعاقد الناشئ ما بين صاحب العمل والشركة المؤمنة، ولا يحق له إلزام صاحب العمل بذلك، والعمل على متابعة ذلك من خلال وزارة العمل الفلسطينية.

8- يوصي الباحث المشرع الفلسطيني بضرورة إصدار قانون الضمان (التأمين) الاجتماعي، كمنظريه الأردني والمصري.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر

- قانون البيئات الأردني رقم (30) لسنة (1952م).
- قانون البيئات الفلسطيني في المواد المدنية والتجارية رقم (4) لسنة (2001م).
- قانون التأمين الفلسطيني رقم (20) لسنة (2005م).
- قانون التأمينات المصري رقم (79) لسنة (1975م) وتعديلاته.
- القانون رقم (64) لسنة (1936م) بشأن إصابات العمل.
- القانون رقم (86) لسنة (1942م) بشأن التأمين الإجباري لحوادث العمل.
- القانون رقم (148) لسنة (2019م) بشأن التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري.
- قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة (2001م)
- قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة (2014م).
- قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (7) لسنة (2010م) والتعليمات التنفيذية الصادرة معه.
- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996م) وتعديلاته رقم (51) لسنة (2002م).
- قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م).
- قانون العمل المصري رقم (8) لسنة (1996م).
- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003م) وتعديلاته (2008م).
- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (1964م).
- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003م) وتعديلاته لسنة (2008م).

- قانون المخالفات المدنية رقم (36) لسنة (1933م)
- القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976م).
- القرار بقانون رقم (4) لسنة (2019م) بشأن وقف العمل بقانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني.
- القرار بقانون رقم (19) لسنة (2016م) بشأن الضمان الاجتماعي الفلسطيني.
- القرار رقم (47) لسنة (2004م) الفلسطيني الخاص بنظام الإشعار بإصابات العمل.
- قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (15) لسنة (2003م).
- القرار الوزاري المصري رقم (554) لسنة (2007م).
- الاعلام العالمي لحقوق الإنسان الصادر بسنة (1948م).
- مجلة الأحكام العدلية.

المراجع العامة

- أبو السعود، رمضان، أصول الضمان، بدون طبعة، 1992م.
- الأودن، سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانون وقضاء، مصر، الفتح للطباعة والنشر، 2003م.
- التكروري، عثمان، وسويطي، أحمد، مصادر الالتزام، المكتبة الأكاديمية، فلسطين، 2016م.
- الجبوري، ياسين، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003م.
- حسني، محمود نجيب، النظرية العامة للقصد الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998م.
- حمدان، حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي "فلسفة وتطبيق"، الدار الجامعية، بيروت، 1986م.

- الحوح، نائل، قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م، فلسطين، 2017م.
- جيراك ورنو، ترجمة منصور القاضي: معجم المصطلحات القانونية، المؤسسة الجامعية للدراسات، 1998م.
- رشيدى، محمد، الخطأ غير المغتفر "سوء السلوك الفاحش والمقصود"، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، 1995م.
- طلبة، أنور، المسؤولية المدنية، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الاولى، مصر، 2005م.
- عبد الرضا، عبد الرسول، الوجيز في قانون العمل الكويتي، الكويت، 1985م.
- العبودي، عباس، شرح أحكام قانون البنات (دراسة مقارنة ومعززة بآخر التعديلات التشريعية والمبادئ القانونية)، دار الثقافة، الأردن، 2005م.
- عبيدات، عوني محمود، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 1998م.
- عساف، سمر، النظام القانوني لعقد التأمين الإلزامي من المسؤولية المدنية الناجمة عن استعمال المركبات، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2008م.
- العطير، عبد القادر، التأمين البري في التشريع (دراسة مقارنة)، بدون طبعة، 2001م.
- علوية، صادق، شرح قانون الضمان الاجتماعي اللبناني وفق أحكام واجتهادات الفقه والقضاء، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية والأدبية، بيروت، 2019م.
- عمر، محمد عبد الخالق، قانون العمل الليبي، الطبعة الاولى، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1970م.

- الفار، عبد القادر، أحكام الالتزام أثار الحق في القانون المدني، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005م.
- فايز، احمد، أثر التأمين على الالتزام بالتعويض، الطبعة الاولى، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2006م.
- القضاة، مفلح عواد، البيانات في المواد المدنية والتجارية، بدون طبعة، 1994م.
- الكيلاني، وائل، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية، دار وائل للطبع، الأردن، 2001م.
- مرقس، سليمان، المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية، الطبعة الثانية، معهد البحوث والدراسات العربية، 1971م.
- المشاقي، حسين، البيان في شرح قانون البيانات في المواد المدنية والتجارية الفلسطيني، بدون طبعة، بدون مكان نشر، بدون دار نشر، 2007م.
- مصطفى، خليل، تقدير التعويض وحقوق المؤمن المدنية، بدون طبعة، 2001م.
- منصور، محمد حسين، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996م.
- موسى، خالد السيد محمد، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، 2014م.
- نخلة، مورش. البعلبكي، روجي. مطر، صلاح. القاموس القانوني الثلاثي (قاموس عربي وفرنسي وانجليزي)، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002م.
- نصره، أحمد، قانون العمل الفلسطيني، الطبعة الثانية، فلسطين، بدون دار نشر، 2012م.
- يحيى، عبد الودود، دروس في قانون الإثبات، القاهرة، دون سنة نشر.

المراجع المتخصصة:

- الدسوقي، محمد إبراهيم، التعويض عن إصابات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007م.
- الزعبي، مهند صالح، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دار يافا العلمية، الأردن، 2013م.
- شكري، موسى، إصابات العمل وأمراض المهنة "دراسة فقهية تحليلية نافذة"، المركز الديمقراطي وحقوق العاملين، القدس، 2001م.
- صلاح، رامي، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010م.
- عبد الرحمن، شوقي، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، الطبعة الأولى، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1979م.
- قدوس، حسن، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعية، الطبعة الأولى، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، 1997م.
- محمد، محمد، دور الخطأ من تأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م.
- الهاللي، عبد العزيز، تأمين إصابات العمل علماء وعمالاً، مطبعة النهضة الجديدة، القاهرة، 1967م.

الرسائل العلمية

- الأبرق، عبد الله، نطاق تطبيق الحماية التأمينية عن إصابات العمل: دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2016م.

- أثيرة، هدى، حقوق المؤمن المترتبة على دفعه التعويضات، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010.
- اسعيدة، عمار محمود، التعويض عن الأضرار الجسدية في القانون المدني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2015م.
- البشير، محمود، التعويض عن اصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، رسالة ماجستير، جامعة عمان الأهلية، الأردن، 2015م.
- الحربي، حسن بن عطية، المفهوم القانوني لإصابة العمل، (دراسة مقارنة بين التشريعات المصري والسعودي)، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر، 2010م.
- الشرحة، أميمة يوسف، مسؤولية شركة التأمين عن إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم (4) لسنة (2015)، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين، 2018م.
- عبد الله، شهد، الأساس القانوني للتعويض عن إصابات العمل، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، السودان، 2018م.
- عدوي، منار حلمي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2008م.
- علوان، إيمان، دور التأمين الخاص في تغطية التعويض عن إصابات العمل دراسة في علاقات العمل الخاص، رسالة ماجستير، جامعة قطر، قطر، 2020م.
- القحطاني، محمد، الأخطار المهنية والتعويض عنها في نظام التأمينات الاجتماعية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، السعودية، 2002م.

- القروم، عدنان، نطاق التعويض عن إصابة العامل بالعجز بقانون العمل والضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2021م.
- المزيدة، أسيل، النظام القانوني للتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة في القانون الأردني: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2019م.

الأبحاث المجلات العلمية

- أبو زينة، أحمد، تأمين اصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد 2، العدد 1، 2016م.
- بكر، عصمت، فكرة الإلزام القانوني بالتعاقد وتطبيقاتها في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، العدد الثالث عشر، السنة التاسعة، بغداد، 1981م.
- البيه، محسن، التضامن والتضام في قضاء محكمة الاستئناف العليا الكويتية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، المجلد 13، العدد 3، 1989م.
- الخفاجي، عزيز، نظرية الضمان القانوني كأساس لمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 12، العدد 40، 2019م.
- زكي، محمود جمال الدين، ضمان أخطار المهنة في القانون المصري (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، السنة الخامسة والعشرون، العدد 2، 1955م.
- عبيدات، رضوان، استحقاق المؤمن عليه المصاب تعويض الدفعة الواحدة في القانون الأردني والمقارن، مجلة الحقوق، جامعة البحرين، المجلد الثامن، العدد الثاني.

- القبيلات، حمدي، الطعن بقرارات تقدير إصابات العمل الصادرة وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (7) لسنة 2010م، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالي، العراق، العدد الأول، 2015م.

مراجع على شبكة الإنترنت

- منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المقتفي) www.muqtafi.birzeit.edu
- موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام) www.maqam.najah.edu
- الموسوعة القضائية للأحكام والمبادئ القضائية القطرية www.hukoomi.gov.qa
- موقع المجلس القضائي الأردني www.jc.jo
- موقع محكمة النقض المصرية www.cc.gov.eg