



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

مسؤولية شركات التأمين عن تعويض إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة

العامة لمحكمة النقض رقم 4 لسنة 2015

أميمة يوسف الشرحة

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1439هـ - 2018م

مسؤولية شركات التأمين عن تعويض إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة
العامة لمحكمة النقض رقم 4 لسنة 2015

إعداد

أميمة يوسف الشرحة

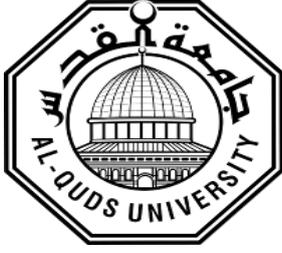
بكالوريوس فقه وقانون / جامعة الخليل / فلسطين

المشرف: أ.د. عثمان التكروري

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في القانون الخاص
بكلية الدراسات العليا في جامعة القدس - فلسطين

القدس - فلسطين

1439 هـ - 2018 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

كلية الحقوق / القانون الخاص

إجازة الرسالة

مسؤولية شركات التأمين عن تعويض إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض

رقم 4 لسنة 2015

الاسم: أميمة يوسف الشرجة

الرقم الجامعي: 21512669

المشرف: أ. د. عثمان التكروري

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 19 / 5 / 2018 وأجيزت من لجنة المناقشة المكونة من التالية
أسمائهم وتوافقهم:

- 1- أ. د. عثمان التكروري : رئيس لجنة المناقشةالتوقيع
- 2- د. أنور أبو عيشة : ممتحناً داخلياًالتوقيع
- 3- د. أحمد سويطي : ممتحناً خارجياًالتوقيع

القدس - فلسطين

. 2018 هـ - 1439

الإهداء

إلى أصحاب الجباه السمرء الذين يعطرون أرض الوطن بعرقهم ويحققون الهوية لهم
ولشعبهم

إلى من سارا على الشوك ليكون حريرا ملسا في يدي

إلى من شقا طريقا أدمى أقدامهما ليكون طريقا معبدا تحت قدمي

إلى من فضلها بعد الله يثقل جفني ويحني لهما قامتي

إلى والدي.....

إلى من أستمد من قوتهم قوتي (إخوتي)

إلى من تكون بجانبني في مواجهة الصعاب (مرام)

إلى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح والإبداع (أصدقائي)

إلى المعنى الحقيقي للصدقة (مراد)

إلى كل من مد لي يدا بيضاء أذكرها فأشكرها

إلى كل من حلم بحلمي حتى أكون

إلى كل محب للعلم عاشق له

وأهديها إلى أستاذي الدكتور عثمان التكروري الذي ما فتئ أن كان خير سند وخير دليل لي
في إعداد هذه الرسالة

إلى أم البدايات وأم النهايات فلسطين الحبيبة

إقرار

أقر أنا مقدم الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة وأي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع:

الاسم الكامل : أميمة يوسف الشرحة

التاريخ : 2018/05/19

الشكر والتقدير

الشكر أولاً لله تعالى الذي منحني القدرة على القيام بهذا العمل، ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله، فأتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور عثمان التكروري الذي تفضل مشكوراً بالإشراف على رسالتي، والذي لم يبخل بوقته وجهده وعلمه بتقديم كل ما يخدم هذه الرسالة، فكانت لتوجيهاته السديدة وآرائه القيمة بالغ الأثر في إثراء هذه الرسالة، وكان خير معلم وموجه، فله مني جزيل الشكر وعظيم الإمتنان.

كما أتقدم بالشكر إلى عائلتي العزيزة وعلى رأسهم والدي ووالدتي الذين قدموا لي كافة أشكال الدعم والمساندة حتى إتمام هذه الرسالة.

كما لا يفوتني أن أشكر اللجنة التي تفضلت بقراءة هذا البحث وتقييمه، والتي لها الدور المكمل في إفراغ هذا العمل بال قالب القانوني الصحيح، الدكتور أنور أبو عيشة، والدكتور أحمد السويطي.

وأتقدم بجزيل الشكر لجميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الدراسات العليا- قسم القانون- بجامعة القدس.

وعلى الله النجاح والتوفيق

مسؤولية شركات التأمين عن تعويض إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم 4 لسنة 2015.

إعداد: أميمة الشرجة.

إشراف الأستاذ الدكتور: عثمان التكروري.

المخلص

تتناول هذه الدراسة موضوع مدى مسؤولية شركات التأمين عن تعويض إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم 4 لسنة 2015، وكذلك في ضوء أحكام قانون التأمين الفلسطيني رقم 20 لسنة 2005، وفي ضوء قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على وجه الخصوص مع المقارنة بين القانون المصري والإماراتي والأردني والكويتي على وجه العموم، والتي نظمت أحكام إصابات العمل، وحق العامل المصاب في التعويض عن الإصابة التي يتعرض لها أثناء تأديته لعمله وتكتسب هذه الإصابة صفة إصابة العمل المنصوص عليها في هذه القوانين، إضافة إلى أن قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 في المادة (116) أوجب على أرباب العمل التأمين على العاملين لديهم ضد إصابات العمل لدى شركات التأمين المرخص لها ممارسة أعمال التأمين، للقيام بتعويضهم عن هذه الإصابات حسب ما هو منصوص عليه في القانون.

فيكون للعامل الحق في الرجوع على شركة التأمين للمطالبة بالتعويض دون أن يفقده ذلك الحق بالرجوع على صاحب العمل، مما يشكل ضمانا كبيرا للعامل فيستطيع بالتالي الرجوع على أحدهما أو كليهما في ذات الوقت.

وقد ركزت هذه الدراسة على قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض في ضوء الإختلاف الحاصل على المقصود بالأجر الوارد في المادة (120) من قانون العمل، وسيتم إسقاط حكم الهيئة العامة المذكور على كيفية حساب التعويض المستحق للعامل المصاب.

وتتضمن هذه الدراسة فصلين، الفصل الأول قسمته إلى مبحثين، تناولت في المبحث الأول أسس التعويض عن إصابات العمل ضمن دراسة علمية قانونية مفصلة، وتناولت في المبحث الثاني المسؤولية عن تعويض إصابات العمل حيث بينت على من يستطيع العامل الرجوع للمطالبة بالتعويض، سواء كانت المسؤولية مزدوجة أم منفردة.

أما الفصل الثاني فتطرق فيه للتعويض عن إصابات العمل، فبينت في المبحث الأول المقصود بإصابات العمل ومفهوم حادث العمل وكيفية إثبات وقوعه، ثم بينت الحالات التي تعتبر فيها الإصابة إصابة عمل والحقوق المترتبة للعامل المصاب من جراء الإصابة، أما المبحث الثاني فقد بينت الحالات التي يكون فيها للحادث صفة مزدوجة وحق العامل في الاختيار بين اعتبار الحادث حادث عمل أو حادث طرق وجواز الجمع بين التعويضات، ثم بينت المقصود بالأجر والأجر الأساسي وهنا تم التطرق إلى قرارات محكمة النقض وقرار الهيئة العامة لمحكمة النقض الذي تدخل لرفع هذا التناقض الحاصل إلا أنه وضع مشكلة أخرى عندما اعتبر أن الأصل فيما يتقاضاه العامل هو أجر أساسي وأن على صاحب العمل إثبات أن الأجر الذي يتقاضاه يشمل العلاوات والبدلات، مما أثار بالتالي إشكالية في كيفية حساب التعويضات المستحقة للعامل بموجب هذه المادة وتطبيق المعادلتين الواردتين في المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني.

ثم تلا ذلك خاتمة تضمنت أهم الإستنتاجات والتوصيات والإقتراحات التي توصلت إليها الباحثة من خلال هذه الدراسة.

ونتيجة الدراسة التي توصلت إليها أن صاحب العمل وفقا لجميع القوانين محل الدراسة ملزم بدفع التعويضات المستحقة للعامل المصاب المترتبة له من جراء تعرضه للإصابة، سواء تعويضه عن العجز المؤقت (فترة التعطل)، أو عن العجز الجزئي، أو عن العجز الكلي، مع اختلاف هذه القوانين في المدة التي يستمر فيها صاحب العمل بصرف التعويض، والإختلاف في كيفية حساب هذه التعويضات.

إضافة إلى أن قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض لا يتفق وصحيح القانون، عندما اعتبر أن الأصل فيما يتقاضاه العامل بدل أجر هو الأجر الأساسي، وأن على صاحب العمل إثبات أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يشمل العلاوات والبدلات، مما يشكل تناقضا للقاعدة القانونية المسلم بها وهي أن البيئة على من ادعى وهو العامل وليس صاحب العمل، بالتالي إن قرار الهيئة العامة يطرح سؤالا هو ما هي العلاوات والبدلات الأخرى التي يتقاضاها العامل بالإضافة إلى الأجر الأساسي حتى

نصل إلى الأجر الكامل ليتم احتساب التعويض وفقا للمعادلتين المنصوص عليهما في المادة 120 من قانون العمل ثم اختيار المعادلة الأفضل للعامل، والإجابة على هذا السؤال تقع على عاتق العامل لأنه هو المدعي وليس على عاتق صاحب العمل، وهو ما لم يدعيه العامل في لائحة دعواه، وبالتالي لا يحق للمحكمة أن تتطرق لمثل هذه المسألة فهي مقيدة بطلبات الخصوم ولا يحق لها الحكم بما يجاوز هذه الطلبات. فالهيئة العامة عندما اعتمدت في تفسيرها الأجر بأنه أجر أساسي فهي حصرتها في معادلة واحدة من المعادلتين الواردتين في نص المادة 120 وهي المعادلة الثانية، فهي فعليا قد أضاعت حكمة وغاية المشرع المرجوة من نص هذه المادة، لا بل وحرمت العامل الذي تجاوز سن الستين من التعويضات لأنها اعتبرت الأجر أساسيا أي سيتم حساب التعويضات المستحقة له وفقا للمعادلة الثانية فقط (80% من الأجر الأساسي حتى بلوغ العامل سن الستين)، مما يشكل ضياعا لحقوق العامل، فكان يتوجب على الهيئة العامة أن تعتمد في تفسيرها للأجر بأنه الأجر الكامل كقاعدة عامة إلا إذا ثبت أن العامل يتقاضى أجرا أساسيا أي أن هناك علاوات وبدلات يتقاضاها العامل بالإضافة إلى الأجر الأساسي، وفي هذه الحالة يمكن احتساب التعويضات المستحقة للعامل المصاب وفقا لما هو منصوص عليه في المادة 120 أي وفقا للمعادلتين فيتم احتساب التعويض تارة على الأجر الأساسي وتارة أخرى على الأجر الكامل ثم اختيار الأفضل، إذ من غير الممكن اعتبار المقابل النقدي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل أجرا أساسيا وأجرا كاملا في الوقت ذاته.

ومن التوصيات التي توصلت إليها ضرورة إعادة النظر في قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض وتصويب ما جانبت الصواب فيه لأن تصويب الخطأ أولى من الإستمرار فيه، وضرورة الإسراع في إقرار قوانين الضمان الإجتماعي إلى جانب قوانين العمل كونها توفر حماية أكبر للعامل من قوانين العمل سواء من حيث أحكامها أو الآلية المتبعة في حساب التعويضات التي يستحقها العامل المصاب طوال فترة إصابته.

Liability of insurance companies for compensation of work injuries In the light of the General Authority of the Court of Cassation's decision No. 4 of 2015

Prepared by: Omayma Yousef Alsharha

Supervisor: Othman Takruri

Abstract

This study deals with the extent about liability of insurance companies for compensation of work injuries in light of the decision of the General Authority of the Court of Cassation No. 4 of 2015, as well as the provisions of the Palestinian Insurance Law No. 20 of 2005, In light of the Palestinian Labor Law No. 7 of 2000, in particular with the comparison between the Egyptian, UAE, Jordanian and Kuwaiti laws in general, which regulate the provisions of work injuries, and the right of the injured worker to compensate for the injury suffered during the performance of his work and acquire the injury work described in these laws. In addition, the Palestinian Labor Law No. 7 of 2000 in Article (116) requires employers to insure their employees against work injuries of insurance companies licensed to practice insurance, to compensate them for these injuries as stipulated in the law.

The worker shall have the right to review at the insurance company to claim compensation without losing the right to review with the employer, which constitutes a great guarantee for the worker so he can return to one or both at the same time.

This study focused on the decision of the General Authority of the Court of Cassation in view of the difference in the wage mean of rule 120 of the Labor Law.

This study includes two chapters, the first chapter is divided into two sections. The first part deals with the basis of compensation for work injuries in the detailed legal scientific study, and the second part deals with the responsibility for compensating work injuries as shown on who factor can back to claim compensation, whether dual responsibility or Individually.

The second chapter deals with the work injury. In the first section, the purpose of the work injury, the concept of the work accident, how it is proven, the cases in which the injury is considered a work injury and the rights of the injured worker as a result of the injury. The incident has a dual status and the right for the worker to choose between considering the accident as a work accident or a traffic accident and the right to combine the compensation. Then, the purpose of the wage and the basic wage was explained. Here, the decisions of the Court of Cassation and the decision of the General Authority of the Court of Cassation, which intervened to raise this discrepancy, The employer must prove that the remuneration the receives includes allowances, thus creating a problem in calculating the compensation due to the worker under this article and applying the equations in Article 120 of the Palestinian Labor Law .

This was followed by a conclusion that has includes the most important points, recommendations and suggestions reached by the researcher through this study.

As a result of the study, the employer, in accordance with all the laws in question, is obliged to pay compensation to the injured worker as a result of his injury, however it was temporary disability (disability), partial disability or total disability, in the period in which the employer continues to pay compensation, and the difference in the manner in which such compensation is calculated.

In addition, the decision of the General Authority of the Court of Cassation is incorrect when it considered that the principal in the wage received by the worker is the basic wage, and that the employer must prove that the remuneration received by the worker includes allowances, which is contrary to the legal rule recognized. The worker, and not the employer, claimed that the decision of the General Authority raises the question of what allowances are paid by the worker in addition to the basic wage until we reach the full wage. Compensation is calculated in accordance with the formulas provided for in article 120 of the Labor Code, and the answer to this question lies with the worker because he is the plaintiff and not the employer, which is not claimed by the worker in the list of his claim, and therefore the court is not entitled to address such a matter is bound by the demands of the adversaries and has the right to rule beyond these requests

The General Authority, when it adopted the interpretation of wages as a basic wage, it included in one equation of the equations contained in the text of Article 120 is the second equation, it actually lost the wisdom and purpose of the legislator desired from the text of this article, and even deprived the worker over the age of 60 compensation because the remuneration shall be calculated as the basis of the second compensation only (80% of the basic wage until the worker reaches the age of 60), which constitutes a loss of the worker's rights. That the worker is paid a basic wage That is to say, there are allowances to be paid by the worker in addition to the basic wage. In this case, the compensation due to the injured worker may be calculated as provided in Article 120, according to the two equations, the compensation shall be calculated on the base wage and at other times on the full wage and then the choice of the best. It is not possible to consider the cash equivalent paid by the employer to the worker as a basic wage and a full wage at the same time.

Among its recommendations is the need to reconsider the decision of the General Authority of the Court of Deficiency and rectify the correct side of the correction of the error first to continue it, and the need to accelerate the adoption of social security laws and labor laws as they provide greater protection of the worker from the labor laws, both in terms of provisions or the mechanism used to calculate the compensation to which the injured worker is entitled throughout the period of his injury.

المقدمة

يتعرض الكثير من العمال في البلاد للإصابات أثناء العمل أو أثناء الذهاب إلى العمل أو أثناء العودة من العمل وكذلك بسبب العمل، مما يستدعي تعويضهم عن هذه الإصابات التي تسفر أو قد تسفر عن نسب معينة من العجز لديهم، مما يشكل عائقاً لممارستهم أنشطتهم اليومية وأعمالهم كما كانت عليه قبل وقوع هذه الإصابة.

لذلك تعد إصابات العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل في حياته، ولقد ازداد هذا الخطر بعد انتشار الصناعات الميكانيكية الكبرى التي تقوم على استخدام الآلات والمعدات الضخمة في الإنتاج، مما أدى إلى تكرار وقوع هذه الحوادث التي يترتب عليها تخلف نسب عجز لدى العاملين الذين يتعرضون لمثل هذه الحوادث، إضافة إلى انتشار أمراض المهنة بشكل كبير، مما يثير تساؤلاً هو ما مدى توفيق المشرع الفلسطيني خاصة فيما يتعلق بأحكام إصابات العمل في تكريس الحماية القانونية الكافية للعامل المصاب؟

وكانت قواعد المسؤولية المدنية هي المصدر الوحيد لمواجهة هذه الإصابات، وإلزام صاحب العمل بتعويضها، حيث كانت هذه المسؤولية تقوم على أساس الخطأ الشخصي الواجب الإثبات، ولا تشمل من الخطأ المفترض إلا المسؤولية عن أفعال الغير دون المسؤولية عن الأشياء، ثم جاءت التقنيات المدنية الحالية لتضيف هذه المسؤولية.⁽¹⁾

إلا أن هذه الأنظمة في ضوء الظروف الجديدة والمتطورة باستمرار أثبتت عجزها وقصورها، فالمسؤولية المدنية كوسيلة تقليدية لضمان الحقوق القانونية الفردية هي في الواقع نظام قانوني يعتمد على فكرة التعويض، أي أنها تتطلب وجود شخص متسبب بالضرر بفعل قام به وتحقق نتيجة لهذا الفعل (الضرر) مع وجود رابطة السببية بينهما كعنصر لازم لإنعقاد المسؤولية المدنية. وبالتالي يجب توافر هذه العناصر لكي تقوم المسؤولية المدنية ويتم فرض جزاء على المتسبب وهو التعويض إذا استطاع المتضرر إثبات تحقق الضرر الحاصل بفعل المتسبب مع وجود الرابطة السببية بين الفعل والنتيجة الحاصلة.

(1) الأودن، سمير، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانوناً وقضاء، ط1، مصر، الفتح للطباعة والنشر، 2003، ص5

وهذا ما دفع المشرع الفلسطيني إلى تطوير أنظمة قانونية في مواجهة إصابات العمل على أساس من تحمل التبعة دون حاجة إلى إثبات وقوع خطأ من صاحب العمل أو من ينوب عنه، فهذه الأنظمة تضمن نوعاً من التوازن بين المصالح المتعارضة، فكان ضرورياً اللجوء إلى مثل هذه المبادرة التي تسعى إلى تطوير فكرة تعويض فئة العاملين عن إصابات العمل التي يتعرضون لها، والتي تعتبر جزءاً من الحقوق التي يتوجب الحصول عليها، وكان ذلك بأن سن قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000) والذي أفرد فصلاً خاصاً لتعويض العمال عن إصابات العمل وأمراض المهنة وذلك في المواد (116-130).

فقانون العمل من خلال هذه النصوص القانونية الخاصة بتعويض العمال عن إصابات العمل التي يتعرضون لها أثناء العمل أو التي تقع بسبب العمل أو بمناسبة أو الإصابة بأحد أمراض المهنة ضمن حماية أكبر للعمال عن الإصابات التي يتعرضون لها، وخاصة أن فئة العمال تمثل الشريحة الكبرى في المجتمعات، لذلك كان لا بد من وضع نظام خاص يراعي مصلحة هؤلاء العمال وخاصة في مجال إصابات العمل، مما حدا بالتشريعات العمالية لوضع نظام قانوني يضمن الحق في حصول هؤلاء العمال على حقوقهم المترتبة من جراء الإصابة، وكذلك ما هي الإجراءات التي يتوجب على صاحب العمل إتباعها عند وقوع مثل هذه الإصابة.

وتم اللجوء في هذه الدراسة إلى المقارنة بين مجموعة من القوانين (القانون المصري والقانون الإماراتي والقانون الأردني والقانون الكويتي)، وذلك من خلال تفسير وتحليل كافة النصوص المتعلقة بإصابات العمل ومقارنتها مع نصوص قانون العمل الفلسطيني على وجه الخصوص، مع بيان أوجه الاختلاف بين هذه القوانين وخاصة ما تعلق منها بتعويض إصابات العمل.

إشكالية البحث وصعوباته

تتمثل صعوبات البحث في الآتي:

1- تشعب الدراسات التي تدخل في الموضوع، فيوجد الكثير من الدراسات التي تحدثت عن موضوع إصابات العمل لكن من جوانب مختلفة، ويوجد دراسات تحدثت عن الأمراض المهنية دون إصابات العمل.

2-التداخل الكبير بين العديد من المصطلحات القانونية التي تناولتها هذه الدراسة، مثال ذلك (مرض المهنة وحادث العمل وحادث الطرق وحادث السير، العجز الكلي والعجز الجزئي) مما يتطلب توضيح وتفسير كل مصطلح على حده.

3- التناقض الكبير بين الأحكام القضائية الصادرة في مجال هذه الدراسة.

4-قلة الأحكام المتعلقة بإصابات العمل في ظل القضاء الفلسطيني، والتي تعتبر إشكالية خاصة في ظل التناقض الحاصل في الأحكام الصادرة مما يزيد المشكلة تعقيدا.

5-عدم الإستقرار القضائي في الأحكام التي تصدرها المحاكم والمتعلقة بالبحث موضوع الدراسة.

إشكالية البحث:

تتلخص مشكلة البحث في الثغرات والعيوب التي تعتري التنظيم القانوني لقرارات المحاكم فيما يتعلق بإصابات العمل، ومدى قيام محكمة النقض بإسقاط النصوص القانونية على الوقائع المعروضة أمامها، خاصة في ظل التناقض الكبير بين القرارات التي تتناول مسألة التعويض عن إصابات العمل ومدى مسؤولية شركات التأمين عن تعويض هذه الإصابات في ضوء مسؤوليتها بموجب عقد التأمين.

أسئلة الدراسة

1-هل تضمن قانون العمل الفلسطيني نظاما متكاملًا للتعويض عن إصابات العمل؟

2-متى تعتبر الإصابة التي يتعرض لها العامل إصابة عمل؟

3-هل يمكن مطالبة كل من صاحب العمل وشركة التأمين بشكل منفرد بالتعويض عن إصابة العمل؟

4-هل يمكن مطالبة كل من صاحب العمل وشركة التأمين بالتعويض على وجه التضامن والتكافل بينهما؟

5-ما هي حدود التزام شركة التأمين بالتعويض عن إصابة العمل؟ وإلى أي مدى يمكن لشركة التأمين أن تفرض شروطها على صاحب العمل، بما في ذلك إعفاء نفسها في حالات معينة؟

6- ما هي الحقوق المترتبة للعامل المصاب وما مقدار التعويض المستحق له من جراء الإصابة التي يتعرض لها؟

7- ما هي المعادلة الواجبة الإتباع لتعويض العامل المصاب حسب ما هو وارد في المادة (120) من قانون العمل، وبخاصة في ضوء التناقض الحاصل في قرارات المحاكم بخصوص تفسير هذه المادة؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التركيز على مفهوم إصابات العمل وتحليلها، وبيان الأساس القانوني للتعويض عن هذه الإصابات، لأن التعويض هو الأساس الذي يسعى العامل إليه عند تعرضه لإصابة العمل.

وكذلك دراسة نصوص قانون العمل بشيء من التفصيل لمعرفة مدى توافق هذه النصوص مع الواقع العملي والتطرق إلى الثغرات الموجودة في بعض نصوصه وذلك من خلال مقارنته مع القوانين الأخرى ذات العلاقة.

وتهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على مدى مسؤولية شركات التأمين عن تعويض إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض الفلسطينية رقم (4) لسنة (2015)، وذلك من خلال التوصل إلى حل لرفع التناقض بين أحكام محكمة النقض الفلسطينية تحديدا فيما يخص المقصود بالأجر والأجر الأساسي، وإن كان التعويض يحسب على أساس المعادلة الأولى أو الثانية حسب نص المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000).

الدراسات السابقة في موضوع التأمين والتعويض:

تمحورت الدراسات التي درست مثل موضوع الدراسة إلى إصابات العمل في إطار قانون العمل والتأمينات الإجتماعية والضمان الإجتماعي، لكن كان تناولها لهذه المواضيع بشكل جزئي أي أنه تم التركيز على جانب معين دون الإلمام بالموضوع من كافة جوانبه، فمن هذه الدراسات ما يركز على ماهية إصابة العمل، ومنها ما يركز على التأمين على هذه الإصابات ومنها ما يتناول التعويض عن هذه الإصابات، وجميعها تناولت هذه الجوانب بصورة جزئية.

إضافة إلى أن الأبحاث الفلسطينية قليلة في مجال هذه الدراسة.

والجديد الذي يمكنني إضافته في هذه الدراسة هو النظر إلى هذا الموضوع نظرة شمولية متكاملة واسعة بشيء من التحليل والتفصيل والتوضيح، سواء لإصابة العمل أو للمسؤولية عن التعويض عنها من قبل شركات التأمين أو صاحب العمل، مع التطرق إلى التطبيقات القضائية التي تناولت هذه الإشكاليات في محاولة لرفع التناقض الحاصل بين هذه المبادئ وسد هذه الثغرات.

فبالتالي دراستي لا تقتصر على الدراسات السابقة سواء رسائل ماجستير أو أبحاث قانونية وإنما سأدرس الموضوع من جانب عملي من خلال التطرق إلى الدعاوى المعروضة أمام القضاء والقرارات الصادرة من جانب القضاء كما ذكرت.

ستقوم الباحثة باستعراض الدراسات التي توصلت إليها من خلال هذه الدراسات:

-محمد سعيد عبد النبي خلف (1981) بعنوان: تأمين المسؤولية من إصابات العمل، فقد اقتصرت هذه الدراسة على بيان الفئات المستفيدة والمستثناة من نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي، وبينت كذلك آثار تأمين إصابات العمل والتعويضات التي يستحقها العامل المصاب.

-فداء أبو رمان (1996) بعنوان: تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني "دراسة مقارنة"، فقد اقتصرت هذه الدراسة على بيان مفهوم تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة، وذلك من خلال تعريف إصابة العمل وأمراض المهنة وفقا لأحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني وقانون التأمينات الاجتماعية المصري، ثم تحدثت عن الحقوق المترتبة للعامل المصاب عند تعرضه لإصابة عمل أو مرض مهني.

-رامي عبد السلام عيال سلمان (2008) بعنوان: إصابات العمل والتعويض عنها في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي، فقد اقتصرت هذه الدراسة على تناول ماهية إصابة العمل وعناصرها وأنواعها، والتعويض عنها وفقا للقوانين الأردنية سواء قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي.

-منار عدوي (2008) بعنوان: أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000) دراسة مقارنة، فقد اقتصرته هذه الدراسة على دراسة نظام الإصابات الموجبة للتعويض، مع بيان التعويضات المستحقة للعامل المصاب من خلال مقارنة نصوص القانون الفلسطيني مع القانون الأردني والقانون المصري.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أما دراستي فقد تناولت الموضوع بشئ من التفصيل والشمولية والتحليل، خاصة في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض الذي خلق إشكالية في كيفية تفسير نص المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني وكيفية حساب التعويضات المستحقة للعامل المصاب. فقرار الهيئة العامة عندما اعتبر الأجر الوارد في عقد العمل دون تفصيل أجرا أساسيا قد خلق جدلا قضائيا، فهذا يعني أن هناك علاوات وبدلات يستحقها العامل إلى جانب الأجر الأساسي، مما يطرح تساؤلا ما هي العلاوات والبدلات التي يستحقها العامل إلى جانب الأجر الأساسي، إضافة إلى أن الهيئة العامة قد ألقت عبء الإثبات على صاحب العمل ليثبت أن الأجر الذي يتقاضاه العامل هو أجرا كاملا وهذا أمر يستحيل تصوره عقلا، وتطبيق المعادلتين معا بالنسبة لذات الأجر، من هنا جاءت أهمية هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي درست الموضوع.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الرسالة في كونها تعالج موضوعا يهم الشريحة الكبرى في المجتمع وهم العمال، فإن حاجة العامل للشعور بالأمان أثناء تأديته لعمله طبيعة موجودة فيه، لذلك فإن العامل يحاول استخدام كافة الأساليب التي تمكنه من توفير الحماية لنفسه .

ولعل قيام النهضة الصناعية ودخول الآلات واستخدامها في الإنتاج زاد في حاجة العامل للتعرف على أساليب توفر الحماية له ضد خطر الإصابات التي قد يتعرض لها أثناء تأديته لعمله.

فإصابة العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل في حياته، فحاجته إلى العمل لتأمين متطلبات حياته الضرورية جعلته يتعرض للأخطار الناشئة عن الأعمال التي يقوم بها وبخاصة إذا ارتبط عمله باستخدام الأجهزة والآلات الخطيرة وما يترتب عليها من وقوع حوادث ضارة بسلامة الإنسان.

وهذا يتطلب وضع النظم الكفيلة بتوفير الخدمات الطبية والتأهيلية بما يتناسب مع التطور الحاصل في الوضع الراهن.

من هنا تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف على المقصود بإصابات العمل والتعويض المستحق للعامل المصاب نتيجة هذه الإصابة.

منهجية البحث

سأتبع المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال تناول النصوص القانونية ذات العلاقة وتحديدًا في قانوني العمل والتأمين الساريين في فلسطين، من خلال تحليلها ونقدها مع الإشارة إلى أحكام المحاكم الفلسطينية ذات العلاقة بموضوع البحث، وسيتم المقارنة بين القانون الفلسطيني على وجه الخصوص وكل من القانون الأردني والمصري والإماراتي والكويتي على وجه العموم.

تمهيد

الفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل والفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون

العمل.

صدر قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000) بتاريخ 2000\4\30 وتم نشره في مجلة الوقائع الفلسطينية وأصبح لزاما على كافة الجهات تنفيذ أحكام هذا القانون والعمل بمقتضاه، ولقد وضح هذا القانون الفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل ووضح كذلك الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل.

أولاً: العمال الخاضعون لقانون العمل

لقد حدد كل من المشرع الفلسطيني والأردني والمصري نطاق سريان قانون العمل، فحدد كل منهما الفئات المشمولة بأحكام هذا القانون، وكذلك استثنى فئات محددة على سبيل الحصر من سريان قانون العمل وذلك لاعتبارات معينة قد تكون متعلقة بطبيعة العمل أو بصاحب العمل.

ويسري قانون العمل على جميع علاقات العمل، سواء أكان صاحب العمل مؤسسة ربحية أو غير ربحية، ومهما كانت أهداف صاحب العمل، كأن يكون هدف صاحب العمل هدفا اجتماعيا، أو ثقافيا، أو ترويبيا، أو تجاريا، وبغض النظر عن نوع العمل، سواء كان عملا يدويا، أو ذهنيا، فالمهم هو توافر عناصر عقد العمل في العلاقة التي تحكم الأطراف فيما بينها، وهي العمل والأجر والتبعية.⁽¹⁾

(1) نصره، أحمد، قانون العمل الفلسطيني، ط2، فلسطين، بدون دار نشر، 2012، ص45.

عرف قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000) العامل بأنه كل شخص طبيعي يؤدي عملا لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه.

فيتبين من نص هذه المادة أن العمال المستفيدين من الخضوع لأحكام قانون العمل عند التعرض لإصابة عمل هم:

1-الشخص الطبيعي سواء كان ذكرا أم أنثى، يؤدي عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل.

2-الأحداث.

3-العمال تحت التجربة.

4-العمال الذين يقومون بأعمال عرضية وأعمال موسمية وأعمال مؤقتة.

وعلى ذلك نص قانون العمل الأردني حيث جاء في المادة الثالثة منه "تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العمامين وموظفي البلديات".

ولقد نص قانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم (79) لسنة (1975) في مادته الثانية على أنه "تسري أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية:

1-العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الإقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الإقتصادية بالقطاع العام.

2-العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل.

3-المشغولون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل خاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات".

كما نص في مادته الثالثة على أنه "كما تسري أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن (18) سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشغولين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة وفقا للقانون رقم (76) لسنة (1973) في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية". فالمقصود بهذه الفئة هم الأحداث وهو ما نصت عليه جميع القوانين محل الدراسة.

يتبين من خلال هذه النصوص أن قانون التأمينات الإجتماعية قد جعل فئة خدم المنازل من المشمولين بأحكام هذا القانون على العكس مما نص عليه قانون العمل الفلسطيني بأن جعلهم مستثيين من الإستفادة من أحكامه، وترى الباحثة أن موقف قانون التأمينات هو الأفضل لأن الخدم هم عاملين ويتوجب تطبيق أحكام قانون العمل على العلاقة التي تربط فيما بينهم.

ويستفيد العمال الخاضعون لقانون العمل من التأمين ضد حوادث العمل، والأصل أن يتم ذكر أسماء العمال المستفيدين من التأمين في بوليصة التأمين، إلا أن عدم ذكر أسمائهم لا يسقط حقهم في مطالبة شركة التأمين، فمثلا لو قام صاحب العمل بتأمين عدد من العمال الذين يعملون لديه دون تحديد أسمائهم، وأصيب أحد العمال في المصنع فتلزم شركة التأمين بتعويض العامل المصاب على الرغم من عدم ورود اسمه في بوليصة التأمين.

وهذا ما ذهبت إليه محكمة الإستئناف المنعقدة في غزة في الإستئناف الحقوقي رقم (1999\37) إذ إن شركة التأمين دفعت في هذه الدعوى بأنها اتفقت مع الشركة المؤمن لديها على تأمين عدد أربعة عمال فقط، لكنها قامت بتشغيل عدد من العمال يزيد على ثلاثة أضعاف هذا العدد.

وقد ردت المحكمة على هذا الدفع بأنه "طبقا لوثيقة التعويض والجدول الملحق بها، تبين أن الشركة العربية للأخشاب قد أمنت لدى شركة غزة الأهلية للتأمين عن أربعة عمال نجارة دون تحديد أسماء المنتفعين، لذا فإنها ملتزمة بتعويض أية أربعة عمال لدى الشركة المؤمنة بها عند إصابتهم أثناء عملهم".⁽¹⁾

وبناء على ذلك قد رفضت المحكمة هذا الدفع وقضت بعدم قبوله، وتتفق الباحثة مع ما ذهبت إليه المحكمة في حكمها، إذ أن هذا الحكم يصب في مصلحة العامل المصاب، إضافة إلى أنه غير مجحف بحق شركة التأمين، لأنها ارتضت من البداية أن يكون التأمين على عدد معين من العمال دون تحديد أسمائهم، وأنه بجميع الأحوال لم يصب عمال يزيد عددهم عن العدد المتفق على تأمينه. لذلك فإن حكمها يغدو متفقا وصحيح القانون.

وقد جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في النقض المدني رقم (2006\60) "ولما كان صاحب العمل هو الملتزم قانونا بتعويض العامل عن إصابة العمل فإن

(1) استئناف حقوقي رقم 1999\37، الصادر عن محكمة استئناف غزة بتاريخ 2000\1\25.

كان قد أمن عماله لدى شركة تأمين فإن مناط مسؤولية شركة التأمين المطعون ضدها هو أن يكون العامل المصاب مشمولاً ببوليصة التأمين وفقاً لأحكام عقد التأمين والشروط الواردة في البوليصة، ولما كان البند الثالث من شروط بوليصة التأمين (المبرز ط ١ 2) ينص على أن بوليصة التأمين تشمل (عمال المؤمن له المشتركين في تنفيذ مشروع بناء الهيكل الخرساني لفندق الانتركو تانتال - بيت لحم، على أن يتم تزويد الشركة بكشوفات شهرية بالأجور والرواتب المدفوعة في نهاية كل شهر)⁽¹⁾. بمعنى أن بوليصة التأمين تشمل العمال الواردة أسماؤهم في الكشف الشهري الذي يقوم صاحب العمل المؤمن له بتزويد الشركة به في نهاية كل شهر، وهذا الشرط صحيح وملزم للمؤمن له، ولا يعد شرط إذعان، والقول بأن هذا البند لم يشترط ذكر أسماء العمال غير وارد لأن ذكر اسم العامل وأجره أمر بديهي فلا يمكن تزويد الشركة بمجرد أرقام دون أسماء مستحقي الأجور حتى يتبين لشركة التأمين من هم المشمولون ببوليصة التأمين.

وبالتالي يجب أن يكون شرط ذكر أسماء العمال في بوليصة التأمين كي يستحقوا تعويض إصابات العمل التي يتعرضوا لها واضحاً وصريحاً لا لبس فيه، وأن أي غموض فيه يفسر لمصلحة المؤمن له أو المستفيد وليس لمصلحة شركة التأمين، لأن عقد التأمين من عقود الإذعان، والتي نص القانون على أنه في حال الشك في عباراتها فإن الغموض فيها يفسر لمصلحة الطرف المدعى وهو في هذه الحالة المؤمن له وليس شركة التأمين.

ثانياً: المستثنون من الخضوع لأحكام قانون العمل

لقد نص قانون العمل الأردني في المادة الثالثة منه على أنه "تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العمامين وموظفي البلديات".

إلا أن قانون العمل الفلسطيني قد نص في مادته الثالثة على استثناء بعض الفئات من الخضوع لأحكام قانون العمل، فقد نصت على أنه "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء: 1- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم. 2- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم. 3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى".

(1) نقض مدني فلسطيني رقم 2006\60 الصادر بتاريخ 2017\12\23.

مما يعني أن هذه الفئات لا تتمتع بالحماية التي قررها هذا القانون في حالة إصابة أي من المستثنون بإصابة عمل أو مرض مهني ويتفق كل من قانون العمل الفلسطيني والأردني على أن الموظفين العامون مستثنون من تطبيق أحكام قانون العمل عليهم، لأن لهم تنظيم قانوني خاص ينظمهم وهو قانون الخدمة المدنية.

وسوف ندرس هذه الفئات تباعاً:

الفئة الأولى: موظفو الحكومة

استثنى قانون العمل الفلسطيني موظفي الحكومة من الخضوع لأحكامه، فهذه الفئة تخضع لأحكام قانون الخدمة المدنية، والعبرة في ذلك أن قانون العمل يحكم النشاط الخاص دون العام. وقد عرف قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة (1998) في المادة الأولى منه الموظف بأنه " الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها".

ويشمل هذا الإستثناء جميع العاملين في خدمة الحكومة وفي أجهزة الدولة وهم:

1- العاملون بالجهاز الإداري للدولة:

جميع العاملين في الوزارات والمصالح الحكومية والإدارات الحكومية المركزية وفروعها في الأقاليم.

2- العاملون بوحدات الحكم المحلي:

العاملون في المحافظات والمراكز والمدن والأحياء والقرى سواء عينوا أصلاً بهذه الوحدات أو نقلوا إليها بعد نقل اختصاصات بعض الوزارات إلى أجهزة الحكم المحلي.

3- العاملون في الهيئات العامة:

العاملون في الهيئات ذات الشخصية الاعتبارية ولها ميزانية مستقلة وتتولى إدارة مرفق عام أو تقوم على مصلحة أو خدمة عامة.

الفئة الثانية: موظفو الهيئات المحلية (1)

"تشمل الهيئة المحلية البلدية، والمجلس المحلي، والمجلس القروي، وقد ثار خلاف حول موظفي تلك الهيئات الذين لا يسري عليهم قانون العمل، وقد جرى هذا الخلاف قبل صدور نظام موظفي الهيئات المحلية، وسيتم التطرق للموقف قبل صدور النظام، والموقف بعد صدوره".

أولاً: استثناء موظفي الهيئات المحلية قبل صدور نظام موظفي الهيئات المحلية:

"لا بد من التفرقة بين الموظف والعامل، فالموظف حسبما عرفته المادة الثانية من نظام موظفي البلديات، هو "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة، أو تستخدمه البلدية في خدمة داخلية في ملاكها الخاص بالموظفين ويستثنى من ذلك العمال الذين يتقاضون أجوراً يومية عن أيام العمل فقط". وعليه يمكن القول بأن العمال الذين يتقاضون أجورهم مياومة، لا يعدون موظفي بلدية، وهذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية في حكمها في القضية الحقوقية رقم 2006\223 حيث قضت فيه "أجازت المادة (43) من قانون البلديات إصدار أنظمة لتنظيم شؤون الموظفين العاملين في البلديات وأنه استناداً إلى المادة المشار إليها في صدر نظام موظفي البلديات رقم (1) لسنة (1955) قد عرف هذا النظام الموظف بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة، أو تستخدمه البلدية في خدمة داخلية في ملاكها الخاص بالموظفين ويستثنى من ذلك العمال الذين يتقاضون أجوراً يومية عن أيام العمل فقط". وحيث يتبين من كتاب رئيس بلدية الزرقاء الوارد صورة عنه ضمن حافظة مستندات المدعى عليها، والموجه إلى معالي وزير الشؤون البلدية والقروية والبيئية أن السائق -المميز- يعمل بالمياومة على الضاغطات الخاصة بنقل النفايات، كما يتبين من صورة كشف المياومات للأجور عن شهر شباط لسنة (2003) المحفوظ صورة عنه ضمن حافظة مستندات المدعى عليها، وعليه فإن المميز -المدعى- لم يكن موظفاً لغايات المادة (3) من قانون العمل وإنما كان عاملاً بالمياومة، ومما يجعل محكمة الصلح المختصة بنظر المطالبات المستحقة للمدعى". (2)

(1) نصره، أحمد، مرجع سابق، ص49.

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2006\223 (هيئة خماسية) الصادر بتاريخ 2006\6\29.

كما لا يعد موظف بلدية كل شخص تستخدمه البلدية في وظيفة غير داخلية في ملاكها. فإذا لم يكن الشخص مستخدماً في وظيفة مدرجة في موازنة البلدية المصادق عليها، لا يعد موظفاً وبالتالي فهو يخضع لقانون العمل.

ويمكن القول بأن محكمة التمييز استقرت على معيار مزدوج للفرقة بين موظف البلدية والعامل، قوام هذا المعيار، طريقة دفع الراتب، وكون الوظيفة داخلية في ملاك البلدية.

فإذا كان الشخص معيناً في وظيفة داخلية في ملاك البلدية ويتقاضى أجراً شهرياً فقد عدته محكمة التمييز الأردنية موظفاً في البلدية وليس عاملاً، كما عدت الشخص الذي يعمل لدى البلدية براتب شهري مقطوع على ملاك البلدية ليس عاملاً وإنما يعد موظفاً لدى البلدية، كما عدت محكمة التمييز الأردنية الشخص الذي يعمل براتب شهري لدى البلدية موظفاً وليس عاملاً، استناداً إلى تعريف الموظف في نظام البلديات لسنة 1955⁽¹⁾.

إلا أن محكمة التمييز الأردنية في حكم لها استندت إلى الإتفاق الوارد في العقد المبرم بين البلدية والشخص، والذي جاء فيه "إن المميّزة تخضع وبمقتضى الشرط الثالث من عقد الإستخدام الذي يحكم علاقة الفريقين، لأحكام القوانين والأنظمة الخاصة بالموظفين، ونظام موظفي البلديات المصدق من قبل وزير الشؤون البلدية والقروية والبيئية، وفقاً لما تقضي به المادة 4 من نظام موظفي البلديات رقم 1955\1، وبذلك تكون علاقتها بالبلدية هي علاقة موظف بمستخدم بالمعنى المقصود بالمواد 1\43 من قانون البلديات رقم 1955\29 و 5 من نظام موظفي البلديات و 2\ من نظام الخدمة المدنية رقم 1988\1"⁽²⁾، فعدت المحكمة أن وجود بند في العقد يقضي بتطبيق أحكام القوانين والأنظمة الخاصة بالموظفين على الشخص سبباً كافياً لاعتباره مستثنى من أحكام قانون العمل، إلا أن ما ذهبت إليه المحكمة في حكمها لا يتسم بالدقة، فكان يجب على المحكمة الموقرة البحث في مدى انطباق وصف (موظف) على الشخص بحسب القانون الذي يحدده مركزه، بغض النظر عن أية اتفاقات مخالفة، وذهبت محكمة بداية الخليل بصفتها الإستثنائية إلى اعتبار موظفي البلدية مستثنيين من أحكام قانون العمل، مستندة

(1) نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 49-50.

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2001\2986 (هيئة خماسية) بتاريخ 2001\1\9.

في حكمها إلى ما ورد في قانون العمل الأردني المنطبق على الدعوى في ذلك الحين، الذي كان يستثني موظفي البلديات. (1)

ثانياً: استثناء موظفي الهيئات المحلية بعد صدور نظام الهيئات المحلية:

بتاريخ 2009\3\30 أصدر مجلس الوزراء نظام موظفي الهيئات المحلية، وقد حسم هذا النظام الجدل حول خضوع موظفي الهيئات المحلية لقانون العمل، فقد وضع تعريفاً حاسماً لموظف الهيئة المحلية، وبين في ذات الوقت النظام القانوني الذي تخضع إليه هذه الفئة، فعرف في مادته الأولى الموظف على أنه "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى موازنة الهيئة المحلية، بما في ذلك الموظف المعين بموجب عقد، ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً". فبالنظر إلى تعريف الموظف للشخص المعين من جهة مختصة على وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى موازنة الهيئة المحلية، ويشمل كذلك الموظف المعين بعقد، ويلاحظ أن النص قد استثنى الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً. وقد أخضع النظام بموجب المادة (44) منه موظفي الهيئات المحلية لقانون الخدمة المدنية واللوائح الصادرة بموجبه فيما لم يرد بشأنه نص، كما أخضعهم بموجب المادة (43) لقانون التقاعد العام وتعديلاته، وعليه يمكن القول بأنه يستثني من أحكام قانون العمل الموظفون في الهيئات المحلية، بما في ذلك المعينين بعقود، ويطبق قانون العمل على عمال المياومة، ممن يعملون في الهيئات المحلية. (2)

الفئة الثالثة: خدم المنازل ومن في حكمهم

استثنى كل من قانون العمل الفلسطيني والأردني خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل على هذه الفئة، على العكس من قانون التأمينات الإجتماعية وقانون الضمان الإجتماعي فقد جعلاً فئة خدم المنازل من المشمولين بأحكام هذا القانون.

ولقد صدر قرار عن وزير العمل رقم (2) لسنة (2013) بشأن خدم المنازل، وقد خلا هذا القرار من إمكانية إلزام صاحب العمل (المخدوم) التأمين على الخدم العاملين لديه ضد إصابات العمل، كما أنه لم يخضعهم لأحكام الباب التاسع من قانون العمل الذي ينظم أحكام إصابات العمل

(1) استئناف رقم 2008\22 محكمة بداية الخليل بصفتها الإستئنافية، الصادر بتاريخ 2009\1\11.

(2) نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 49-50.

وأضرار المهنة. مما يشكل بالتالي نقصاً تشريعياً يجب تلافيه، لأن هذه الفئة قد تتعرض لإصابات العمل شأنها شأن أية فئة أخرى من العمال، ولا يوجد ما يبرر عدم إلزام صاحب العمل من التأمين عليها.

ويتمد الإستثناء ليشمل من هم في حكم خدم المنازل حسب ما هو وارد في قانون العمل، وهم من يقومون بأعمال تتصل بشخص المخدم أو ذويه تمكنهم من الإطلاع على أسراره المنزلية أو الشخصية كسائق السيارة الخاصة وحارس المسكن الخاص ومربية الأطفال.

الفئة الرابعة: أقارب صاحب العمل من الدرجة الأولى

استثنى المشرع كذلك "أفراد أسرة صاحب العمل الذين يقوم بإعالتهم فعلاً ضمن أصول وفروع وأقارب يعملون لديه دون أجر، لأنهم أفراد أسرة واحدة ومصالحتهم مشتركة وأن الرابطة العائلية بينهم أقوى من الرابطة القانونية والتعاقدية".⁽¹⁾

وتعود الحكمة من استثناء هذه الفئة إلى الحفاظ على الروابط الأسرية، لأن تطبيق أحكام قانون العمل على الأقارب من الدرجة الأولى قد يؤدي إلى إفساد الروابط الأسرية.

والقربة من الدرجة الأولى تشمل أولاد صاحب العمل وأبويه والزوج والزوجة بالرغم من عدم النص عليهم من باب أولى.

إضافة إلى أن النص لم يشترط أن يكون هؤلاء الأقارب تحت إعالته الفعلية، خلافاً لأحكام القانون المصري الذي يشترط أن يكون الأقارب من الأصول أو الفروع أو الزوج الذي يعولهم رب العمل فعلاً، فلا ينطبق قانون العمل إذا كان الأصول والفروع والزوج لا تتم إعالتهم من قبل رب العمل.⁽²⁾

وترى الباحثة فيما يتعلق بالفئات المستثناة من تطبيق أحكام قانون العمل كاستثناء فئات خدم المنازل ومن في حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل أن لا يشمل هذا الإستثناء واجب صاحب العمل بتأمينهم ضد إصابات العمل، لأنهم عرضة للتعرض لمثل هذه الإصابات مما يتوجب تعويضهم عنها عند التعرض لها وهذا يشكل ضماناً لحقوقهم.

(1) الداوودي، غالب علي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص، ط2، عمان، دار وائل للنشر، 2001، ص57.
(2) نصره، أحمد، مرجع سابق، ص51.

الفصل الأول

أسس التعويض عن إصابات العمل

لقد قسمت هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين يتمثلان بالآتي:

المبحث الأول: الأساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل، حيث تم توضيح النظريات الفقهية التي كانت متبعة كأساس للتعويض قبل النصوص القانونية والمبحث الثاني: المسؤول عن تعويض إصابات العمل، حيث تم دراسة للمسؤولية المنفردة في التعويض أي مسؤولية صاحب العمل فقط دون شركات التأمين، والمسؤولية المزدوجة في التعويض أي مسؤولية صاحب العمل وشركات التأمين معا عن التعويض.

المبحث الأول: الأساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل.

تعتبر المسؤولية بشكل عام من الموضوعات المهمة في دراسة القانون، والتي لم يتوان الفقهاء في مختلف الأنظمة عن التطرق لها بالدراسة والتحليل، وكان للتطور الإقتصادي الحاصل الأثر الكبير في تطور نظريات المسؤولية المدنية، فقد تقدمت الصناعة تقدما كبيرا باستحداث الآلات الصناعية والميكانيكية، مما أدى إلى انتشار خطر الإصابة من جراء استخدام هذه الآلات بشكل كبير مما ساعد بالتالي في ظهور عدة نظريات، إلا أن هذه النظريات هي نظريات فقهية حيث بناها الفقه قديما على أساس المسؤولية الشخصية (المسؤولية التقصيرية) ثم انتقل إلى تحمل التبعية، غير أن المشرع حديثا نظم هذه المسألة بنصوص صريحة في القانون بحيث أصبح

التعويض عن إصابات العمل يستند إلى نصوص القانون، أي أن الأساس القانوني لهذا التعويض هو نص القانون. لذلك سيتم التعرض لهذه النظريات بشكل مختصر في عدة مطالب على النحو الآتي:

المطلب الأول: النظرية الشخصية

أرجع الفقهاء قديماً أساس التعويض إلى المسؤولية الشخصية لصاحب العمل، وهي مسؤولية تقصيرية، وبذلك أوجبوا أن يتوفر في حادث العمل ثلاثة أركان وهي ذات أركان المسؤولية التقصيرية: الخطأ، الضرر، العلاقة السببية التي تدور وتربط الخطأ بالضرر. ومتى تحققت مسؤولية صاحب العمل هذه وجب عليه جبر الضرر الذي يصيب العامل.⁽¹⁾

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. وأكد هذا الأمر في ظل حوادث العمل، حيث إن 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 العمل أن يتخذ الإحتياطات اللازمة حتى يحمي العامل من مخاطر العمل وإلا كان مسؤولاً.⁽²⁾

و قديماً كانت تقوم المسؤولية التقصيرية على الخطأ، فقد نصت المادة (1382) من القانون المدني الفرنسي "بأن كل عمل يوقع ضرراً بالغير، يلزم من وقع بخطئه هذا الضرر أن يقوم بتعويضه"، وهذا النص صادق الدلالة على أن الخطأ أحد أركان المسؤولية، فالقانون الفرنسي يجعل الخطأ أساساً للمسؤولية كأصل عام، أما حديثاً نتيجة النهضة الصناعية التي عرفها القرن التاسع عشر والقرن الحالي مع ما اخترع من الآت ميكانيكية معقدة يحمل في طياته وسائل الأضرار عند استعمالها، ويصعب على المتضرر أن يكشف أسبابها، أو يثبت خطأ مالكيها أظهرت إلى الوجود فكرة الضرر كأساس للمسؤولية.

⁽¹⁾ شكري، موسى، إصابات العمل وأمراض المهنة دراسة فقهية قضائية تحليلية نافذة، الطبعة الأولى، مصر، بدون دار نشر، 2001، ص61

⁽²⁾ عدوي، منار، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000-دراسة مقارنة-رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2008، ص9.

غير أن الفقهاء تراجعوا عن هذا التكليف لما ينشأ عنه من صعوبة بالغة لدى المتضرر في إثبات أركان تحقيق هذه المسؤولية، إضافة إلى أن تطور الظروف الإقتصادية الخاصة بالعرض والطلب وتقلبات الأسعار أدى إلى فقدان الإنسان حريته في المسؤولية العقديّة، وكذلك ازدياد الخطأ الشائع زيادة كبيرة وضخامة الأضرار بالقياس إلى الخطأ، وانتشار استعمال الآلات الضخمة المعقدة بقيام الصناعات الكبرى وبتعدد وسائل النقل مما أدى بالفقهاء إلى انتقادها وبيان مدى إجحافها نظراً لصعوبة إثبات خطأ المدعى عليه، وبدت هذه الصعوبة في الإثبات في حوادث العمل والنقل والحوادث الناشئة عن الجمادات ولا سيما الآلات،⁽¹⁾ وكذلك يرى بعض الفقهاء في مجال الضمان الإجتماعي 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 يقيم علاقة السببية بين الضرر والخطأ،⁽²⁾ وبالرغم من الإنتقادات التي وجهت إليها حاول الفقهاء استنباط الوسائل التي تخفف من شدة وطأة هذه القاعدة الضيقة بتنظيم عبء الإثبات ومن أهمها نقله من العامل إلى صاحب العمل، وكذلك جعل الخطأ ثابتاً، وعلى صاحب العمل إثبات عدم وجود خطأ من قبله، إلا أن هذه النظرية أثبتت فشلها وعدم قدرتها على مواكبة التطور السريع في إطار الآلات وظهرت نظريات أخرى لتوضح أساس المسؤولية.⁽³⁾

المطلب الثاني: النظرية الموضوعية (تحمل التبعة)

"ويرجع الفضل في إرساء هذه النظرية للفقهاء (سالي وجوسران) وقد كان ظهور هذه النظرية أول مرة بمناسبة حوادث العمل، إذ كان عسيراً على العامل في الغالب من الأحوال أن يثبت الخطأ في جانب رب العمل، كي يتمكن من الحصول على التعويض منه، الأمر الذي استلزم إقامة هذه المسؤولية على أساس فكرة تحمل التبعة، فرب العمل يحظى وحده بالأرباح الطائلة التي تنتجها منشأته، مما يفرض عليه في المقابل تحمل المخاطر التي تنتج عن تشغيل هذه المنشأة ومن بينها الإصابات التي تلحق بالعمال، وبالتالي يلزم رب العمل بتعويض العامل

(1) مرقص، سليمان، موجز أصول الإلتزامات، ط1، القاهرة، جامعة الدول العربية، معهد الدراسات العليا، 1956، ص374.

(2) عباس، حسن، النظرية العامة للتأمينات الإجتماعية دراسة عامة لأصول التأمينات والمساعدات الإجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن والشريعة الإسلامية، بدون طبعة، مصر، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983، ص48.

(3) عدوي، منار، مرجع سابق، ص10.

بصرف النظر عن وقوع خطأ منه أو عدم وقوعه، وبالتالي لا يسمح له بنفي الخطأ أو رفع المسؤولية عنه".⁽¹⁾

فتقوم هذه النظرية على أساس البحث الموضوعي لا على أساس الناحية الشخصية أو الذاتية لصاحب العمل، ويمكن إيجاز هذه النظرية بالقول "إن المسؤولية المدنية لا يصح تأسيسها على الخطأ، لأن الإلتزام 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 بالغرم، أي أن من تعود عليه الفائدة يجب أن يتحمل مقابل ذلك تبعه ما ينشأ عن ضرر للغير، فمن يستعمل الآلات 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 الضرر".⁽²⁾

فتنبني هذه النظرية على أن مخاطر المهنة تعتبر جزءاً لا يتجزأ من النشاط الإقتصادي لصاحب العمل ويجب أن يكون قد أخذها في حسبانها وتتطلق هذه النظرية من أن المسؤولية عن حوادث العمل لا تقوم على فكرة الخطأ بل فكرة الضرر وتحمل تبعته،⁽³⁾ فالشخص الذي يغرم من أعماله ونشاطه ويربح منها يجب عليه أن يغرم إذا أضرت هذه الأعمال بالغير⁽⁴⁾، فصاحب العمل هو الذي يتحمل تبعه أعماله انطلاقاً من قاعدة الغرم بالغرم فطالما أن صاحب العمل يستفيد من موارد المنشأة التي يشغل فيها العمال، فيلقى عليه بالمقابل التزام بأن يتحمل مغارم هذا الشيء، لأنه ليس من العدل أن ينتفع الإنسان من الشيء ويترك لغيره أن يتحمل مخاطره، فهو الأولى بتحمل تبعه هذه المخاطر كونه المنتفع بها، إضافة إلى ذلك أنه ليس من العدالة أن يضحى بالعمال المصاب عند وقوع إصابته، فهذه النظرية تقضي بتعويض العامل المصاب عن كافة الأضرار بغض النظر عن وجود خطأ من جانبه أو عدم وجوده.

وهناك رأي يقول أن نص المادة (2\68) من قانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم (79) لسنة (1975) قد تطلبت أن تكون الإصابة المؤمن عليها قد نشأت بخطأ من جانب صاحب

(1) الحديثي، هالة، المسؤولية المدنية الناجمة عن تلوث البيئة جبهة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 174-177.
(2) الحوح، نائل، قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، بدون طبعة، فلسطين، بلا دار نشر، 2017، ص 255.
(3) سلمان، رامي عبد السلام عيال إصابات العمل والتعويض عنها في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الإجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2008، ص 17.
(4) الحلواني، كامل عباس، تأمين إصابات العمل دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، عين شمس، مصر، (مجلة 10\1)، 1968، ص 8.

العمل، أي تكون راجعة إلى خطئه الشخصي، بحيث إذا كانت نتيجة لخطأ من تابعه فلا يجوز للمصاب الرجوع على صاحب العمل، ذلك أن وضع عبء المسؤولية دائما على عاتق التابع حتى إذا كان يؤدي العمل لصالح المتبوع فيه إجحاف بالتابع لأن المتبوع يستفيد من نشاطه (التابع) دون أن يتحمل عبء الأخطار المقابلة، فعلاقة التابع بالمتبوع يشوبها عدم التوازن في تحمل التابع عبء التعويض.⁽¹⁾

ويرى جانب من الفقه بأن المتبوع إذا كان يلتزم بتعويض الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعا منه حال تأدية وظيفته أو بسببها (طبقا لنص المادة 1\174 من القانون المدني)، فإن هذا الإلتزام لا يقوم على فكرة المسؤولية ولكن يقوم على فكرة الضمان.⁽²⁾

ولقد قضت محكمة التمييز الأردنية في قرار لها بأنه " استقر الفقه والقضاء على أن السببية التي يتطلبها القانون بشأن إصابات العمل لا يشترط أن تكون ناشئة مباشرة عن العمل ذاته بل يصح أن تكون بسبب العمل بطريقة غير مباشرة، ما دامت العلاقة بين العمل والحادث قائمة، سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه أو غير ذلك بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كان الحادث، ولا فارق بين أن يكون الأذى الجسماني ظاهرا أو خفيا داخليا أو خارجيا كالإختلال العصبي أو الإضطرابات المخية".⁽³⁾

ولقد تبنى المشرع المصري هذه النظرية في بعض التشريعات إلى حد معقول فبعد قانون رقم (89) لسنة (1950) بشأن إصابات العمل، أخذ بنظرية تحمل التبعة وأكد ذلك حسن عباس الذي يرى "أن الحوادث تقع بسبب طبيعة العمل نفسه لا بسبب خطأ صاحب العمل أو العامل ولذلك فإن من العدل أن يتحمل صاحب العمل أخطاره التي لحقت بالضحية، وأن يضمنها كتكاليف إنتاجية، وعليه فإن تعويض العامل واجب بديهي لأن إصابته كانت نتيجة قيامه بأعمال لمصلحة صاحب العمل ولحسابه، وقد وقعت نتيجة الخطر المتصل بالعمل الكامن فيه، كما يقضي مبدأ هذه النظرية فإن من خلق أعمالا يفيد من مغانمها وجب عليه أن يتحمل مغارمها".⁽⁴⁾

(1) الأودن، سمير، التعويض عن إصابة العمل في مصر الدول العربية، بدون طبعة، مصر، دار المعارف، 2004، ص 323.

(2) الأودن، سمير، مرجع سابق، ص 223.

(3) قرار رقم 75\489 مجلة النقابة صفحة 1506، مشار إليه في كتاب موسى نفاع، المبادئ القانونية التي استقر عليها اجتهاد القضاء الأردني في دعاوى ومنازعات العمل، ص 88

(4) عباس، حسن، النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية دراسة عامة لأصول التأمينات والمساعدات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن والشريعة الإسلامية، بدون طبعة، مصر، منشأة المعارف الإسكندرية، 1983، ص 49، مشار إليه في عدوي، منار، مرجع سابق، ص 11.

ولا بد من التسليم بأن بعض القوانين الوضعية أخذت بقدر من هذه النظرية كما هو الشأن في قانون إصابات العمل الفرنسي الصادر عام (1898)، الذي أخذ بها نتيجة تطور الأفكار الإجتماعية والظروف السياسية، والذي أسس المسؤولية عن حوادث العمل على فكرة المخاطر المهنية أو تحمل التبعة، وأقيم إلى جانب الخطأ كأساس للمسؤولية عنصر جديد هو الخطر ويتسم التعويض عن حوادث العمل بناء على ذلك بأنه تعويض جزافي⁽¹⁾ عن الأضرار الناجمة عن فقد القدرة على العمل،⁽²⁾ بل ويوجد ذلك في القانون الأردني أيضا كما هو الحال فيما فرضه قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) على صاحب العمل من دفع مبالغ جزافية محددة في حالة إصابة العامل إصابة عمل أو بمرض مهني دونما حاجة إلى إثبات خطأ صاحب العمل.⁽³⁾

وترى الباحثة أن هذه النظرية لا تصلح أساسا لمسؤولية صاحب العمل، لأنها تقوم على فكرة غامضة بعض الشيء فينقصها التحديد، فهي تقوم على أساس أن العامل ينجز عمله بأمر من صاحب العمل وتحت رقابته وإشرافه وتوجيهه، والعامل ينفذ هذه الأوامر ولا يتحمل مخاطر نشاطه، فقد يكون هناك أخطاء من العامل نفسه وهو ينفذ العمل الذي كلفه به صاحب العمل أو قد يعتمد إلحاق الضرر بنفسه، فليس من العدالة أن يقوم صاحب العمل بتعويضه عن أخطائه وعن أفعاله المتعمدة، إضافة إلى أن إتباع هذه النظرية من شأنه أن يقتل روح العزيمة والإبداع لدى العامل الذي يضمن حصوله على التعويض في جميع الحالات كونه يؤدي عمله تحت رقابة وإشراف صاحب العمل.

المطلب الثالث: النظرية الإجتماعية

تقوم هذه النظرية على أساس المسؤولية الجماعية، وترتكز على زيادة قيمة الإنسان والإهتمام بالفرد، وحمايته كهدف أساسي للمسؤولية، وإلغاء فكرة المديونية بالمسؤولية، بمعنى عدم تعليق حصول المتضرر على التعويض على وجود شخص (فرد) مسؤول عن التعويض،⁽⁴⁾ فالمسؤولية

⁽¹⁾ التعويض الجزافي: هو تعويض إصلاحي يؤدي وظيفة جبر الضرر وحدها ويتصف بخصيستي الكفالة والعدالة، فتعبيرا عن كفالة التعويض حل المعيار الإجتماعي محل المعيار الأخلاقي في قيام وظيفة الإصلاحية كلما تدخلت الجماعية إلى جانب الفردية، وتعبيرا عن العدالة أصبح التعويض العادل كافيا لتحقيق الوظيفة الإصلاحية للتعويض بدلا من التعويض الكامل.

⁽²⁾ عبد العزيز محمد الحسين، آدم، تأمين إصابات العمل في القانون السوداني المقارن، مجلة العدل، 2016، ص98، مشار إليه في البرعي، احمد حسن، الوجيز في التامينات الاجتماعية.

⁽³⁾ حمد، عضيد عزت، الأساس القانوني للمسؤولية عن فعل الشيء في القانون المدني العراقي والفقہ الإسلامي دراسة قانونية مقارنه، ص473-474.

⁽⁴⁾ الحوح، نائل، مرجع سابق، ص255-256.

المدنية تحولت في نظر هذا الفقه إلى مسؤولية جماعية يلتزم فيها الكيان الإجتماعي، مما يوجب قيام أنظمة جماعية تلتزم بالتعويض إلى جانب المسؤول وبدلاً منه وفقاً لأحكام المسؤولية المدنية بحكم القانون أو العقد في إطار المسؤولية المدنية أو خارجها.⁽¹⁾

فقد عرف العصر الحديث عدة أنظمة جماعية للتعويض -تحدها قواعد المسؤولية المدنية أو نص القانون أو الإتفاق- تتحمل التعويض عن الفرد ومحدث الضرر إذ تتحملة لا بناء على خطأ ينسب إليها، ولكن بناء على أسس موضوعية، ومتى تم لهذه الأنظمة أداء مهمتها الإجتماعية فإنها تكون قد حققت الهدف الأول للمسؤولية المدنية وهو هدف جبر الضرر، فأصحاب فقه المذهب الإجتماعي لا "ينكرون وجود الخطأ بل يرون أن فكرة التبعية كفكرة تستوعب فكرة الخطأ وتعلو عليها أو تتضمنها"،⁽²⁾ بمعنى أن المسؤولية الفردية لا ينتهي بها الأمر إلى الإختفاء بل تظل قائمة إلى جانب المسؤولية الجماعية تعبيراً عن الهدف الثاني وهي الردع، ويتجسد هذا الأمر عندما يكون هناك خطأ من درجة معينة من جانب الفرد محدث الضرر أدى إلى إلزام النظام الجماعي بأداء التعويض، فإن هذا النظام يجب أن لا يكون له حق الرجوع على الفرد محدث الضرر بهذا التعويض بصفة عقوبة خاصة بمعنى أن أنصار النظرية الإجتماعية أخذوا بمبدأ ازدواجية المسؤولية الفردية والمسؤولية الجماعية.⁽³⁾

المطلب الرابع: نظرية الضمان

يعد الفقيه الفرنسي ستارك أول من روج لهذه النظرية،⁽⁴⁾ وهي من أهم النظريات التي ظهرت بالإضافة إلى النظريات السابقة نظرية الضمان باعتبار الإضرار بالغير التزاماً بتحقيق نتيجة وأول ظهور لها في الفقه الغربي كان في عام (1948).

وتقوم هذه النظرية على مبدأ "اعتبار الإضرار بالغير التزاماً بتحقيق نتيجة فمتى أخل بهذا الإلتزام قامت المسؤولية"، وتلتقي هذه النظرية مع الفقه الإسلامي، إذ أن الجرائم التي تقع على المال كالإستيلاء القهري على مال الغير، أو الإكراه و الإلتلاف، تستوجب بالفكر الإسلامي بالضرورة

⁽¹⁾الدسوقي، محمد ابراهيم، تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مصر، مؤسسة الثقافة الجامعية، بدون طبعة وبدون سنة نشر، ص179.

⁽²⁾الدسوقي، محمد ابراهيم، مرجع سابق، ص174.

⁽³⁾عدوي، منار، مرجع سابق، ص13.

⁽⁴⁾مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الثاني(المسؤولية المدنية) ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007، ص484 مشار إليه في الطبيعة القانونية للمسؤولية عن فعل الغير نبيل زوين، ص13.

التعويض، وما يقابل فكرة التعويض في القانون هو الضمان، وتعريف الضمان حسب مجلة الأحكام العدلية أنه إعطاء مثل الشيء إن كان من المتليات، وقيمته إن كان من القيميات. (1)

"والقصد من التعويض هو تغطية الضرر الواقع بالتعدي أو الخطأ والمبدأ المقرر في المسؤولية المدنية هو عدم مقابلة الإلتلاف بمثله، إذ لا ضرر ولا ضرار في الإسلام، والمقصود من منع الضرر نفي فكرة الثأر التي كانت سائدة في الجاهلية، إذ لا فائدة منها بل في ذلك خطر ومفسدة محضة وهو اتساع دائرة الأضرار الواقعة نتيجة انتشار فكرة المقابلة بالمثل، والضرر لا يزال بالضرر، أما التعويض أو التضمين ففيه نفع بجبر الضرر وترميم آثاره". (2)

وترى الباحثة أن نظرية الضمان تتسجم مع أحكام التعويض فيما يتعلق بإصابات العمل ضمن أحكام قانون العمل الفلسطيني، لأنها وجدت أولاً وأخيراً لجبر الضرر الذي يتعرض له العامل من جراء الإصابات، إضافة إلى أنه في حال عدم وجود نص في قانون العمل ينطبق على مسألة معينة فإنه يتم الرجوع إلى أحكام مجلة الأحكام العدلية فيما يتعلق بهذه المسألة من أجل تنظيمها، فالضمان يتلاءم مع غاية جبر الضرر والتعويض.

ولقد أخذ كل من التشريعين المصري والأردني بنظرية التبعية القانونية في ظل مسؤولية رب العمل عن إصابة العمل ولكنهم في ذات الوقت أخذوا بالنظرية الجماعية، فالمشرع المصري أقر قانون التأمينات الإجتماعية وكذلك المشرع الأردني أقر قانون الضمان الإجتماعي، (3) وبذلك يكون المشرع الأردني قد واكب التطور التشريعي الذي جعل أساس المسؤولية عن إصابات العمل التي تحدث للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء الطريق يستند إلى القانون. (4)

كما أن القانون الفلسطيني قد أصدر قانون الضمان الإجتماعي رقم (19) لسنة (2016) والذي نشر في الجريدة الرسمية على أن يطبق، ويكون بذلك قد تبني هذه النظرية. (5)

(1) الحوح، نائل، مرجع سابق، ص256.

(2) وهبة الزحيلي، نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجنائية في الفقه الاسلامي دراسة مقارنة، ادار الفكر دمشق الطبعة التاسعة، 2012، ص82.

(3) عدوي، منار، مرجع سابق، ص15.

(4) سلمان، رامي عبد السلام عيال، مرجع سابق، ص16.

(5) نص المادة 124 من قانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2016 "على الجهات المختصة كافة، كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القرار بقانون ويعمل به بعد ثلاثين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

وترى الباحثة لما تقدم بيانه أن هذه النظرية هي الأولى بالإتباع نظرا لأن أحكام قانون العمل الفلسطيني تتسجم مع أحكام هذه النظرية إضافة إلى صدور القرار بقانون المشار إليه بشأن الضمان الإجتماعي.

المبحث الثاني: المسؤول عن تعويض إصابات العمل

يتضمن هذا المبحث أربعة مطالب، وسيتم دراسة وجوب تأمين صاحب العمل على العاملين لديه في المطلب الأول، والمطلب الثاني مسؤولية صاحب العمل الملتزم بتعويض إصابات العمل، والمطلب الثالث مسؤولية صاحب العمل وشركة التأمين عن تعويض إصابات العمل، والمطلب الرابع سقوط الحق بالتعويض.

المطلب الأول: وجوب تأمين صاحب العمل على العاملين لديه

بصرف النظر عن النظريات الفقهية المتقدمة فقد أصبح التعويض عن إصابة العمل يستند إلى نص القانون فقد أوجب قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000) في المادة (116) أن يقوم صاحب العمل بتأمين عماله ضد إصابات العمل، حيث نصت هذه المادة على أنه " يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين".

ويلاحظ أن المشرع قد أوجب على 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 وأمراض المهنة،⁽¹⁾ فيستطيع العامل بالتالي عند تعرضه لحادث عمل مطالبة شركة التأمين إلى جانب صاحب العمل.

ويلاحظ أيضا من هذا النص أنه يحقق مصلحة لكل من العامل وصاحب العمل، فصاحب العمل قد يكون مرهقا بالنسبة له دفع مبلغ من التعويض للعامل المصاب بالإضافة إلى نفقات العلاج، خاصة إذا خلفت الإصابة لدى المصاب نسبة عالية من العجز، وبالتالي يكون مجموع

⁽¹⁾ البرغوثي، بلال وصلحات، رافع، واقع تأمينات وتعويضات إصابات العمل وأمراض المهنة في فلسطين، بدون طبعة، فلسطين، بدون دار نشر، 2011، ص20.

مبلغ التعويض الكلي الذي يستحقه كبيراً يرهق كاهل صاحب العمل إذا دفعه وبالتالي إن قيام صاحب العمل بواجب التأمين على عماله يحقق حماية له وللعامل على حد سواء.

غير أنه يوجد مجموعة من القوانين التي لا توجب على صاحب العمل تأمين عماله، وإنما قصرت الأمر على التزام صاحب العمل بعلاج عماله المصابين وتعويضهم، ومن هذه القوانين قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة (1980) وقانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996)، فالمرشح الفلسطيني حينما أوجب على صاحب العمل التأمين على عماله ضد إصابات العمل كان متقدماً على هذه القوانين في هذه المسألة، إذ أن هذه القوانين لم تلزم صاحب العمل بذلك، فصاحب العمل يتحمل فقط نفقات علاج المصاب وتعويضه، مما قد يعرض العامل إلى ممانلة صاحب العمل للحصول على تعويضاته المستحقة.

ولقد عاقب قانون العمل الفلسطيني صاحب العمل الذي يتخلف عن القيام بهذا الإلتزام بغرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (500) دينار، فقد نصت المادة (136) من قانون العمل الفلسطيني على أنه "إذا خالف صاحب العمل أياً من أحكام المادتين (117، 116) يعاقب بغرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (500) دينار"، إلا أنه يلاحظ أن هذه العقوبة غير رادعة وخاصة في ظل التطورات الإقتصادية الحاصلة.

المطلب الثاني: مسؤولية صاحب العمل الملتمزم بتعويض إصابات العمل

ذكرنا سابقاً⁽¹⁾ أن المادة (116) من قانون العمل أوجبت على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله ضد إصابات العمل لدى شركات التأمين المرخصة في فلسطين، ويهدف القانون من وراء هذا الإلتزام أن يكون أمام العامل المصاب جهة قادرة على الدفع حين مطالبته بذلك بسهولة ويسر، وللتخفيف من الأعباء المالية الملقاة على صاحب العمل.

وقد جاء قانون العمل خالياً من تحديد مبلغ التعويض الذي يجب التأمين عليه، فقد يستغل صاحب العمل ذلك ويؤمن على مبالغ بسيطة تجعل من التأمين إجراء شكلياً فقط، من خلال التأمين على العاملين بمبلغ أقل من الحد الأدنى للأجور المقرر قانوناً مما يشكل بالتالي تواطؤ بين شركة التأمين وصاحب العمل، لذلك يجب معالجة هذا النقص التشريعي ووضع حد أدنى

(¹) راجع الصفحة رقم 26.

لمبلغ التعويض الذي يلتزم صاحب العمل التأمين عليه بما يتناسب مع الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور، وفرض غرامات على صاحب العمل إذا لم يلتزم بالحد الأدنى المنصوص عليه.

إلا أن قيام صاحب العمل بتأمين عماله لا يعني إعفاهه من إمكانية رجوع العامل عليه ومطالبته بالتعويض، فمسؤولية صاحب العمل تبقى قائمة عن التعويض ويستطيع العامل مطالبته بالتعويض ولا يستطيع صاحب العمل دفع المطالبة قيامه بالتأمين على عماله، وهذا ما أكدته محكمة النقض المنعقدة في رام الله في حكم لها حيث جاء فيه "إن قيام صاحب العمل بتأمين العمال من حوادث العمل لا يعني انتفاء مسؤوليته عن تعويض العامل المصاب بحادث عمل ولا إعفاهه من الإلتزام بهذا التعويض ما دامت محكمة الدرجة الأولى ردت الدعوى عن شركة التأمين وحصرتها في صاحب العمل، وذهبت محكمة النقض في ذات الحكم إلى أن عدم تعرض محكمة الإستئناف لمسألة التغطية التأمينية لا يجرح الحكم المطعون فيه ما دامت شركة التأمين ليست مختصة أمام محكمة الإستئناف ولا ينفي ذلك حق صاحب العمل في الرجوع على شركة التأمين بما حكم به عليه إن كان محقاً بادعائه بوجود تغطية تأمينية".⁽¹⁾

وترى الباحثة أن صاحب العمل ملزم في جميع الأحوال وبشكل منفرد عن تعويض العامل جراء الإصابة التي يتعرض لها، إلا أنه إذا كان صاحب العمل قد أمن عماله لدى شركة تأمين بموجب بوليصة التأمين، فيستطيع الرجوع بعد تنفيذ التزامه بتعويض العامل المصاب على شركة التأمين ومطالبتها بما دفعه للعامل المصاب في حدود العقد المبرم بينهما.

إضافة إلى أن صاحب العمل يستطيع عند مطالبته بالتعويض إدخال شركة التأمين كخصم في الدعوى وفقاً لنص المادة (196) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة (2001).

المطلب الثالث: مسؤولية صاحب العمل وشركة التأمين عن تعويض إصابة العامل

عرفت المادة الأولى من قانون التأمين الفلسطيني رقم (20) لسنة (2005) عقد التأمين بأنه "أي اتفاق أو تعهد يلتزم بمقتضاه المؤمن أن يؤدي إلى المؤمن له أو المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغاً من المال أو إيراداً أو مرتباً أو أي عوض مالي آخر في حالة وقوع الحادث أو

(1) نقض رقم 2008\253 صادر بتاريخ 2009\4\21.

تحقق الخطر المبين بالعقد، وذلك نظير قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن".

وكذلك عرفت المادة الأولى المذكورة المؤمن له بأنه "الشخص الذي أبرم عقد التأمين مع المؤمن، أو المستفيد الذي اكتسب حقوق عقد التأمين ابتداء أو حولت إليه بصورة قانونية".

يتبين من خلال هذين التعريفين أن العامل هو المستفيد الذي يكتسب حقوق عقد التأمين المبرم بين صاحب العمل وشركة التأمين ابتداء، فالعقد مبرم لمصلحته وليس لمصلحة رب العمل، وبما أن عقد التأمين يكسب العامل حقا مباشرا تجاه المؤمن، جاز له أن يقدم دعوى المطالبة بالتعويضات ضد الشركة المؤمنة وحدها، سندا لنص المادة (2\127) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000).

وقد ذهبت محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في حكم لها إلى صحة الخصومة في حال قيام العامل بمخاصمة شركة التأمين وحدها حيث جاء فيه "بالنسبة للسبب الأول من أسباب الطعن والمتعلق بعدم صحة الخصومة، ولما كانت محكمة الاستئناف قد بينت في حكمها المطعون فيه أن المادة (2\127) من قانون العمل رقم (7) لسنة (2000) 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 ولما كان هذا الذي قرره محكمة الاستئناف يتفق وصحيح القانون فإن هذا السبب يغدو غير وارد وحريا بالرد".⁽¹⁾

وكانت شركة التأمين قد دفعت هذه الدعوى أمام محكمة الاستئناف بقولها "الدعوى من أساسها مردودة لعدم صحة الخصومة ذلك أن الدعوى أقيمت على شركة التأمين بصورة منفردة ولم تقم على الخصم الأساسي وهو صاحب العمل، وبالتالي كان يجب أن تقام الدعوى ابتداء على صاحب العمل وأن تدخل شركة التأمين مدعى عليها ثانية ويصدر الحكم عليهما بالتضامن والتكافل، حيث أن العلاقة التعاقدية المباشرة بين شركة التأمين والشركة المؤمنة يستفيد منها العامل بطريقة غير مباشرة وبالتالي فإن إقامة الدعوى على شركة التأمين وحدها تكون مردودة

(1) نقض رقم 2010\293 الصادر بتاريخ 2011\5\17

وغير مقبولة خاصة وأن مسؤولية شركة التأمين مسؤولية تضامنية تضمن الأضرار المسؤول عن تعويضها صاحب العمل".⁽¹⁾

وقد علقت محكمة الإستئناف على ذلك بقولها " إن المادة (2\127) من قانون العمل رقم (7) لسنة (2000) قد نصت صراحة على أنه (إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما) وحيث من الثابت أن صاحب العمل قد أبرم عقدا مع المدعى عليها لتأمين عماله من أخطار إصابات العمل التي قد يتعرضون لها وبما أن الشركة المؤمنة مسؤولة في مواجهة المدعي لاشتراط مصلحته في عقد التأمين الوارد اسمه به فإنه والحالة هذه يكون قد استعمل حقه المنصوص عليه في القانون باختيار الشركة المدعى عليها لإقامة دعواه عليها للمطالبة بتعويضاته وتكون الدعوى قد أقيمت على خصم حقيقي للمدعي ولا يوجب القانون خصومة صاحب العمل مع الشركة لصحة الخصومة في الدعوى، وبالتالي فإن هذا السبب من أسباب الإستئناف حريا بالرد لمخالفته ما أفصح المشرع عنه في النص القانوني سالف الذكر".⁽²⁾

ويرى الأستاذ موسى شكري أن ما أورده المشرع من عبارة "أي منهما" خلقت جدلا فقها كبيرا في تفسير العبارة، فرأي من الفقه يرى أنها تعني أن للعامل الحق في ملاحقة أحد المكلفين سواء صاحب العمل أو الغير بضمان التعويض عن إصابته أو من الضرر الذي أصابه نتيجة الحادث، أما الرأي الثاني يقول أن يلاحق الطرفين في ضمان التعويض ولا تعارض بين القوانين،⁽³⁾ وترى الباحثة أن الرأي الثاني الذي أورده الأستاذ موسى شكري هو الأولى بالإتباع حيث أن مصلحة العامل المصاب أن يلاحق كلا الطرفين للمطالبة بالتعويض وذلك ضمانا لحصوله على التعويض المقرر له قانونا.

ترى الباحثة أن ما ذهب إليه محكمتا الإستئناف والنقض من أن شركة التأمين مسؤولة مسؤولية مباشرة تجاه العامل رغم عدم تعاقدته معها صحيح، إلا أن استنادها في ذلك على نص المادة (2\127) من قانون العمل رقم (7) لسنة (2000) غير صحيح، حيث أن المقصود بالطرف

⁽¹⁾ إستئناف رقم 2010\23 الصادر بتاريخ 2010\5\4.

⁽²⁾ إستئناف رقم 2010\23 الصادر بتاريخ 2010\5\4.

⁽³⁾ شكري، موسى، شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، ط1، فلسطين، مطبعة أبو غوش، 2004، ص106.

الآخر في هذه المادة ليست شركة التأمين وإنما من يتسبب بالإصابة غير صاحب العمل لأن كلمة (الطرف الآخر) جاءت عامة.

ولقد نصت المادة (18) من قانون التأمين رقم (20) لسنة (2005) بأنه "على المؤمن أداء الضمان أو المبلغ المستحق إلى المؤمن له أو المستفيد على الوجه المتفق عليه عند تحقق الخطر أو حلول الأجل المحدد في العقد". فشركة التأمين ملزمة بدفع التعويضات المترتبة عن الإصابة التي يتعرض لها العامل عند تحقق الخطر أي وقوع الإصابة، ويجوز للعامل في جميع الأحوال إقامة الدعوى ضد الشركة المؤمن لديها وحدها للمطالبة بالتعويضات في حدود مسؤوليتها بموجب عقد التأمين، وذلك لأن عقد التأمين هو اشتراط لمصلحة الغير، وهو استثناء من الأصل العام وهو مبدأ نسبية آثار العقد. فالعامل المتضرر يستطيع الرجوع مباشرة على شركة التأمين، دون حاجة للرجوع على صاحب العمل، لأن صاحب العمل يكون قد دفع أقساط للمؤمن مقابل خلو مسؤوليته من التعويض في حال تحقق الخطر أو وقوع الضرر المؤمن منه.

الفرع الأول: مطالبة صاحب العمل فقط دون شركات التأمين

إن قيام صاحب العمل بتأمين عماله لدى هذه الجهات لا يعني انتفاء مسؤوليته وعدم قدرة العامل المصاب في مطالبته بالتعويض بل تبقى مسؤولية صاحب العمل قائمة ويستطيع العامل مطالبته منفردا بالتعويض وتكون هذه المطالبة صحيحة، ولا يستطيع صاحب العمل أن يدفع المطالبة بأنه قد أمن على عماله لدى شركات التأمين لكي يخلي طرفه ويتم إعفائه من المسؤولية.

ففي جميع الأحوال يبقى التزام صاحب العمل قائما في تعويض العامل المصاب، غير أنه إذا كان قد أمن عماله لدى شركة تأمين يستطيع بعد تنفيذ التزامه بتعويض العامل المصاب الرجوع على شركة التأمين ومطالبته بما التزم به، غير أن صاحب العمل يستطيع إدخال شركة التأمين كخصم في الدعوى عند مطالبته بالتعويض عملا بأحكام المادة (196) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة (2001)، ويهدف الخصم من إدخال شخص من الغير في الخصومة القائمة إلى الحكم عليه بذات الطلبات الأصلية، أو جعل الحكم الصادر في الدعوى الأصلية حجة عليه.⁽¹⁾

⁽¹⁾ التكروري، عثمان، الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001، بدون طبعة، فلسطين، دار الفكر، 2013، ص489.

إضافة إلى أن المحكمة تستطيع إدخال من ترى إدخاله في الدعوى إذا كانت مصلحة الدعوى تقضي ذلك، وهذا ما نصت عليه المادة (82) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة (2001).

إلا أنه في بعض الأحيان قد لا يؤمن صاحب العمل العاملين لديه من إصابات العمل ففي هذه الحالة يبقى ملزماً بتعويض الإصابات التي يتعرض لها العمال بشكل منفرد، وهذا ما أكدته محكمة الاستئناف العليا في غزة في الاستئناف الحقوقي رقم (1995\62) والذي جاء فيه "وحيث إنه ثبت أن البلدية غير مؤمنة على مستخدميها ضد الأعمال الخطيرة لدى شركات التأمين فتكون ملتزمة بمفردها بتعويض المدعي (المستأنف ضده) طبقاً لقانون العمل عن إصابته من جراء الحادث الذي وقع له بسبب وأثناء العمل لديها وأن التزام المستأنف بالتعويض لا يغطيه خضوع المستأنف ضده لقانون التأمين والمعاشات التي يقتطع نسبة معينة من رواتب الموظفين".⁽¹⁾

وتطبيقاً لذلك فقد جاء في حكم لمحكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في النقض المدني رقم (2006\60) "ولما كان صاحب العمل هو الملزم قانوناً بتعويض العامل عن إصابة العمل، فإن كان قد أمن عماله لدى شركة تأمين فإن منطاً مسؤولية شركة التأمين المطعون ضدها هو أن يكون العامل المصاب مشمولاً ببوليصة التأمين وفقاً لأحكام عقد التأمين والشروط العامة الواردة في البوليصة".⁽²⁾

مما يعني أن صاحب العمل هو الملزم بتعويض العاملين لديه ضد إصابات العمل، سواء أمن عليهم ضد هذه الإصابات لدى الجهات المرخصة لذلك أم لم يؤمن، غير أنه إذا لم يؤمن يكون ملزماً بتعويض الإصابات بشكل منفرد، أما إذا كان قد التزم بالتأمين على العاملين لديه بموجب نص المادة (116) من قانون العمل الفلسطيني فإنه يكون مسؤولاً هو وشركة التأمين بالتضامن والتكافل عن التعويض، وكذلك لو أمن صاحب العمل على عماله لكنه خالف الشروط الواردة في بوليصة التأمين فيبقى هو الملزم بالتعويض بشكل منفرد، لأن شركة التأمين ملزمة بالتعويض وفق نصوص بوليصة التأمين والشروط الواردة فيها فإذا تم مخالفة هذه الشروط فلا تكون ملزمة بالتعويض.

⁽¹⁾ استئناف حقوقي رقم 1995\62 الصادر بتاريخ 1996\3\12.
⁽²⁾ نقض مدني رقم 2006\60 الصادر بتاريخ 2007\12\23.

الفرع الثاني: تراخي صاحب العمل عن إبلاغ شركة التأمين بوقوع الحادث.

نصت المادة (117) من قانون العمل رقم (7) لسنة (2000) "عند وقوع إصابة العمل على صاحب العمل القيام بما يلي: 3- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطيا عن كل إصابة عمل خلال (48) ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار".

يتبين من هذا النص أن القانون ألزم صاحب العمل بإخطار وزارة العمل و شركة التأمين التي أمن عماله لديها خطيا خلال (48) ساعة من وقوع إصابة العمل المؤمن عليها.

غير أن هذا النص لم يحدد وسيلة تبليغ الإخطار الخطي لشركة التأمين، وعليه يمكن القول بأنه يمكنه تبليغ شركة التأمين بأية وسيلة تحقق الغاية من التبليغ، وهي علم شركة التأمين بوقوع إصابة عمل لأحد العمال المشمولين بالتأمين لديها، كما لو تم هذا التبليغ بتسليم الإخطار باليد لشركة التأمين أو بالبريد المسجل مع علم الوصول.⁽¹⁾

يتبين من خلال هذه النصوص أن قانون العمل الفلسطيني قد نص على ضرورة قيام صاحب العمل بإخطار شركة التأمين خلال (48) ساعة عند وقوع الإصابة، فبمجرد وقوع الإصابة يتوجب على صاحب العمل إخطار الوزارة وشركة التأمين المؤمن لديها حتى تتخذ الإجراءات اللازمة في مواجهة العامل المصاب، وتعويضه عن الإصابة التي تعرض لها، ومنح القانون صاحب العمل مدة (48) ساعة يستطيع خلالها وبعد تقديم الإسعافات الأولية ونقله إلى مراكز العلاج أن يبلغ الوزارة وشركة التأمين، فلا يوجد داعي لتطويل هذه المدة إلى سبعة أيام أو أربعة عشر يوما حسب ما هو منصوص عليه في قانون الضمان الإجتماعي.⁽²⁾

يتبين من هذا النص أنه وفي حالة تأخر صاحب العمل عن إخطار شركة التأمين بوقوع الإصابة خلال المدة المنصوص عليها في المادة (3117) المذكورة أعلاه، فلا يسقط حق العامل المصاب في المطالبة بالتعويض والحصول عليه.

إضافة إلى أن قانون التأمين رقم (20) لسنة (2005) قد تطرق في المادة (12) منه إلى الشرط الذي يقضي بسقوط حق المؤمن له إذا تأخر عن إعلان الحادث المؤمن له إلى الجهات

(1) أبو زينة، أحمد، تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، الجامعة العربية الأمريكية، فلسطين، 2016، مجلد 2 عدد 1، ص 12.
(2) مراجعة المادة (27ب) من قانون الضمان الإجتماعي الأردني الملغى، والمادة (76ج) من قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني.

المطلوب إخطارها فقد نصت هذه المادة على أنه "يقع باطلا كل ما يرد في وثيقة التأمين من الشروط الآتية: 2- الشرط الذي يقضي بسقوط حق المؤمن له بسبب تأخره في إعلان الحادث إلى الجهات المطلوب إخطارها أو في تقديم المستندات، إذا تبين أن التأخير كان لعذر مقبول". فيتبين من نص هذه المادة أن المشرع ألزم المؤمن له بإعلان المؤمن نبأ وقوع الحادث المؤمن منه، وهو أمر طبيعي إذ أن مناط التزام المؤمن بأداء مقابل التأمين هو وقوع الحادث المؤمن منه ومن ثم فإن على المؤمن له أن يحيط المؤمن علما بتحقيق الحادث حتى يقبض مقابل التأمين المذكور في العقد. (1)

الفرع الثالث: مطالبة صاحب العمل وشركة التأمين معا.

إن مسؤولية صاحب العمل عن هذا التعويض تنشأ بمجرد انطباق وصف إصابة العمل على الحادث، أما مسؤولية شركة التأمين فتتبع من أن عقد التأمين المبرم بينها وبين صاحب العمل هو لمصلحة العمال الذين يجب تعويضهم من قبل شركة التأمين عند وقوع الخطر المؤمن ضده، وهو إصابات العمل وأمراض المهنة. (2)

فبالتالي يستطيع العامل المصاب مطالبة كل من صاحب العمل وشركة التأمين عن تعويض إصابة العمل الحاصلة له على وجه التضامن والتكافل، نظرا لقيام مسؤولية كل منهما، على الرغم من اختلاف مصدر التزام كل منهما تجاه العامل، فأساس المسؤولية بالنسبة لصاحب العمل هو نص القانون، أما أساس هذه المسؤولية من جانب شركة التأمين هو قاعدة الإشتراط لمصلحة الغير المستمدة من عقد التأمين المبرم بينهما. (3)

وهذا ما أيده محكمة بداية رام الله في الدعوى رقم (2009\329) فقد قضت بأنه "إن المادة 116 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، قد ألزمت كل رب عمل بالتأمين على عماله، وذلك كضمانة للعامل من أجل الحصول على التعويض في حالة تعسر رب العمل أو عدم قدرته على الدفع، وفي هذه الحالة من حق العامل المصاب مطالبة أي من رب العمل أو شركة التأمين أو كليهما بمقدار التعويض المستحق" وفي حكم محكمة الاستئناف العليا المنعقدة في غزة في

(1) العطير، عبد القادر، التأمين البري في التشريع، دراسة مقارنة، بدون طبعة، بدون دار نشر، 2001، ص 218.

(2) أبو زينة، أحمد، مرجع سابق، ص 14.

(3) عياد، مصطفى عبد الحميد، الوجيز في شرح علاقات العمل الفردية على ضوء قانون العمل رقم 16 لسنة 1964 في فلسطين، ط 1، بدون دار نشر، 1997، مصر، ص 423-424.

الإستئنافين الحقوقيين رقم (99\187) ورقم (99\188) والصادران بتاريخ 12\5\1999، ألزمت المحكمة صاحب العمل وشركة التأمين بأن يدفعوا متكافلين ومتضامنين تعويض إصابة العمل للعامل المصاب، وذلك بما ثبت للمحكمة من الإصابة هي إصابة عمل لحقت به في أثناء عمله لدى صاحب العمل، وبما ثبت لديها أيضا أن صاحب العمل هذا أمن على عماله لدى شركة التأمين".

وقد يثور نزاع بين صاحب العمل وشركة التأمين حول استحقاق العامل للتعويض في مواجهة شركة التأمين من عدمه، فإذا أثبتت شركة التأمين أنها غير مسؤولة عن هذا التعويض لأي سبب، فلا يكون أمام العامل المصاب سوى الرجوع على صاحب العمل ومطالبته بالتعويض، (1) وفي هذا المجال جاء في حكم لمحكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في النقض المدني (2006\60) "أنه لما كانت علاقة شركة التأمين المطعون ضدها هي علاقة تعاقدية مع المؤمن لها المدعى عليها الأولى وهي المكلفة قانونا بإثبات أن العامل المصاب (المدعى) مشمول ببوليصة التأمين، ولما لم تقدم المؤمن لها المدعى عليها الأولى للمحكمة ما يثبت ذلك من خلال كشف بأسماء العمال عن الشهر الذي أصيب فيه العامل المدعى يتضمن اسم المدعى وأجره، فإن ما توصلت إليه محكمة الموضوع بأن المدعى ليس مشمولا ببوليصة التأمين وبالتالي فإن انعدام الخصومة بين الطاعن المدعى والمطعون ضدها المدعى عليها الثانية يكون واقعا في محله وموافقا للقانون". (2)

كما جاء في حكم محكمة بداية رام الله في الدعوى رقم (2009\329) "إن مسؤولية شركة التأمين تجاه العامل وإن كانت محدودة بسقف وثيقة التأمين المنظمة بحكم قانون العمل لصالح العمال، إلا أن الشروط الأخرى المتكونة بين رب العمل وشركة التأمين لا تسري في مواجهة العامل المصاب، في حين أن العلاقة بين رب العمل وشركة التأمين مصدرها العقد وشروطه كافة، وبالتالي وجدت هذه المحكمة أنه دون الحاجة لبحث صحة أو عدم صحة الشرط الذي دفعت به شركة التأمين (وهو أن حادث السير الذي تعرضت له المدعية العاملة مستثنى من التغطية التأمينية كحادث عمل حسب أحكام وشروط وثيقة التأمين) فإنه لا يسري في مواجهة العامل المصاب.

(1) أبو زينة، أحمد، مرجع سابق، ص 14-16.
(2) نقض مدني رقم 2006\60 الصادر بتاريخ 23\12\2007.

وقد أيدت هذا الحكم محكمة الإستئناف في الإستئناف المدني رقم (2010\168) عندما اعتبرت هذه المحكمة أن القول بوجود استثناءات في بوليصة التأمين يعني شركة التأمين من المسؤولية، إذا كانت الإصابة التي تعرض لها العامل نتيجة حادث طرق، هو قول مقبول في مواجهة رب العمل، أما العامل فهو من الغير، ويستطيع أن يدفع بعدم انطباق هذا الإستئناف في مواجهته".⁽¹⁾

وتختلف الباحثة مع هذين الحكمين الصادرين من محكمة البداية ومحكمة الإستئناف في هذه الدعوى، لأنه حتى تكون شركة التأمين مسؤولة عن الإصابة التي تعرض لها العامل، يجب أن يكون ذلك العامل مشمولاً بالتغطية التأمينية وفق وثيقة التأمين المبرمة بين صاحب العمل وشركة التأمين وبالشروط الواردة فيها، وبالتالي فإن وجود شرط يحرم العامل من الحصول على التعويض عن الإصابة التي تعرض إليها، فلا يكون أمام العامل سوى الرجوع على صاحب العمل ومطالبته بالتعويض عن الإصابة التي تعرض لها.

وبالنتيجة رفضت محكمة النقض تبرير محكمة الإستئناف إلا أنها ردت طعن شركة التأمين ولكن لسبب مغاير للسبب الوارد في الحكم المطعون فيه بالنقض، فقد وجدت محكمة النقض أن ارادة طرفي عقد التأمين محل الدعوى قد اتجهت صراحة وفق الشرط الخاص المحدد للنطاق الجغرافي للتغطية التأمينية، إلى أن هذه التغطية تشمل ما يتعرض له المؤمن عليهم في أثناء تنقلهم من مراكز عملهم إلى أماكن إقامتهم، وهذا الشرط هو واجب التطبيق، وبالتالي فإن ادعاء الطاعنة (شركة التأمين) بعدم مسؤوليتها كون الحادث هو حادث طرق مستثنى من التغطية التأمينية وفق الشروط العامة الواردة في ملحق وثيقة التأمين يغدو غير وارد، ويغدو ما توصلت إليه محكمة الإستئناف موافقا للقانون من حيث النتيجة، وذلك للسبب الذي بينته محكمة النقض، وليس للسبب الوارد في الحكم المطعون فيه".

لذلك فإن محكمة النقض في حكمها المدني رقم (2006\60) اعتبرت أن صاحب العمل هو الملمزم قانونا بتعويض العامل عن إصابة العمل، فإن كان قد أمن عماله لدى شركة تأمين، فإن مناط مسؤولية شركة التأمين هو أن يكون العامل المصاب مشمولاً ببوليصة تأمين وفقاً لأحكام عقد التأمين والشروط الواردة في البوليصة".

⁽¹⁾ إستئناف مدني رقم 2010\168 الصادر بتاريخ 2010\7\18.

فيتين من خلال هذا الحكم أن شركة التأمين غير ملزمة بتعويض العاملين إلا في حدود ما تم الإتفاق عليه بين شركة التأمين وصاحب العمل وفق نصوص بوليصة التأمين.

المطلب الرابع: سقوط الحق بالتعويض

يسقط حق المصاب في الحصول على التعويض في حالتين ذكرهما قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000)، الأولى إذا تعدد إلحاق الضرر بنفسه، أو إذا وقع الحادث تحت تأثير الخمر والمخدرات، والثانية بانقضاء مدة سنتين على الإصابة، وسيتم بحث هاتين الحالتين في الفرعين التاليين، ونص قانون العمل الأردني أيضا على ثلاث حالات يسقط بها حق المصاب في التعويض، الأولى إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمي من المصاب، والثانية إذا كانت الإصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية، والثالثة إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية والأمن الصناعي المعطى عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة .

الفرع الأول: تعدد العامل إلحاق الضرر بنفسه أو وقوعه تحت تأثير الخمر والمخدرات.

النصوص القانونية

-القانون المصري: تنص المادة (57) من قانون التأمينات الإجتماعية المصري على أنه "لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية:

أ-إذا تعدد المؤمن عليه إصابة نفسه.

ب-إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك:

1-كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

2-كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل".

-القانون الإماراتي: تنص المادة (153) من قانون العمل الإماراتي على "لا يستحق العامل المصاب تعويضاً عن الإصابة أو العجز التي لم تؤد إلى الوفاة إذا ثبت من تحقيقات السلطات المختصة أن العامل تعمد إصابة نفسه بقصد الإنتحار أو الحصول على تعويض أو إجازة مرضية أو لأي سبب آخر، أو كان العامل وقت الحادثة واقعا وبفعله تحت تأثير مخدر أو تحت تأثير الخمر، وكذلك إذا تعمد مخالفة تعليمات الوقاية المتعلقة في أمكنة ظاهرة من محل العمل أو كانت إصابته أو عجزه نتيجة سوء سلوك فاحش مقصود من جانبه أو رفض دون سبب جدي الكشف عليه أو اتباع العلاج الذي قرره اللجنة الطبية المشكلة وفقا لأحكام المادة (148) ولا يلزم صاحب العمل في هذه الحالات بعلاج العامل أو أداء أية معونة مالية إليه".

-القانون الأردني: تنص المادة (94) من قانون العمل الأردني: يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض النقدي في أي من الحالات التالية:

1-إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب.

2-إذا كانت الإصابة ناتجة عن تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية.

3-إذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الإصابة أو بشأن الوقاية والأمن الصناعي المعلن عنها والواجب إتباعها وكان لهذه المخالفة أثر في وقوع الإصابة".

-القانون الفلسطيني: تنص المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني على أنه "1-يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي:

- عن فعل متعمد من المصاب.

-تأثير الخمر والمخدرات.

2-يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر".⁽¹⁾

⁽¹⁾ وقد نص القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني رقم 6 لسنة 2016 على ذات هذه الأسباب مع إضافة حالة ثالثة وهي إذا خالف العامل المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو بالسلامة أو الصحة المهنية المعلن عنها والواجب إتباعها وكانت هذه المخالفة سببا أساسيا للإصابة، وهذا ما أكدته المادة (180ج) منه.

يتبين من خلال هذه النصوص أن حق العامل المصاب يسقط في الحصول على التعويض إذا حدثت الإصابة نتيجة فعله المتعمد بداية، فيجب على العامل أن يبذل كل ما في وسعه من أجل تجنب التعرض للإصابة، وكذلك يجب على العامل الإبتعاد عن تناول الخمر والمخدرات أثناء قيامه بالعمل، أو إذا كان قد تناولها قبل المجرى إلى العمل وبقي متأثراً بها في أوقات الدوام، وبالتالي إذا وقعت الإصابة وهو متأثراً بالخمر والمخدرات فإنه يفقد حقه في الحصول على التعويض، ويستثنى من ذلك حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر، ويجب توافر علاقة السببية بين الفعل والإصابة وهذا ما نصت عليه المواد المذكورة والتي تشترط أن تنتج الإصابة عن تأثير الخمر أو المخدرات.

وبالتالي إذا انتفت علاقة السببية بين الفعل والإصابة يبقى حق العامل المصاب في الحصول على التعويض قائماً.

مثال 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، لإنتفاء علاقة السببية بين حالة السكر والإصابة.

أما بالنسبة للحالة الثالثة الواردة في قانون التأمينات الإجتماعية المصري وقانون العمل الأردني من شأنها أن تجعل العامل أثناء تأديته لعمله يتوخى أسباب السلامة أكثر من اللازم، لأنه في حالة مخالفته وعدم التزامه يحرم من التعويض، وترى الباحثة أن موقف هذه القوانين أكثر دقة من موقف المشرع في قانون العمل الفلسطيني، وحيداً لو نهج المشرع في ذلك نهج هذه القوانين، لأن من شأن مراعاتها حماية مصلحة كل من العامل وصاحب العمل على حد سواء. ولقد أضاف قانون العمل الإماراتي حالة ما إذا كانت الإصابة أو العجز نتيجة سلوك فاحش مقصود من جانب العامل أو رفض دون سبب جدي إجراء الكشف عليه أو إتباع العلاج الذي قرره اللجنة الطبية، ولقد ضيق المشرع الإماراتي على العامل المصاب في هذه الحالة.

واستثناء مما تقدم في أي من الحالات التي يسقط فيها حق المصاب بالتعويض، إذا أدت الإصابة إلى تخلف نسبة عجز بمقدار 35% فأكثر أو أدت الإصابة إلى الوفاة، فيبقى صاحب العمل مسؤولاً عن تعويض المصاب في الحالة الأولى، والورثة في الحالة الثانية، غير أن

المشرع الإماراتي استثنى حالة الوفاة فقط، فإذا أدت الإصابة إلى عجز مهما بلغت قيمته فإنه يحرم من التعويض ولا يلزم صاحب العمل بعلاجه أو أداء أية معونة مالية له.

ونصت المادة (94ب) 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"، ونص قانون التأمينات الإجتماعية المصري على أنه "وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن 25% من العجز الكامل"

فيتين من خلال هذه النصوص أنها اتفقت جميعها على أنه وبالرغم من تعمد العامل المصاب إلحاق الضرر بنفسه أو وقوع الإصابة وهو تحت تأثير الخمر والمخدرات، أو في حالة مخالفة التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة المهنية في القوانين التي نصت على هذه الحالة، فإنه يستحق التعويض في حالة الوفاة (للورثة) أو تخلف نسبة من العجز، مع اختلاف هذه القوانين في نسبة العجز المتخلفة والتي على أساسها يستحق التعويض فقانون العمل الفلسطيني جعل هذه النسبة 35% فأكثر، أما قانون العمل الأردني أن لا تقل عن 30%، وترى الباحثة أن نسبة 30% هي النسبة المناسبة والواجبة الإلتباع، لأن في ذلك مراعاة لمصلحة العامل المصاب ولصاحب العمل كذلك الذي يكون غير ملزم بالتعويض إذا كانت نسبة العجز المتخلفة لديه من جراء تعمده إلحاق الضرر بنفسه، لأن القول بذلك من شأنه أن يجعل المصاب يستسهل مسألة تعمده إلحاق الضرر بنفسه إذا كان سيتعرض لنسبة عجز بسيطة ويعوض عنها من قبل صاحب العمل.

وترى الباحثة بأنه يجب على العامل أن يتوخى الحذر وأسباب السلامة أثناء تأديته لعمله، تجنباً لتعرضه للإصابة، وكذلك يجب على صاحب العمل زيادة الوعي لدى العمال وخاصة الذين يعملون في المعدات والآلات الضخمة الخطرة، من خلال عقد دورات أو ندوات تبين كيفية استخدام هذه الآلات، وفي المقابل يحرم العامل من الحصول على التعويضات إذا لم يتوخى الحذر وأسباب السلامة أثناء تأديته للعمل وتعرض للإصابة.

الفرع الثاني: مرور الزمن المانع من سماع الدعوى (التقادم)

نصت المادة (124) من قانون العمل رقم (7) لسنة (2000) على أنه " ما لم يكن التأخير ناتجا عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة".

يتبين من هذا النص أن حق العامل المصاب يسقط في الحصول على التعويض بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة، وبالتالي فإن مدة عدم سماع الدعوى هي مدة سقوط .

إلا أن مدة السنتين لا تحتسب من تاريخ الإصابة، إذا استغرق العامل زمنا في العلاج، بل تبدأ من تاريخ استقرار حالته، وغالبا ما تبدأ مدة السنتين من تاريخ التقرير الطبي النهائي، بشرط أن يكون التأخير في إعداد هذا التقرير ناتجا عن صعوبة تحديد الوضع النهائي للمصاب.⁽¹⁾

أما إذا كان التأخر في إعداد التقرير الطبي النهائي، ناتجا عن تقاعس العامل، وتخلفه عن مراجعة الجهات المختصة لإصدار 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 التاريخ المبدئ لمدة السنتين، وتخضع هذه المدة للقواعد العامة في التقادم المتعلقة بالوقف والإنقطاع.⁽²⁾

وهذا ما أكدته محكمة النقض الفلسطينية في حكم لها حيث جاء فيه " إن مقتضى ذلك أن يسقط حق المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل في الحالتين بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة عملا بالمادة (124) ويكون ما توصلت إليه محكمة الإستئناف فيما ورد في قرارها الطعين حول هذه المسألة موافقا للقانون وسبب الطعن غير وارد وحرى بالرد".⁽³⁾

وجاء في حكم آخر لها "ولما كانت النصوص القانونية التي تحدد مدة مرور الزمن هي قواعد أمره متعلقة بالنظام العام وتسري بأثر مباشر وقت العمل بها على كل مدة تقادم لم تكتمل، ولما كان موضوع الدعوى هو المطالبة بتعويض عن إصابة عمل، وكان تقرير اللجنة الطبية المركزية الذي تستند إليه الدعوى مؤرخ في 2001\9\18 بينما بدأ سريان قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 بتاريخ 2001\12\25 أي بعد مدة تقل عن ثلاثة أشهر من تاريخ التقرير المذكور وقد

⁽¹⁾ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص169.

⁽²⁾ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص170.

⁽³⁾ نقض مدني فلسطيني رقم 2010\37، الصادر بتاريخ 2010\11\14.

نص في المادة 124 منه على سقوط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة ما لم يكن التأخير ناجماً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع وحيث أقيمت الدعوى بتاريخ 2003\2\5 أي قبل انقضاء المدة المحددة في المادة 124 المذكورة فإن هذا السبب يغدو غير وارد ونقرر رده".⁽¹⁾

(1) نقض مدني فلسطيني رقم 2009\341، نقض مدني 2009\351، الصادر بتاريخ 2010\4\21.

الفصل الثاني

التعويض عن إصابة العمل

يتناول هذا الفصل مبحثين أساسيين يتمثلان بالآتي:

المبحث الأول إصابة العمل حيث سيتم التطرق في هذا المبحث لماهية إصابة العمل ومفهوم حادث العمل، وعناصره وحالاته، وكيفية إثبات حادث العمل، والفصل الثاني كيفية حساب التعويضات التي يستحقها العامل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم 4 لسنة 2015، حيث سيتم التطرق في هذا المبحث إلى التعويضات التي يستحقها العامل كالتعويض عن العجز المؤقت، والتعويض عن العجز الكلي، والتعويض عن العجز الجزئي سواء المؤقت أم الدائم، والتعويض في حالة الوفاة.

المبحث الأول: إصابة العمل

قرر القانون للعامل الذي يتعرض لإصابة عمل مجموعة من الحقوق تجاه صاحب العمل، وقد خصص هذا المبحث لدراسة إصابات العمل، ولقد قسم إلى مطلبين، الأول مفهوم حادث العمل وكيفية إثبات وقوعه، والثاني مدى حق العامل في الرجوع على شركة التأمين بالتعويض عن إصابة العمل في حال كان للحادث صفة مزدوجة (حادث عمل وحادث طرق) وجواز الجمع بين التعويضات.

المطلب الأول: مفهوم حادث العمل وكيفية إثبات وقوعه

عرف الفقه إصابة العمل استنادا إلى قرار لمحكمة النقض الفرنسية بأنه "الضرر الذي يلحق الجسم نتيجة تأثير خارجي مفاجئ".⁽¹⁾

لم يورد المشرع الأردني تعريفا محددًا لإصابة العمل في أي من مراحل تدرجه بإستثناء ما أورده في قانون الضمان الإجتماعي فقد اكتفى في قانون العمل بأن افرد فصلا خاصا لتعويض العمال عن إصابات العمل دون أن يورد تعريفا محددًا بهذا الصدد تاركًا أمر استخلاص تعريف إصابات العمل من خلال المواد (54-67) من الفصل الثاني عشر والمخصص لتعويض العمال، فقد نصت المادة (56) منه على أنه "إذا أصيب عامل بضرر جسماني من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به يكون صاحب العمل مسؤولًا عن دفع جميع النفقات الطبية والصيدالية ومصاريف الإقامة بالمستشفى التي أنفقت لعلاج ذلك الضرر الجسماني وكذلك نفقات نقل العامل المصاب إلى المستشفى أو الطبيب"، كذلك نصت المادة 2\57 على أنه " إذا أصيب عامل مستخدم في أي عمل معين في الذيل الثاني لهذا الفصل بمرض معين فيه بوصفه مرضًا مهنيًا تعتبر إصابته بذلك المرض أنه نشأ عن استخدامه ما لم يبرهن صاحب العمل خلاف ذلك". كما أن المادة (63) منه قد نصت أيضا على الحكم بالتعويض عن الإصابات: إذا أصيب عامل بضرر جسماني في حالة من الحالات الآتية:

أ- من جراء إغفال صاحب العمل صيانة أي ممر أو أبنية أو الآت أو أجهزة ذات علاقة بمهنته أو حرفته أو تستعمل في حرفته أو مهنته، صيانة جيدة لا خطر منها أو من جراء إغفال أي شخص في خدمة صاحب العمل أوكل إليه مهمة القيام بإبقاء الممر أو المباني أو الآلات أو الأجهزة بحالة جيدة لا خطر منها.

ب- من جراء إهمال أي شخص في خدمة صاحب العمل أوكل إليه مهمة المراقبة حينما كان يضطلع بتلك المراقبة.

⁽¹⁾ قرار محكمة النقض الفرنسية رقم 1044 لسنة 1958، مشار إليه في عبد الرضا، عبد الرسول، الوجيز في قانون العمل الكويتي، 1985، بدون طبعة، ص186

ج- من جراء تصرف أي شخص في خدمة صاحب العمل كان العامل حين إصابته بالضرر الجسماني ملزماً بالإمتثال لأوامره أو تعليماته وامتثل لها أو نشأ الضرر الجسماني عن امتثاله لها.

د- من جراء أي فعل أو إغفال من أي شخص في خدمة صاحب العمل قام به إطاعة لحكم أية مادة من نظام وضعه صاحب العمل أو إطاعة لتعليمات خاصة أصدرها شخص فوضه صاحب العمل صلاحية إصدارها.

ففي تلك الحالات تقبل الدعوى التي يرفعها العامل أو أي من أفراد عائلة المتوفى مطالباً فيها بالتعويض عن الضرر الجسماني أمام محكمة مدنية، لمجرد أن العامل كان حين إصابته بالضرر الجسماني يشتغل لدى صاحب العمل أو في خدمته".

وعرفت محكمة التمييز الأردنية إصابة العمل بأنها "تلك الإصابة الناشئة عن حادث فجائي عنيف يحدث ضرراً جسمانياً للعامل أثناء العمل أو بسببه ويشمل ذلك مخاطر الطريق".⁽¹⁾

ومن خلال النظر إلى هذه النصوص نجد أن إصابة العمل طبقاً لقانون العمل الأردني هي عبارة عن "إصابة العامل بضرر جسماني من جراء حادث نشأ عن استخدامه أو أثناء القيام به، كذلك الإصابة بمرض معين بوصفه مرضاً مهنيًا معين في الذيل الثاني الملحق في الفصل الثاني عشر والخاص بتعويض العمال، إضافة إلى إصابة العامل بضرر جسماني في أي من الحالات المذكورة أعلاه".⁽²⁾

وعرفت المادة الثانية من قانون العمل المصري رقم (63) لسنة (1964) إصابة العمل على أنها "الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل وبسببه، ومس جسم العامل وأحدث به ضرراً"، وعرفت المادة الخامسة من قانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم (79) لسنة (1975) إصابة العمل هي "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرفق أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأديته العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها

⁽¹⁾ قرار محكمة التمييز رقم 74/12 المنشورة في مجلة نقابة المحامين الأردنية لعام 1974، ص 618.
⁽²⁾ الظاهر، محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون الضمان الإجتماعي فقها تشريعاً اجتهاداً، بدون طبعة، الأردن، بدون دار نشر، 1994، ص 16-17.

قرار من وزير التأمينات بالإتفاق مع وزير الصحة ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".

وعرفت المادة الأولى من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة (1980) في شأن تنظيم علاقات العمل إصابة العمل "هي إصابة العامل بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بهذا القانون أو بأية إصابة أخرى ناشئة عن عمله حصلت له أثناء تأدية ذلك العمل وبسببه ويعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للعامل خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".

أما فيما يخص المشرع الفلسطيني فقد عرفت المادة الأولى من قانون العمل 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"،⁽¹⁾ وأول ما يؤخذ على هذا التعريف بأنه يخلط بين إصابة العمل وبين حادث العمل، فهذا النص يعرف إصابة العمل بالحادث، بينما إصابة العمل هي نتيجة للحادث وليس الحادث نفسه، فالإصابة هي الأذى أو الضرر الذي يحدث لجسم العامل نتيجة حادث عمل.⁽²⁾ فمن خلال تعريف القانون لإصابة العمل نلاحظ بأنه يجب أن يكون هناك علاقة سببية و رابط بين الإصابة التي تحدث للعامل وبين عمله أي يجب أن تكون الإصابة بسبب العمل أو أثناء تأديته له أي أن الإصابة يجب أن تكون نتيجة قيام العامل بتنفيذ التزاماته الملقاة على عاتقه بموجب عقد العمل لصالح صاحب العمل،⁽³⁾ وهذا ما سارت عليه معظم التشريعات العربية حيث في تعريفها لإصابة العمل لم تبحث في

⁽¹⁾ أما القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني رقم 6 لسنة 2016 فقد عرف في مادته الأولى المقصود بإصابة العمل فجاء فيها "تكون إصابة العمل على النحو الآتي: 1-حادث بغض النظر عن سببه وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا بسبب عمله.

2-حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس.

3-حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى فيه أجره".

إن المشرع الفلسطيني في قانون الضمان الإجتماعي قد توسع في الحالات التي تعتبر إصابة عمل، فبين بالتفصيل متى يعتبر الحادث إصابة عمل.

⁽²⁾ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص150.

⁽³⁾ الظاهر، محمد عبد الله، مرجع سابق، ص13.

ماهية الإصابة وعناصرها وإنما اكتفت فقط بذكر الشروط الواجب توافرها حتى تعتبر إصابة العمل إصابة عمل بالمعنى القانوني.⁽¹⁾

غير أن فقهاء القانون المصري ميزوا بين الحادثة والإصابة، فالحادثة هي السبب الخارجي الذي أحدث الضرر في جسم العامل، بينما الإصابة هي الضرر الجسمي الناشئ عنها.⁽²⁾

ونص قانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم (79) لسنة (1975) في المادة (50هـ) على أنه "لا بد أن يكون هنالك علاقة بين الحادث والحياة المهنية للعامل، بأن يقع أثناء العمل أو بسببه" دون أن يعرف الحادث أو إصابات العمل.

يتبين من التعريفات المتقدمة بأن هناك إجماع تشريعي في تعريف إصابات العمل، إلا أن المشرع المصري قد وسع مفهوم إصابات العمل فاعتبر أن الإصابة بسبب الإجهاد والإرهاق هي إصابة عمل وكذلك بين مفهوم حادث الطريق ومعياره بشكل صريح وهو معيار الطريق الطبيعي وبالتالي يكون المشرع المصري قد حسم الخلاف في الفقه في هذا الموضوع، ويتفق القانون الإماراتي مع القانون المصري إلا أن القانون المصري من وجهة نظر الباحثة هو التعريف الأفضل والأولى بالإتباع.

الفرع الأول: عناصر حادث العمل

ذهب القضاء الفرنسي والمصري إلى أن الحادث، هو الفعل المفاجئ الذي يحدث مساساً بجسم الإنسان، أو هو كل واقعة تتسم في تحققها بالمباغته، وينتج عنها آثار ضارة بجسم الإنسان.⁽³⁾ فلا بد من توافر مجموعة عناصر حتى تكون الإصابة حادث عمل، وهذه العناصر هي:

العنصر الأول: أن يكون الفعل مباغتا أو مفاجئا

ويقصد بالحادث المفاجئ أو المباغت، الفعل الذي يلحق أضراراً بالعامل، ويقع في فترة وجيزة، حتى وإن ظهرت انعكاساته بعد ذلك، وهو ما يفرق بين حادث العمل عن المرض المهني، ويترتب على ذلك أنه لا يعد حادث عمل الفعل الذي يقع في فترة زمنية بطيئة، أو غير

⁽¹⁾ أبو عرة، مراد شاهر، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، فلسطين، 2013، ص38.

⁽²⁾ الأودن، سمير، مرجع سابق، ص56.

⁽³⁾ منصور، محمد حسين، قانون التأمين الإجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص220-221، نقلاً عن نصره، أحمد، مرجع سابق، ص151.

محسوسة، وتطبيقاً لذلك ذهبت محكمة النقض المصرية إلى عدم اعتبار الوفاة الناتجة عن الإرهاق في العمل إصابة عمل، إلا إذا اتسمت بالمباغثة.

فلا تعد إصابة عمل فقد حاسة الشم الناتج عن استنشاق الغبار لفترة طويلة من الزمن، قضاها العامل في العمل، ذلك لأن فقدان الحاسة لم ينتج عن فعل مفاجئ، بل نتيجة لسلسلة من الأفعال البطيئة، التي لا يمكن إرجاعها إلى تاريخ محدد.

وقد ورد في قانون العمل ما يدل على ضرورة توافر شرط المفاجأة في حادث العمل، وهو ما يستدل عليه من تعريف إصابة العمل السابق الإشارة إليها في المادة الأولى، والتي فرقت بين إصابة العمل والمرض المهني.

العنصر الثاني: كون الفعل خارجياً

أي أن يكون الضرر الذي أصاب العامل المؤمن عليه قد نشأ بفعل خارجي لا علاقة لإرادة المصاب فيه، ولم تتدخل إرادته في إحداثه، وقد ذهب بعض الفقهاء إلى توضيح المقصود بالقوة الخارجية كأحد عناصر إصابة العمل، أنها أي عامل مادي أو معنوي خارجي لا يتعلق بالتكوين البيولوجي للمصاب أي أن يكون سبب الإصابة خارج عن التكوين الجسماني للمصاب،⁽¹⁾ وهو ما يسمى بالسبب الأجنبي عن المصاب.⁽²⁾ وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية "تعتبر الإصابة اللاحقة بالمدعي أثناء قيامه بعمله كرئيس لقسم المحاسبة والناتجة عن ارتطام بوابة القاصة الحديدية بوجهه هي إصابة عمل، لأن القاصة هي أداة من أدوات عمل المدعي".⁽³⁾

فبالتالي يشترط لإعتبار الفعل الذي أصاب جسم الإنسان حادث عمل، أن يكون فعلاً خارجاً عن جسم المصاب،⁽⁴⁾ وهو ما يميز حادث العمل عن المرض المهني، وبناء على ذلك ترفض

⁽¹⁾البقور، كريمة جلال، العويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الإجتماعي الأردني مقارنة مع قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، عمان، 2016، ص12.

⁽²⁾ العتيبي، صالح ناصر، التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، ط1، مجلس النشر العالمي، الكويت، 2005، ص2.

⁽³⁾ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (86\5) الصادر بتاريخ 1986\2\4.

⁽⁴⁾قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه "إذا نجمت إصابة المستدعي عن حادث وقع له أثناء تأديته لعمله وبسببه وأنه لا يوجد لديه سوابق مرضية في منطقة الظهر ومكان الإصابة فإنها تعتبر إصابة عمل بالمعنى المقصود في المادة الثانية من قانون الضمان الإجتماعي رقم(19) لسنة 2001 والمادة الثالثة من التعليمات التنفيذية لإصابات العمل لسنة 2000 وحيث ذهبت المستدعي ضدها بقرارها المطعون فيه إلى خلاف ذلك فيكون قرارها مخالفاً للقانون" قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم2007\439(هيئة خماسية)تاريخ12\4\2007، وقرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2006\547(هيئة خماسية) تاريخ1\30\2007، مشار إليهما في نصرة، أحمد، مرجع سابق، ص152، الهامش1.

محكمة النقض المصرية اعتبار أمراض القلب مثل جلطة الشرايين،⁽¹⁾ والإنفصال الشبكي وانفجار الزائدة الدودية، أو الربو، أو الإغماء، أو المرض النفسي، من قبيل حوادث العمل، فإذا كان الفعل نتيجة خلل في جسم العامل فلا يعد حادث عمل.⁽²⁾

وترى الباحثة أن هذا التشدد من قبل المشرع المصري في تكيف حادث العمل يشكل تضيقاً على العامل، إذ يؤدي إلى إخراج العديد من الحوادث التي يتعرض لها أثناء عمله من مفهوم حوادث العمل، مما يشكل بالتالي إجحافاً بحق العامل وإهداراً لحقوقه، فمثلاً بموجب هذا التكيف لا تعتبر الجلطة القلبية التي يتعرض لها العامل نتيجة الإرهاق في العمل حادث عمل، إلا إذا ثبت بموجب تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية أن الجلطة التي تعرض لها كانت بسبب العمل، فيجب على المحكمة أن تعيد النظر في رأيها هذا، غير أن المشرع الفلسطيني لم يشترط صراحة أن يكون الفعل خارجياً لذلك يمكن التوسع في تفسيره وبالتالي شمول الجلطة القلبية نتيجة التعب والإرهاق لإصابات العمل خاصة في الحالات التي يتعرض فيها العامل للجلطة القلبية أثناء ممارسته لعمله أو بسبب هذا العمل، والقوانين موضوع الدراسة لم تعرف المقصود بالمرض المهني إلا أنه تم تعريفه اصطلاحاً بأنه "هو التغير أو التلف في هيكلية الأعضاء الجسدية، تؤثر على الصحة ويكون له أسباب وأعراض مختلفة، يؤثر المرض على صحة المريض بمنعه عن العمل، مما يترتب للمريض إجازة مرضية مدفوعة إلا إذا كان مستمراً يمنع المريض عن الإستمرار في عمله مما يؤدي إلى فسخ العمل مع التعويض عن المدة التي قضاها المذكور في العمل"،⁽³⁾ ويعرف أيضاً بأنه "هو ظاهرات مزمنة ناتجة عن تسمم مسبب من المواد التي يعمل فيها العامل كأمراض معدية ميكروبية ناتجة عن العمل في المجاري والفحم الحجري، والأمراض المتوقعة نتيجة عن الوسط والجو الذي يجري العمل فيه مثل: الهواء الضاغط أو الغازات، وعلى المستخدم في هذه الحالات أن يعلم رب العمل عند إصابته بهذه الأمراض".⁽⁴⁾

⁽¹⁾ محكمة النقض المصرية، نقض 157 س 45 ق 1978\2\25، نقض 406 س 46 ق 1979\6\24، مشار إليهما منصور، محمد حسين، قانون التأمين الإجتماعي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1996، ص 222، الحاشية رقم 1.

⁽²⁾ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 152.

⁽³⁾ نخلة مورس، البعلجكي، صلاح مطر، القاموس القانوني الثلاثي (قاموس قانوني موسوعي شامل ومفصل عربي فرنسي انجليزي)، منشورات الحلبي الحقوقية، 2002، ص 1487.

⁽⁴⁾ نخلة مورس، البعلجكي، صلاح مطر، مرجع سابق، ص 1488.

أما إذا حدثت الإصابة التي لحقت بجسم العامل نتيجة سبب مرضي لا علاقة له بعمل العامل، وكان هذا السبب الذي أدى إلى الإصابة، فلا تعد تلك الواقعة حادث عمل، وذلك لأن الإصابة التي وقعت لم تكن بسبب ما قام به من عمل وإنما نتيجة سبب مرضي موجود.

العنصر الثالث: المساس بجسم العامل

وحتى يعد الحادث حادث عمل، يجب أن يلحق الأذى بجسم العامل سواء كان ظاهرياً أم خفياً، داخلياً أم خارجياً، نافذاً أم سطحيماً، كالجروح والكسور وفقد الأعضاء، والإختلال العصبي، والإضطرابات المخية.

وعليه فلا يعد حادث عمل إذا مس الضرر أو الأذى كرامة العامل، أو أتلف ملبسه، أو الأيدي والأرجل الصناعية. (1)

"ولم ينظم قانون العمل الآثار التي يربتها تلف الأطراف الصناعية، والملابس، والأشياء الأخرى الخاصة بالعامل، إلا أن العدالة تقتضي تعويض العامل عنها، بالرغم من عدم اعتبار تلفها حادث عمل، بشرط أن تكون تلك الأشياء من متعلقات العامل الضرورية لممارسة عمله، أو جرت العادة على أخذها إلى العمل، ويدخل في ذلك نظارات العامل والأطراف الصناعية وملبسه، أما إذا كانت تلك الأشياء من متعلقات العامل التي لا ضرورة لها لممارسة العمل، أو لم تجر العادة على أخذها إلى مكان العمل، فيتحمل التعويض المسؤول عن الإلتلاف حسب القواعد العامة". (2)

وقد ذهبت بعض التشريعات إلى التزام هيئة التأمين بإصلاح الجهاز أو استبداله، ما دام قد كسر بسبب وقوع حادث عمل. (3)

ويلزم لإعتبار الحادث حادث عمل توافر هذه العناصر مجتمعة، أما إذا تخلف أحد هذه العناصر فلا يعد الفعل حادث عمل، وتوافر هذه العناصر من عدمها من مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع.

(1) نصررة، أحمد، مرجع سابق، ص153.

(2) نصررة، أحمد، مرجع سابق، ص153.

(3) العتيبي، صالح ناصر، مرجع سابق، ص22.

وترى الباحثة بأنه يجب تعويض العامل عن هذه الأشياء لأنه يعتبر مساسا بالعامل وإن لم يكن مساسا بجسمه إلا إنه يعتبر مساس بكرامته يجب تعويضه عنها ولو كان تعويضا معنويا غير مادي.

الفرع الثاني: الحالات التي يعد فيها الحادث حادث عمل

اشتترطت المادة الأولى من قانون العمل حتى تعتبر الإصابة حادث عمل أن تقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، فقد تتوفر عناصر الحادث إلا أن الإصابة لا تعتبر حادث عمل، إذا لم تكن من ضمن الحالات التي تعتبر فيها الإصابة حادث عمل.

الحالة الأولى: وقوع الحادث أثناء العمل

أي أن يكون العامل المصاب عاملا بموجب عقد عمل تسري عليه أحكام قانون العمل، ويكون أثناء تأديته لعمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل.

إن وقت العمل يبدأ من لحظة خروج العامل من مقر إقامته حيث أصبح ذهنه وأحاسيسه متعلقة بالعمل أو تنتحز للعمل حتى وصوله إلى موقع العمل وبدئه في تنفيذ العمل الموكل له والمعتاد عليه،⁽¹⁾ وأن وقوع الحادث أثناء قيام العامل بعمله في ساعات العمل الفعلي يعد حادث عمل، وتعد الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل، فإذا تعرض العامل لحادث عمل، عند قيامه بتنفيذ العمل في أوقاته المعتادة، عد الحادث حادث عمل.⁽²⁾

وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه " إذا كان المرحوم يعمل عاملا لدى المدعى عليها في مشروع عائد لها في منطقة معان، وأثناء قيامه بعمله داخل المشروع سقط عليه جسم ثقيل أدى إلى وفاته، الأمر الذي يبني عليه الوفاة كانت بسبب إصابة عمل بالمعنى المقصود في قانون العمل".⁽³⁾

(1) شكري، موسى، مرجع سابق، ص41.

(2) نصره، أحمد، مرجع سابق، ص154.

(3) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحوقية رقم 2006\637 هيئة خماسية تاريخ 2006\11\6.

وكذلك يعتبر حادث عمل من لحظة خروجه من موقع العمل وحتى دخوله مكان إقامته، ويشترط أن يكون خط سير العامل مباشرا من مكان إقامته إلى موقع العمل، ومن موقع العمل إلى مكان إقامته وهي الطريق المعتاد سلوكها، سواء كان ذلك سيرا على الأقدام أم بواسطة المركبات العامة أو الخاصة.

فإذا انقطع سيره أو غير اتجاهه لسبب ليس فيه مصلحة للعمل، أو في طريقه إلى موقع العمل يكون والحالة هذه قد فقد حقه في الاستفادة من بدل التعويض، سواء كان العامل أم عائلته متى وقع له ضررا نتيجة حادث، أما الانحراف عن خط سيره المعتاد بسبب إغلاق الشارع نتيجة أعمال الحفريات أو الصيانة أو كان مغلقا لأسباب أمنية مثلا فإن هذا الانحراف الذي يكون بحدود المعقول وما يقتضيه الإسراع إلى مكان العمل أو إلى مكان الإقامة لا ينفي مسؤولية صاحب العمل عن التعويض متى وقع للعامل حادث ألحق به ضررا، أما إذا كان انحراف العامل عن خط سيره المعتاد لأهداف ذاتية شخصية فإن الحادث الذي يقع لا يكون صاحب العمل مسؤولا عن تعويضه، ويكون على عاتق العامل عبء إثبات سبب انحرافه عن خط سيره المعتاد ويكون لصاحب العمل الحق في إثبات أن الانحراف كان لأهداف ذاتية شخصية ليس للعمل مصلحة به. (1)

وقد اعتبر القضاء الفرنسي أن مكان العمل يبدأ بالبوابة الخارجية لمكان العمل بحيث أن كل حادث يقع للعامل بدأ من هذه البوابة يعتبر حادث عمل طالما أنه وقع للعامل وهو تحت سلطة وإشراف وتبعية صاحب العمل. (2)

ويكون الحادث حادث عمل، إذا وقع في الإجازة، أو في يوم الراحة الأسبوعية، إذا كان مطلوبا من العامل تأدية العمل في تلك الأيام، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه " إذا توفي مورث المستدعين نتيجة حادث الإصطدام الذي حصل لسيارة جامعة الحسين بن طلال التي يعمل عليها في خدمة عائلة رئيس الجامعة، وذلك على طريق السلام في المنطقة بين ناعور ومرج الحمام وفي يوم الجمعة، وحيث أنه مكلف بالعمل في جميع أيام الأسبوع بما فيها أيام

(1) شكري، موسى، مرجع سابق، ص41.

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

العطل، فإن الحادث الذي تسبب في وفاة مورث المستدعين يكون قد وقع أثناء العمل وبسببه ويعتبر إصابة عمل. (1)

أما إذا وقع الحادث أثناء فترة الراحة، فقد ذهب بعض الفقهاء إلى وجوب التفرقة بين ما إذا كان العامل في فترة الراحة يوجد داخل العمل أو المصنع عند حدوث الإصابة فتعتبر الإصابة حادث عمل، وذلك لاعتبار فترة الراحة امتدادا طبيعيا لفترة العمل خاصة إذا كان العامل خاضعا لإشراف رب العمل، أما إذا وجد العامل في فترة الراحة خارج محل العمل فإن الحادث لا يعتبر حادث عمل وذلك لبعده عن سيطرة وإشراف رب العمل. (2)

وقد انتقد هذا الرأي لأنه لا مبرر لتلك التفرقة بين بقاء العامل وعدم مغادرته لمحل العمل، وبين خروجه لأخذ فترات راحة في مقهى قريب مثلا، وذلك إذا كان تواجهه في هذه الحالة ما يببره، ويمكن إضافة شرط حصول العامل على إذن صريح، أو ضمني من رب العمل ليكون ذلك تحقيقا لشرط التواجد الضمني. (3)

وتتفق الباحثة مع هذا الرأي إلى حد كبير حيث إنه إذا كان العامل خلال فترات الراحة موجودا في مكان العمل، فإن وجوده هذا هو لمصلحة العمل، وبالتالي إذا تعرض لإصابة أثناء تواجده في مكان العمل ولو خلال فترات الراحة فتعتبر الإصابة حادث عمل ويكون صاحب العمل ملزما بتعويضه، أما إذا كان وجوده لا مبرر له بأن كان متواجدا بشكل عرضي ودون طلب من صاحب العمل فإن تعرضه للإصابة لا يعتبر حادث عمل.

الحالة الثانية: 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 العمل. (4) وقضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الحادث الذي وقع لعامل أثناء قيامه بعمليات الإنقاذ في حريق نشب في مكان العمل، حادث عمل.

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2004\10 هيئة خماسية بتاريخ 2004\3\17.

(2) الأودن، سمير، مرجع سابق، ص 25.

(3) الأودن، سمير، مرجع سابق، ص 25.

(4) الحربي، حسن بن عطية، مرجع سابق، ص 132.

ويقع على العامل عبء إثبات هذه العلاقة، وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير القاضي وينفرد بها عند سماع البيانات.

ويعتبر الحادث والحالة هذه حادث عمل، إلا أنه يشترط في هذه الحالة إثبات علاقة سببية بين الحادث وبين العمل.⁽¹⁾

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 "وبما أن الحادث وقع للمستدعي أثناء ركوبه للدراجة الهوائية التي كان يستقلها من مركز التدريب في هيروشيما 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 حصلت للمستدعي من جراء حادث وقوعه عن الدراجة الهوائية، التي كان يركبها هي إصابة عمل بسبب عمله".⁽²⁾

فيتبين من خلال قرار المحكمة أنها لم تشترط أن تكون علاقة السببية بين الحادث والعمل قوية، فاعتبرت الحادث حادث عمل بما انه مرتبط بالعمل.

فحادث القتل الذي يتعرض له العامل من زميله الذي ينافسه أو يختلف معه، أو يزاحمه في أداء العمل، أو كسب ود أصحاب العمل، فإن الضرر الذي يصيب هذا العامل أو وفاته يكون بسبب العمل، وناشئاً عنه، ومرتبطة به ولأجله،⁽³⁾ أما تعرض شخص إلى القتل دفاعاً عن الشرف أو أخذاً للتأثر فلا يكون مرتبطاً بالعمل، ولا يكون بسببه، وإن كان مسرح وقوع الجريمة هو موقع العمل.⁽⁴⁾

لكن لا يعد حادث عمل الحادث الذي يقع بمناسبة العمل، فقد نصت المادة الأولى من قانون العمل على الحالات التي يعد فيها الحادث حادث عمل على سبيل الحصر، فلو كان العامل يعمل بوظيفة مراسل في جامعة معينة، وكلف من قبل رئيسه بمهمة إرسال طرد معين إلى مكان

⁽¹⁾ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 156.

⁽²⁾ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 240\2003 (هيئة خماسية) الصادر بتاريخ 17\7\2003، أنظر أيضاً قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 12\2005 (هيئة خماسية) الصادر بتاريخ 28\2\2005.

⁽³⁾ شكري، موسى، مرجع سابق، ص 42.

⁽⁴⁾ شكري، موسى، مرجع سابق، ص 42.

ما خارج الجامعة، وحصل له حادث في الطريق، فيعد الحادث حادث عمل، لأن الحادث وقع بسبب العمل كما في حكم محكمة التمييز السابق ذكره، أما لو قام العامل أثناء تنفيذه للمهمة بالذهاب إلى مكان معين لأغراض شخصية، ووقع له الحادث، فيكون الحادث قد وقع بمناسبة العمل، ولا يعد الحادث في هذه الحالة حادث عمل، لأنه لم يحصل بسبب العمل وإنما بمناسبةه.⁽¹⁾

الحالة الثالثة: وقوع الحادث أثناء الذهاب للعمل أو العودة منه (إصابة الطريق)⁽²⁾

والمقصود بإصابة الطريق هو كل ما يتعرض له العامل من أذى أو جرح أثناء تحركه من سكنه إلى مكان عمله أو العكس، ويعتبر هذا الحادث من قبيل إصابة العمل إذا أصيب العامل وهو متوجهاً إلى أداء عمله أو إذا كان متوجهاً من مكان عمله بعد انتهاء يوم العمل إلى مسكنه.

إن إصابة الطريق هي الإصابة التي تقع أثناء ذهاب العامل المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه أي في وقت لا يكون فيه العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل وهذا ما يميز إصابات الطريق عن الإصابات التي تقع أثناء العمل أو بسببه فإصابات العمل تقع والعامل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل أما إصابات الطريق فالحماية بالنسبة لها تبدأ حيث تنتهي سلطة صاحب العمل وتنتهي حيث تبدأ هذه السلطة.⁽³⁾ فيصعب وجود علاقة التبعية في حادث الطريق، ففي أثناء الطريق يفقد صاحب العمل كل رقابة أو سلطة على العامل، فالعامل قد ترك مكان العمل ويوجد في الطريق، حيث يتمتع بحريته واستقلاله تجاه صاحب العمل ولا يكون هناك أي خضوع أو تبعية، فحادث الطريق لا يكون في الحقيقة نتيجة لعلاقة الخضوع أو التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل، فتتفقد العلاقة الموقوفة أثناء الطريق ومن ثم فإن علاقة العمل لا يمكن أن تكون أساس إصابة الطريق.⁽⁴⁾

وتعتبر إصابة الطريق حسب أحكام القانون العراقي بحكم إصابة العمل فهو الحادث الذي يقع للعامل المضمون أثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه.⁽⁵⁾

⁽¹⁾ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 157.

⁽²⁾ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 157-158.

⁽³⁾ العابد، عدنان والباس يوسف، قانون الضمان الاجتماعي، بدون طبعة، العراق، بدون سنة نشر، ص 112.

⁽⁴⁾ الأهواني، حسام الدين، أصول قانون التأمين الاجتماعي، بدون طبعة، مصر، بدون دار نشر، 1981، ص 318-319.

⁽⁵⁾ المادة الأولى من قانون العمل العراقي النافذ رقم 39 لسنة 1971، الوقائع العراقية، عدد رقم 1976، تاريخ العدد 1971\3\22

وعدت المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني، الحادث الذي يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله، أو أثناء عودته منه، حادث عمل. وهذا الحكم يتسم بالعمومية على خلاف بعض التشريعات التي تشترط أن تكون مسيرة العامل أثناء ذهابه للعمل، أو عودته منه، بدون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي،⁽¹⁾ ويمكن الأخذ بهذه الشروط في القانون الفلسطيني، بالرغم من عدم النص عليها صراحة، لأنها مستخلصة من قصد المشرع الذي قرر اعتبار حالتي الذهاب إلى العمل والإياب منه حادثي عمل، لوجود الارتباط بينها وبين العمل، وذلك بسبب كثرة الحوادث التي تقع للعمال أثناء ذهابهم للعمل وعودتهم منه.

فلو فرضنا أن العامل في أثناء عودته من العمل إلى منزله مر عند الطبيب للعلاج، أو ذهب إلى مرآب لإصلاح سيارته، أو جلس في مقهى، وحصل له حادث أثناء ذلك، ففي جميع هذه الحالات ينتفي الارتباط بين العمل وبين الحادث الذي يقع للعامل، ولا يرد القول بأن المشرع قصد إدخال هذه الحالات في حكم حادث العمل، بالرغم من عدم ارتباطها به.

ويشترط أن يقع الحادث خلال مدة معقولة من وقت ذهاب العمل إلى العمل أو عودته منه، وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى القول بأن "الطارئ الذي يقع للعامل عند رجوعه لمنزله، لا يعتبر طارئ عمل إذا ثبت أنه حصل بعد ذهابه من المعمل بعشرين دقيقة، بينما لا يلزمه للوصول إلى بيته أكثر من ست دقائق".⁽²⁾

فإن تعرض العامل للإصابة وهو في طريقه للعمل أي من وقت خروجه من باب منزله حتى وصوله لمكان عمله مهما كان سبب هذه الإصابة أو طبيعتها تعتبر إصابة عمل يستحق عنه المصاب للتعويض طالما أنه كان في طريقه إلى عمله أو في طريق عودته منه.⁽³⁾

ولا يغير من كون الحادث حادث عمل، إذا ذهب العامل إلى العمل، أو عاد منه سيراً على الأقدام، أو بواسطة دراجة نارية، أو هوائية، أو بسيارة تابعة لصاحب العمل، أو خاصة به، أو وسيلة نقل مأجورة، أو غير مأجورة، عمومية أم خاصة.⁽⁴⁾

(1) المادة الخامسة من القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الإجتماعي المعدل بالقانونين رقم 93 لسنة 1980 و 47 لسنة 1984 المصري.

(2) اجتهاد محكمة النقض الفرنسية في 1952\2\22 دالوز اسبوعي 1952 ص 290 مشار إليه الدوس، سليمان الموسوعة العمالية، ج 3، بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مؤسسة النوري، 1996، ص 152.

(3) الظاهر، محمد، مرجع سابق، ص 15.

(4) الدوس، سليمان، مرجع سابق ص 153 مشار إليه في احمد نصره ص 158.

أما إذا استقر العامل بعد عودته من العمل في مكان معين، فلا يعد الحادث الذي يحصل بعد ذلك حادث عمل، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه "وحيث أن الثابت من أوراق هذه الدعوى، والبيينة المقدمة فيها، ومنها أقوال الشهود، أن المستدعي وبعد أن أنهى عمله عاد إلى سكنه، وأثناء وجوده في سكنه ذهب للحمام للإغتسال فسقط على الأرض، وتم نقله إلى المستشفى، لذا فإن ما حدث له ليس أثناء قيامه بعمله، أو خلال ذهابه لعمله، أو عودته منه، لذا فإن الإصابة والحالة هذه لا تعتبر إصابة عمل".⁽¹⁾

غير أن موقف القانون المصري كان مغايرا للقانون الفلسطيني في هذه الحالة حيث إنه طبقا للقاعدة والتي كانت مستقرة سابقا نقضي بأنه " خطر الطريق يبدأ حيث تنتهي سلطة صاحب العمل، وينتهي حيث تبدأ هذه السلطة". أي أن العامل طوال طريق العمل لا يكون تابعا لرب العمل، وبالتالي فإن الحادث الذي يقع له في الطريق لا يعتبر على الأقل كقاعدة عامة حادث عمل، وبالتالي لا يخضع للحماية المقررة في قانون التأمينات الإجتماعية، بل يظل خاضعا للقواعد العامة، وبالتالي فإنه إذا كان العامل مغطى بقانون التأمينات الإجتماعية عن حوادث العمل إلا أنه لم يكن مغطى بذات القانون عن حوادث الطريق من والى العمل.⁽²⁾

إلا أن هذا الوضع لم يكن مقبولا بعد أن تكاثرت حوادث الطريق بشكل كبير نظرا لتقدم وسائل النقل الميكانيكية وانتشارها السريع مما أدى إلى تعرض العمال لكثير من الحوادث أثناء ذهابهم إلى العمل أو عودتهم منه.

لهذا فقد تدخل المشرعون ليمدوا حكم تأمين إصابات العمل ليشمل ليس فقط حوادث العمل، ولكن أيضا حوادث الطريق ليصبح العامل مغطى بأحكام قانون التأمينات الإجتماعية من اللحظة التي يجتاز فيها عتبة داره متوجها إلى العمل وحتى اللحظة التي يجتاز فيها هذه العتبة عائدا من عمله.⁽³⁾

فالعمال ينتقلون خلال الذهاب للعمل بين مساكنهم وطرق العمل، مستخدمين وسائل النقل العام أو وسائل النقل الخاصة بهم، وقد يتعرضون خلال ذهابهم وإيابهم للعديد من الحوادث، لذلك امتد

⁽¹⁾ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2007\492 هيئة خماسية بتاريخ 2008\1\21.

⁽²⁾ إبراهيم، جلال محمد، حماية العمال ضد حوادث طريق العمل (دراسة مقارنة)، بدون طبعة، مصر، بدون دار نشر، 1995، ص 112.

⁽³⁾ إبراهيم، جلال محمد، شرح قانون التأمينات الإجتماعية، بدون طبعة، مصر، بدون دار نشر، 2000-2001، ص 254-255.

مفهوم إصابة العمل ليشمل الحوادث التي يتعرض لها العمال أثناء ذهابهم وإيابهم للعمل (حوادث الطرق) وذلك بسبب كثرة الحوادث التي يتعرض لها العمال خلال هذه الفترة.

وقد بسط المشرع المصري حمايته على هذه الحوادث -لأول مرة- بالنص في قانون التأمينات الإجتماعية رقم (92) لسنة (1959) على تعويض المؤمن عليه الذي تحدث إصابته خلال ذهابه إلى مقر عمله أو عودته منه.⁽¹⁾

كما تبني قانون التأمينات الإجتماعية رقم (63) لسنة (1964) وقانون التأمين الإجتماعي رقم (79) لسنة (1975) والمعدل بالقانون رقم (25) لسنة (1977) هذا الإتجاه فنصت المادة (5) من القانون الأخير على أنه "ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".⁽²⁾

ويستحق العمال تعويضات عن هذه الحوادث باعتبارها إصابات عمل، لأن العامل وهو متوجه إلى مكان عمله، يقوم بعمل تحضيرى يسبق قيامه بالعمل، ووصوله إلى مكان العمل ومباشرة عمله يتطلب منه قطع الطريق للوصول إلى مكان عمله.

شروط إصابة الطريق⁽³⁾

1- يجب أن تكون الإصابة راجعة إلى حادث حيث يتحدد معناه بذات المعنى الذي يتحدد به المقصود بالحادث في مجال حوادث العمل، أما إذا كان الضرر الذي يصيب العامل أثناء ذهابه المباشر أو عودته المباشرة ليس ضررا جسمانيا بل مجرد ضرر يلحقه في ماله فلا يدخل هذا في مجال إصابات الطريق وكذلك إذا ثبت بأن العامل توفي بالسكتة القلبية قبل سقوطه ولم تكن الوفاة نتيجة حادث.

2- وقوع الإصابة أثناء الذهاب المباشر إلى العمل أو أثناء العودة المباشرة منه:

⁽¹⁾ خلف، محمد سعيد عبد النبي، تأمين المسؤولية من إصابات العمل، أطروحة دكتوراة، جامعة عين شمس، مصر، 1981، ص174.

⁽²⁾ خلف، محمد سعيد عبد النبي، مرجع سابق، ص174.

⁽³⁾ العابد، عدنان وإلياس، يوسف، مرجع سابق، ص114.

يكفي أن يغادر العامل المكان الذي يوجد فيه للذهاب إلى العمل أو العودة منه حيث تعتبر إصابة طريق الإصابة التي تقع له في أول خطوة يخطوها في الطريق الاعتيادي الذي يسلكه الشخص المعتاد في الظروف الاعتيادية، حيث يبدأ طريق العمل عندما يترك العامل المكان الذي يوجد فيه متوجها إلى العمل أو عندما يغادر مكان العمل متوجها إلى المكان الذي يقصده، فلكي نكون بصدد حادث طريق يجب أن يقع الحادث أثناء اجتياز العامل للطريق المؤدي من المكان الذي غادره إلى مكان العمل أو الآتي من مكان العمل إلى المكان الذي يقصده ويبدأ الطريق عادة من باب منزل العامل أو أي مكان آخر يوجد فيه العامل وينتهي عند مدخل مكان العمل فإذا كان منزل العامل شقة في بناية فإن الطريق يبدأ بمجرد اجتياز العامل لباب الشقة، فالإصابة التي تقع للعامل في داخل الشقة لا تعتبر إصابة طريق ولكن بمجرد اجتياز العامل لباب الشقة يعتبر على طريق العمل ولو كان لا يزال داخل البناية فالإصابة التي تقع له أثناء نزوله على الدرج أو وجوده بالمصعد تعتبر إصابة طريق حيث إن القانون قد قرر الحماية للعامل حينما تكون النية في الذهاب إلى العمل متحققة وتدور هذه الحماية وجودا وعدما مع هذه النية، فلا يكفي أن تقع الإصابة خلال اجتياز العامل للطريق بين المكان الذي يوجد فيه ومكان العمل بل يجب أن يكون غرض العامل هو إما الذهاب إلى مكان العمل أو العودة إلى المكان الذي يقصده وعلى ذلك فالإصابة التي تقع للعامل في يوم الاستراحة الأسبوعية (حيث لا يوجد عمل في المشروع) لا تعتبر إصابة طريق ولو وقعت أثناء وجود العامل على الطريق المؤدي من المكان الذي يوجد فيه إلى محل العمل وذلك لأنه لا يوجد عمل في ذلك اليوم وقد قضى في فرنسا تطبيقا لذلك بأن الحادث الذي يقع للعامل في يوم راحته الأسبوعية أثناء ذهابه من منزله إلى المنشأة التي يعمل فيها لشراء كمية من الفحم الذي تبيعه المنشأة لعمالها بسعر منخفض لا يعتبر حادث طريق. (1)

يتبين مما تقدم أنه يوجد معيارين لتحديد الطريق الطبيعي:

المعيار المكاني للطريق :

الطريق لغة، السبيل، وطريق العمل هو الطريق الطبيعي الذي يسلكه الشخص العادي للذهاب لمباشرة عمله والعودة منه، إذا وجد في نفس ظروف العامل المصاب، وهو الطريق الأيسر

(1) نقض اجتماعي فرنسي في 11\20\1953 مجلة القانون الاجتماعي 1954-448.

والأقرب إلى مقر العمل ومكان الإقامة والأقل خطورة، فالمعيار هنا معيار موضوعي دون الإعتداد بسلوك العامل وظروفه الشخصية.

وعرفت طريق العمل بأنها هي المسافة بين نقطتين إحداها مقر العمل فمقر العمل هو نهاية الطريق في الذهاب إلى العمل وبيدائها في العودة منه فالعامل عندما يتوجه لمباشرة العمل يكون متوجها لمقر عمله وعند مغادرته لمقر العمل يكون متوجها لمكان إقامته يكون قاصدا مكان العمل وفقا للمجرى العادي للأمور.

فالناطق المكاني لطريق العمل ينحصر بنقطتين هما مكان العمل والجهة المقابلة له والتي لم يتطرق المشرع الأردني والمصري لتحديدها على نقيض المشرع الفرنسي الذي حدد هاتين النقطتين في قانون الضمان الاجتماعي وحصرها بمكان العمل والمسكن الأصلي أو المسكن الثانوي الذي يتصف بشيء من الإستقرار أو أي مكان آخر يقصده بشكل اعتيادي لأسباب عائلية، والمطعم أو المقصف أو بصفة عامة المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه، لذا يجب أن تكون النقطتان واقعتان على طريق العمل وتتمثل هاتان النقطتان بمكان العمل والجهة المقابلة.

ويلاحظ من ذلك أن المشرع الفلسطيني قد سلك مسلك المشرع الأردني والمشرع المصري فلم يحدد النطاق المكاني لطريق العمل وحذا لو سلك مسلك المشرع الفرنسي وحدد النطاق المكاني لطريق العمل، لما لهذا التحديد من أهمية في تكييف الحادث الذي يتعرض له العامل هل هو حادث عمل أم حادث طرق وبالتالي معرفة الحقوق المترتبة للعامل المصاب في كل حالة.⁽¹⁾

المعيار الزماني لطريق العمل⁽²⁾

الإصابة على الطريق من العمل وإليه يجب أن تقع في حدود الوقت المعقول لمواعيد العمل أي أن يكون الوقت الذي يخرج فيه العامل من مكان إقامته للذهاب إلى عمله مناسباً لوصوله إلى محل عمله في الوقت المحدد، بحيث يتناسب وقوع الإصابة مع موعد بدء العمل وموعد نهايته، وانعدام هذا التناسب يؤدي إلى الإستنتاج بأن الإصابة لم تقع في الزمن المعقول لقطع مسافة

(1) صلاح،رامي نهيد،إصابات العمل والتعويض عنها،ط1،الأردن،دار الثقافة،2010،ص58-59.

(2) صلاح،رامي نهيد،مرجع سابق،ص63.

الطريق، أي أن الإصابة التي تقع بأوقات بعيدة عن أوقات الدوام تخرج من إطار الإصابات على طريق العمل، فلو أن عاملاً خرج إلى عمله في الساعة الخامسة صباحاً وكان عمله يبدأ في الساعة الثامنة فإن الإصابة التي تقع له في هذا الوقت لا تعتبر إصابة في الطريق من العمل واليه إذا لم يكن هذا الوقت ضرورياً للوصول إلى العمل.

والواقع أن تحديد هذا الوقت يرتبط بمواعيد العمل التي يحددها رب العمل والتي يجب على العامل أن يتواجد فيها في مقر عمله، فالعامل ينطلق قبل موعد العمل بفترة زمنية تتناسب مع مكان تواجدته والفترة اللازمة لوصوله بحسب طبيعة الطريق وطبيعة المواصلات وظروف العامل الخاصة، بحيث ينظر إلى كل حالة على حدة.

وبالنسبة لمحكمة التمييز الأردنية فلم تناقش العنصر الزمني لمكان العمل مع أنها افترضت وجوده وكانت تشير إليه في أحكامها دون أن تحددته مكثفياً بالإشارة إلى أنه الوقت الذي ينطلق فيه العامل إلى عمله والوقت الذي يعود العامل خلاله، إلا أنها قضت في قرار لها بأن "العامل قد انطلق إلى عمله في تمام الساعة السادسة صباحاً من إحدى قرى مدينة إربد للإلتحاق بعمله في مدينة الزرقاء بواسطة الباص"⁽¹⁾، بحيث اعتبرت ما وقع للعامل من إصابة ضمن زمن الوصول إلى مكان العمل، الأمر الذي يكون معه قضاء هذه المحكمة عند تحديده العنصر الزمني لطريق العمل أخذ باعتباره بعد الطرف الآخر عن مكان العمل وبالتالي الزمان الذي يحتاجه العامل لقطع هذه الطريق.

يتبين من قرار المحكمة أن تحديد الزمن الذي يحتاجه العامل للوصول إلى مكان عمله سلطة تقديرية للقاضي، وغالباً ما يكون تقدير المحكمة في مصلحة العامل، لأن العامل لا يضمن ما قد يحدث له وهو في طريقه إلى العمل من مفاجآت أو ظروف طارئة لم تكن بالحسبان، مثال ذلك أن يعترض طريق العامل الفلسطيني حاجز لقوات الاحتلال الإسرائيلية، مما قد يؤثر على موعد وصول العامل لعمله سلباً، وقد يضطر العامل إلى سلوك طريق آخر للوصول إلى عمله.

(1) حكم محكمة التمييز الأردنية رقم 1999\471 تاريخ 2000\5\31، منشور على الصفحة 492 عدد 5 من المجلة القضائية لسنة 2000.

الفرع الثالث: وسائل إثبات إصابة العامل

لكي يستطيع العامل المصاب أن يستفيد من أحكام تأمين إصابات العمل، فعليه أن يثبت أنه كان ضحية لحادث عمل، فيتعين على العامل إثبات أن الحادث قد حصل له أثناء تأديته لعمله أو بسببه، وإذا كان قد تعرض لحادث طريق فعليه أن يثبت أنه قد تعرض للحادث أثناء ذهابه أو إياجه من العمل.

وبما أن الحادث الذي يتعرض له العامل وما ينجم عنه من ضرر والعلاقة فيما بينهما هي في حقيقته وقائع مادية فيمكن للعامل المصاب إثباتها بكافة طرق الإثبات.

ومن أهم وسائل إثبات إصابة العامل من قبل العامل:

- 1- محضر معاينة الشرطة للحادث، موضحا فيه أقوال المصاب إن أمكن، أو شهادة الشهود.
- 2- إخطار عن وقوع الإصابة من قبل صاحب العمل مختوم وموضح فيه ظروف الحادث.
- 3- التقرير الطبي الصادر عن اللجنة الطبية.
- 4- شهادة الوفاة إذا أدت الإصابة للوفاة.
- 5- حجة حصر ارث لبيان صفة المدعين وكونهم ورثة المصاب المتوفى.
- 6- فواتير المصاريف والعلاج.
- 7- عقد العمل.
- 8- بوليصة التأمين.

فمن وسائل الإثبات التقرير الطبي الصادر عن اللجنة الطبية، ويحتوي هذا التقرير عادة على اسم المصاب وعمره وجنسيته و نسبة العجز وفترة التعطل، وكذلك على أسماء أعضاء اللجنة التي أعدت التقرير، فالتقرير الذي يصدر عن هذه اللجنة له صفة الرسمية فلا يطعن فيه إلا بالتزوير، فيعتبر تقرير اللجنة الطبية مسألة فنية طبية أي من مسائل الخبرة، وبما أنه يعتبر سندا رسميا فيكون كل ما دون فيه حجة على الكافة، وذلك عملا بأحكام المادة (9) من قانون البيئات الفلسطينية رقم (4) لسنة (2001).⁽¹⁾

⁽¹⁾ المادة (9) من قانون البيئات الفلسطيني والتي تنص على أنه "السندات الرسمية هي التي ينظمها الموظفون العموميون ومن في حكمهم الذين من اختصاصهم تنظيمها طبقا للأوضاع القانونية، أما السندات التي ينظمها أصحابها ويصدقها الموظفون العموميون ومن في حكمهم الذين من اختصاصهم تصديقها طبقا للقانون فتعتبر رسمية من حيث التاريخ والتوقيع فقط"

وللعامل أيضا إثبات الإصابة التي يتعرض لها عن طريق شهادة الشهود كونها تعتبر واقعة مادية. ويحق للعامل إثبات الإصابة التي يتعرض لها بشهادة الشهود ويدعى غالبا للشهادة رئيس اللجنة الطبية ومفتش العمل وموظف شركة التأمين مصطحبا معه الملف الخاص بالمدعي (العامل المصاب).

وكذلك يستطيع العامل إثبات إصابته عن طريق القرائن وتعرف القرائن حسب نص المادة (106) من قانون البيئات بأنها "هي نتائج تستخلص بحكم القانون أو تقدير القاضي، من واقعة ثابتة ومعروفة للإستدلال على واقعة غير معروفة وهي نوعان: قرائن قانونية وقرائن قضائية".

وقد وضعت محكمة النقض الفرنسية قرينة تقضي بأن ظهور الإصابة لحظة الحادث أو بعده مباشرة تعد قرينة على أنها ناجمة عن هذا الحادث، إلا أن هذه القرينة ليست قاطعة فيجوز إثبات عكسها بإثبات أن الإصابة ولو أنها معاصرة أو لاحقة مباشرة للحادث، إلا أنها ليست ناتجة عنه، فإن مجرد العثور على العامل متوفيا بعد الحريق الذي شب بالمنشأة يعد قرينة على أن الوفاة حادث عمل، بيد أنها قابلة لإثبات العكس، بأن يثبت أن الوفاة طبيعية وليست ناتجة عن الحريق. (1)

وخلاصة القول إن وجود هذه القرينة يعفي العامل المصاب من إثبات علاقة السببية بين الإصابة التي تعرض لها والضرر الناتج عنها، أما إذا انقضت فترة من الزمن بين الحادث والضرر فإنه يتوجب على العامل المصاب إثبات هذه العلاقة.

وإذا لم تكن الإصابة التي تعرض لها العامل المصاب نتيجة لحادث وقع في مكان العمل وزمانه، فيتعين على العامل المصاب إثبات أن الإصابة التي تعرض لها كانت نتيجة العمل أو بسببه.

الفرع الرابع: عبء الإثبات في إطار إصابات العمل

استقرت القاعدة المعروفة في قانون البيئات أن على الدائن إثبات الإلتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه، وبما أن العامل هو الدائن بحقه في الحصول على التعويض عند تعرضه لإصابة

(1) خلف، محمد سعيد عبد النبي، مرجع سابق، ص136.

العمل، فإن عبء إثبات هذه الإصابة يقع على العامل وبالتالي يتعين عليه إثبات أنه تعرض للإصابة وهو في العمل أو بسببه وأن يثبت العلاقة بين الإصابة التي تعرض لها وبين العمل الذي يؤديه لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه.

والقانون سمح للعامل بإثبات حقوقه وكل ما يتعرض له أثناء العمل بكافة طرق الإثبات، وبالتالي فإن له الحرية التامة في إثبات الإصابة التي يتعرض لها عن طريق شهادة الشهود أو عن طريق القرائن، وللقاضي سلطة تقديرية في استنباط الحقيقة مما يقدم له من بينات تثبت أن وقوع الإصابة للعامل كانت بسبب العمل أو أثناء تأديته، إضافة إلى أن المادة (117) من قانون العمل الفلسطيني أوجبت على صاحب العمل عند وقوع إصابة العمل إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطيا عن كل إصابة عمل خلال (48) ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار، فالإخطار يعتبر بينة خطية يستطيع العامل من خلالها إثبات وقوع الإصابة التي تعرض لها، وأوجبت عليه كذلك أن يقوم بتبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضررا جسيما حال دون استمراره بالعمل، وبالتالي يستطيع العامل أن يعتمد على محاضر ضبط الشرطة في إثبات الإصابة التي يتعرض لها، ولقد فرض المشرع المصري في قانون التأمينات الإجتماعية رقم (1975\79م) عقوبة على صاحب العمل الذي يمتنع عن إبلاغ أو إخطار الهيئة بأي حادث يقع لأحد عماله ويعجزه عن العمل، بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة شهور وبغرامة لا تزيد على خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن نقل المصاب إلى مكان العلاج أو يمتنع عن إبلاغ الشرطة بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تجاوز ألفي قرش وهذا ما أكدته المادة (179) و (180).

ويرى الأستاذ الدكتور أحمد حسن البرعي وبحق أن عقوبة الغرامة في المادة الأخيرة لا تتناسب وتطور مستوى المعيشة والأسعار بحيث أصبحت هذه الغرامة حتى في حدها الأقصى لا تشكل أي عبء على صاحب العمل.⁽¹⁾

كما فرض المنظم السعودي عقوبة على المشترك المصاب أو على صاحب العمل في حال إخلال أي منهما بما يفرضه النظام عليه من التزام بالإبلاغ عن إصابة العمل خلال المهلة المحددة.⁽²⁾

(1) الحربي، حسن بن عطية، مرجع سابق، ص198.
(2) الحربي، حسن بن عطية، مرجع سابق، ص198.

وتثور إشكالية عبء الإثبات في إطار إصابات العمل وبصورة واضحة عند إثبات علاقة سببية بين الحادث والعمل، والتي تظهر بصورة واضحة في حال حدوث الإصابة بسبب العمل، إذ على العامل أن يثبت العلاقة بين العمل والإصابة على خلاف حالة الإصابة أثناء العمل فيتعين على العامل أن يثبت العلاقة بين هذا الحادث والضرر الجسماني الذي أصيب به فالقرينة في مثل هذه الحالة تسمى (قرينة الإسناد)، وتؤدي إلى إعفاء المصاب من إثبات التحقق المادي للواقعة مصدر الإصابة ذاتها، استناداً بأن كل مكان يتواجد فيه العامل بناء على أمر من صاحب العمل يعتبر مكاناً للعمل، وأن الفترة الزمنية التي يستغرقها في تنفيذ مثل هذا الأمر يعتبر وقت عمل، وبالمقابل فإن لصاحب العمل دحض الإدعاءات وذلك وفق القواعد العامة المقررة قانوناً.⁽¹⁾

وكذلك يتعين على العامل أن يثبت مهنية الحادث بمعنى أن الإصابة نتجت بسبب العمل فلولا العمل لما وقع الحادث.

والعامل يستطيع إثبات إصابته من خلال (قرينة التبعية)، فإن وجود العامل في مكان العمل وممارسته لعمله وهو تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، فإن ذلك يشكل علاقة تبعية فالعامل يتبع لصاحب العمل لأنه يؤدي العمل لمصلحته وتحت إدارته وإشرافه، فإذا تعرض لإصابة العمل أثناء ممارسته للعمل وهو في حالة التبعية فالحالة هذه تشكل قرينة مفادها أن الحادث قد وقع للعامل وهو يؤدي العمل لمصلحة صاحب العمل.

وللقاضي السلطة التقديرية في تقدير مدى كفاية هذه القرائن لتكوين عقيدته وقناعته، فللقاضي استنباط هذه القرائن من وقائع الدعوى وهو لا يخضع في ذلك لرقابة محكمة النقض، ما دام حكمه مبني على قرائن مستساغة.

وفي جميع الأحوال إذا لم يستطع العامل إثبات الإصابة التي تعرض لها يستطيع توجيه اليمين الحاسمة لصاحب العمل، فإذا حلفها خسر المدعي وهو العامل دعواه، وإذا لم يحلفها حكم لصالح المدعي، ولصاحب العمل أن يردّها على العامل ليحلفها هو، عملاً بأحكام قانون البيئات الفلسطينية.⁽²⁾

⁽¹⁾ عدوي، منار، مرجع سابق، ص 54-55.

⁽²⁾ المادة 145 من قانون البيئات الفلسطينية رقم 4 لسنة 2001.

المطلب الثاني: مدى حق العامل في الرجوع على شركة التأمين بالتعويض عن إصابة العمل في حال كان للحادث صفة مزدوجة (حادث عمل، حادث طرق).

الفرع الأول: مدى مسؤولية شركة التأمين وفق نصوص بوليصة التأمين.

وثيقة التأمين هي عادة قطعة من الورق تحتوي على معظم الشروط الخاصة بنوع التأمين المطلوب، وهي التي يصدرها المؤمن وتحتوي على الخطر المراد التأمين ضد وقوعه، محل التأمين أسماء الأطراف المنخرطة في عقد التأمين وصفاتهم، مدة سريان عقد التأمين، قيمة التأمين في حال حدوث الخطر، قسط التأمين ثم صورة توقيع موظف الشركة المختص، ثم توقيع مندوب أو وكيل أو وسيط التأمين الذي يعتمد صورة التوقيع.

وتحدد مسؤولية شركة التأمين بقيمة التأمين الوارد في البوليصة، وقيمة التأمين في التأمين الشخصي تكون محددة سلفاً وتسمى البوليصة في مثل هذه الحالة بوليصة مقدرة القيمة أو معلقة، أما في تأمين الأضرار فإن المبلغ يقدر عند وقوع الحادث من قبل الخبراء في حدود الحد الأعلى للتأمين، أي بحدود قيمة التأمين الواردة في مثل هذه الحالة بوليصة مفتوحة.⁽¹⁾

وبالنسبة لشركة التأمين فيعتبر الأجر المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل في جميع الأحوال بالنسبة لإصابات العمل أنه أجر كلي (إجمالي)، ولما كان من المقرر قانوناً أن شركة التأمين تلتزم في حدود ما ورد في وثيقة التأمين فقط، بصرف النظر عن مدى مسؤولية صاحب العمل المؤمن له، وأن أجور العمال المؤمن عليهم الواردة في وثيقة التأمين هي الأجور الكاملة (الإجمالية) المصرح بها من صاحب العمل والتي يجري وفقاً لها حساب أقساط التأمين المستحقة للشركة، لذلك فإن التزام شركة التأمين بالتعويض في جميع الأحوال يكون وفق المعادلة الأولى الواردة في المادة (120) من قانون العمل فقط، وهي (أجر 3500 يوم * نسبة العجز)، وفي حال كان مبلغ التعويض وفق المعادلة الثانية هو الأكبر يخصم ما تلتزم به شركة التأمين من مبلغ التعويض المستحق للعامل المصاب، ويلزم صاحب العمل بالمبلغ الباقي.

وفي الحالة التي يذكر فيها صاحب العمل أجراً أقل من الأجر الذي يتقاضاه العامل في بوليصة التأمين، وأثبت العامل أن أجره يزيد عما هو مذكور في البوليصة، فيتم اعتماد الأجر الذي تم

(1) العطير، عبد القادر، التأمين البري في التشريع، دراسة مقارنة، بدون طبعة، بدون دار نشر، 2001، ص 127-128.

إثباته من قبل العامل ولكن يقسم بحيث تتحمل شركة التأمين بالتكافل والتضامن ناتج العملية الحسابية عن الأجر المصرح به أما المبلغ المتبقي فيحكم به على رب العمل لوحده.

وفي ذلك قضت محكمة الإستئناف "أننا نجد أن محكمة الدرجة الأولى قد جزأت الحكم ذلك أن المبلغ الملزمة بدفعه المدعى عليها الأولى هو في حدود الأجر الحقيقي للمدعي بينما حدود التزام المدعى عليها الثانية هو في حدود الأجر المصرح به في بوليصة التأمين وبالتالي طبيعي أن يكون ما تلتزم به المدعى عليها الأولى خلاف ما تلتزم به المدعى عليها الثانية وبالتالي لا مجال للحكم بالتكافل والتضامن بخصوص كامل المبلغ ولكن كان يتوجب الحكم بالتكافل والتضامن فيما بين المدعى عليها الأولى والثانية فيما يخص المبلغ المحكوم به على المدعى عليها الثانية فقط".⁽¹⁾

الفرع الثاني: حق العامل في الإختيار بين اعتبار الحادث حادث عمل أم حادث طرق وجواز الجمع بين التعويضات.

مثال: ذهب عامل إلى عمله مع والده في سيارته الخاصة وأثناء ذهابه إلى العمل انفجرت إحدى إطارات هذه السيارة، فأصيب العامل نتيجة ذلك في كسر في اليد، وكسر في الفك السفلي مثلا، فهذا الحادث يعتبر حادث عمل لأنه حصل للعامل أثناء ذهابه إلى عمله أيا كانت وسيلة النقل شريطة أن يكون الذهاب والإياب بلا توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، وحادث طرق في الوقت ذاته نتيجة انفجار إطار السيارة، فيحق للعامل في هذه الحالة مقاضاة صاحب العمل باعتبار أن الحادث حادث عمل، كما يحق له مقاضاة شركة التأمين المؤمن لديها باعتبار أن الحادث حادث طرق.

ويكون للحادث صفة مزدوجة إذا كان العامل قد أصيب أثناء ذهابه للعمل بحادث طريق سواء كان ماشيا وصدم أم كان في مركبة، أو إذا كان العامل يعمل سائق وتعرضت المركبة التي يقودها لحادث طرق.

ومما لا شك فيه أن حوادث السير تدخل ضمن إصابات العمل وفقا لما نصت عليه المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني بتعريفها لإصابة العمل بأنها " الحادث الذي يقع للعامل أثناء

(1) استئناف رقم 2017\352، الصادر بتاريخ 2018\113.

العمل أو بسببه، أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله، أو عودته منه، " ووفقا للكثير من الإجتهاادات القضائية في هذا الشأن حيث ذهبت محكمة النقض الفلسطينية إلى أن العامل الذي يقوم بعمله خارج المنشأة وأصيب بإصابة عمل يعتبر من قبيل حادث العمل".⁽¹⁾

ومن المقرر أنه لا يجوز الجمع بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية عن الفعل الواحد لأنه لا يجوز التعويض عن الضرر الواحد مرتين، لأن حكمة تشريع المسؤولية هي جبر الضرر وإصلاحه، فلا يجوز أن يثرى المضرور على حساب محدث 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 أيضا أن يجمع بينهما بمعنى أن يتمسك بأحدهما أولا 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 المسؤوليتين.⁽²⁾

وللمصاب أن يختار أي من الدعويين، وعادة ما يختار المؤمن له 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 مسبب الضرر بالتعويض عن ذات الضرر الذي يكون قد زال بمجرد تعويضه من قبل المؤمن، فأضحت مطالبته من قبيل الإثراء غير المبرر.⁽³⁾

ويصدر القرار عادة بإلزام كل من شركة التأمين المؤمن لديها وصاحب العمل بدفع التعويضات المستحقة للمصاب بالتضامن والتكافل، فبالتالي يحق للمصاب الإختيار في الرجوع بين صاحب العمل على اعتبار أن الحادث حادث عمل وعلى سائق السيارة المتسبب بالحادث وعلى شركة التأمين على أساس المسؤولية العقدية.

⁽¹⁾ قرار رقم 2008\175 الصادر عن محكمة النقض الفلسطينية إقراراً من الله.
⁽²⁾ التكروري، عثمان وسويطي، أحمد، مصادر الإلتزام، المكتبة الأكاديمية، 2016، فلسطين، ص409-410.
⁽³⁾ أنيرة، هدى عبد الفتاح، حقوق المؤمن المترتبة على دفعه التعويض، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، فلسطين، 2010، ص48.

المبحث الثاني: كيفية حساب التعويضات التي يستحقها العامل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم 4 لسنة 2015 .

التعويض هو جبر الضرر الذي لحق بالمضرور أو التخفيف من وطأة ذلك الضرر على المصاب.⁽¹⁾ وهو يختلف في ذلك عن العقوبة لأن هذه يقصد بها مجازاة الجاني عن فعلته وردع غيره، ويترتب على هذا الفرق تقدير التعويض بقدر الضرر في حين أن العقوبة تقدر بقدر خطأ الجاني ودرجة خطورته.⁽²⁾

ينشأ عن إصابة العمل حق للعامل المصاب بموجب أحكام قانون العمل، كحقه في أجره اليومي كتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء الإصابة التي تعرض لها أثناء تأديته للعمل أو بسببه.

المطلب الأول: التعويض عن العجز المؤقت

يترتب على الحادث الذي يتعرض له العامل أثناء العمل إصابة عمل، وقد يتخلف لديه من جراء هذه الإصابة عجزا وبالتالي الحيلولة دون قيام العامل بأداء عمله الذي يشكل مصدر رزقه، فالعامل في هذه الحالة يكون بحاجة إلى تعويضه عما لحق به من ضرر من جراء الإصابة، لذلك فقد عالج المشرع هذه المسألة وبين مقدار التعويض الذي يستحقه العامل عن العجز المتخلف لديه.

الفرع الأول: مفهوم العجز المؤقت

لم يورد قانون العمل الفلسطيني وكذلك الأردني وقانون الضمان الإجتماعي تعريفا للعجز المؤقت، فترك المشرع الأمر للفقهاء.

والعجز المؤقت يعني عدم قدرة العامل على العمل بعد وقوع الإصابة وخلال فترة العلاج لحين انتهائه بالشفاء أو العجز الدائم أو الوفاة، وهذا هو المعنى الذي أراده المشرع الأردني في كل من

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

(2) الخرينج، ناصر متعب، الإتفاق على الإعفاء من التعويض في القانون المدني الكويتي-دراسة مقارنة مع القانون الأردني، رسالة ماجستير، عمان، 2010، ص 11.

قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وهو ما يخالف ما ذهب إليه بعض الفقهاء والذين استخدموا مصطلح العجز المؤقت للدلالة على العجز الجزئي الدائم.⁽¹⁾ فالعجز المؤقت يختلف عن العجز الجزئي الدائم الذي يستمر طيلة حياة الإنسان بنسبة معينة تختلف من إصابة لأخرى، أما العجز المؤقت فيكون خلال مدة مؤقتة ثم يزول وينتهي بانتهاء مدته.

والعجز المؤقت هو المرض أو الإعياء الجسمي الذي يصيب العامل بسبب العمل أو نتيجة له أو لأجله، فيقعه عن العمل مدة زمنية تبدأ من تاريخ الإعلان عن وقوع الحادث المسبب للمرض، ولغاية إعلان الطبيب المختص عن شفائه، حيث تقرر اللجنة الطبية المختصة وقت بدء المرض ووقت شفائه أو المدة الزمنية اللازمة تحديدا للشفاء من المرض واللازمة للعلاج، وهي مدة التعطل الواجب التعويض عنها، ويبان أن العامل أصبح قادرا على العودة إلى ممارسة عمله بانتظام، وقد أطلق الفقهاء على هذا النوع من إصابة العمل العجز المؤقت الذي بالضرورة تزيد مدته عن ثلاثة أيام من التعطل.⁽²⁾

الفرع الثاني: التعويض عن العجز المؤقت ومقداره.

النصوص القانونية

-القانون المصري، تنص المادة (49) من قانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم (79) لسنة (1975) على "إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضا عن أجره يعادل أجره المسدد عنه الاشتراك ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر، وأسبوعيا بالنسبة لغيرهم، ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة، ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيا كان وقت وقوعها ويقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري المسدد عنه الاشتراك مقسوما على ثلاثين".

(1) صلاح، رامي نهيد، مرجع سابق، ص 147.

(2) شكري، موسى، مرجع سابق، ص 70.

- القانون الإماراتي، تنص المادة (145) على أنه "إذا حالت الإصابة بين العامل وأداء عمله وجب على صاحب العمل أن يؤدي إليه معونة مالية تعادل أجره كاملاً طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر أيهما أقصر، فإذا استغرق العلاج أكثر من ستة أشهر، خفضت المعونة إلى النصف وذلك لمدة ستة أشهر أخرى أو حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو يتوفى أيهما أقصر".

- القانون الأردني، تنص المادة (90ب) على أنه "إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلا يوميا يعادل (75%) من معدل أجره اليومي اعتبارا من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك أثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل إلى (65%) من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة".

- القانون الفلسطيني، تنص المادة (119) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000) 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 يوما".⁽¹⁾

- القانون الكويتي تنص المادة (49) من قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة (2010) على أنه للعامل المصاب بإصابة عمل أو مرض مهني الحق في تقاضي أجره طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت فترة العلاج على ستة أشهر يدفع له نصف الأجر فقط حتى شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى".

يتبين من النصوص المذكورة أن القوانين ذات العلاقة تنفق جميعها في أن العامل المصاب له الحق في الحصول على التعويض خلال فترة التعطل الناتجة عن الإصابة التي يتعرض لها، إلا أن هذه القوانين تختلف في مسألتين الأولى المدة التي يستحق خلالها التعويض والثانية مقدار التعويض المستحق خلال فترة العلاج.

⁽¹⁾ بينما تنص المادة (78) من قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني لسنة 2016 على أنه "تلتزم المؤسسة إذا حالت إصابة العامل دون أداء العامل المؤمن عليه لعمله بدفع يومي يعادل 75% من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساسا لتسديد الإشتراكات وفقا لأحكام الفقرة (1) من المادة (43) من هذا القرار بقانون من تاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل وفقا لقرار صادر عن المرجع الطبي".

فالمشرع المصري لم ينص على مدة معينة ليستمر صرف الأجر خلالها وإنما جعل هذه المدة مفتوحة طوال فترة تعطله عن العمل، فيكون المشرع قد راعى مصلحة العامل الذي قد يتعطل لمدة تزيد على ستة شهور خلافا للقوانين الأخرى محل الدراسة التي نصت على أن العامل يستحق أجره خلال فترة تعطله بما لا يزيد على ستة شهور، كالقانون الفلسطيني، أما القوانين الأخرى كالقانون الإماراتي والقانون الكويتي قد راعت مصلحة العامل الذي تزيد فترة تعطله على ستة أشهر فيتم تخفيض الأجر الذي يستحقه خلال مدة الستة أشهر الأولى إلى النصف خلال الستة أشهر التالية. فالمشرع الإماراتي جعل المدة التي يستحق عنها العامل المصاب أجره كاملاً هي فترة ستة أشهر أو طوال فترة علاجه مع اختيار المدة الأقصر منهما، فإذا ما استغرق علاج العامل المصاب فترة أطول من الستة أشهر فيتم تخفيض هذا الأجر إلى النصف خلال فترة الستة أشهر التالية أو لحين شفاؤه أو ثبوت العجز لديه أو وفاته مع اختيار أيهما أقصر، وتشابه القانون الكويتي مع القانون الإماراتي فقد جعل للعامل المصاب الحق في تقاضي أجره طوال فترة علاجه أو لحين ستة أشهر وإذا زادت فترة علاجه عن الستة أشهر فيخفض هذا الأجر إلى النصف إلى أن يتم شفاؤه أو ثبوت العاهة لديه أو وفاته، ولم يتضمن نص القانون الكويتي عبارة أيهما أقصر خلافاً للقانون الإماراتي، وهذه العبارة تحقق نوعاً من التوازن بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل.

أما المشرع الأردني قد قصد من استعمال عبارة العجز المؤقت للدلالة على أن المصاب في هذه الحالة غير قادر على أداء عمله بسبب الإصابة التي تعرض لها في العمل، وأنه بحاجة إلى العلاج والراحة وبما أنه لن يقوم بالعمل في هذه المدة فإن المشرع رتب له مقدار معين من الأجر حتى استقرار حالته الصحية بصفة نهائية إما بالشفاء فيعود إلى عمله ويأخذ أجره كاملاً وإما بثبوت عجزه بنوعيه سواء العجز الكلي الدائم أو العجز الجزئي الدائم أو بالوفاة، وبالتالي يتوقف معها استحقاق هذا البدل ويصرف له التعويض المستحق عن ما ترتب على إصابة العامل.⁽¹⁾ وتحدد الإصابة بناء على تقرير المرجع الطبي وقد عرفت المادة الثانية من قانون العمل المرجع الطبي بأنه الطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من الوزير.

(1) سلمان، رامي عبد السلام عيال، مرجع سابق، ص51.

غير أن المشرع الأردني قد فرق بين حالتين في المعالجة وفي مقدار البديل اليومي الذي يستحقه العامل:⁽¹⁾

الحالة الأولى: حالة تلقي المصاب للعلاج خارج المستشفى ويستحق المصاب في هذه الحالة (75%) من البديل اليومي من الأجرة.

الحالة الثانية: حالة تلقي المصاب للعلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة ويستحق المصاب في هذه الحالة (65%) من البديل اليومي من الأجرة.

فيتبين من نص المادة (90) المذكورة أن العامل يستحق بدلا يوميا عن أجره اليومي الذي لا يستطيع تقاضيه نتيجة الإصابة، ويحدد البديل بنسبة مئوية من الأجر اليومي للعامل، ويختلف الأجر الذي يحتسب البديل بناء عليه بحسب آلية استيفاء العامل للأجر، فإذا كان العامل يتقاضى الأجر بشكل يومي، يكون الأجر الذي يعتمد لتقدير البديل هو آخر أجر تقاضاه، أما إذا كان يتقاضى الأجر على القطعة فيحسب أجره على أساس متوسط الأجر الذي تقاضاه خلال الأشهر الستة الأخيرة.⁽²⁾ فالقانون حدد مقدار البديل اليومي الذي يستحقه العامل المصاب عن الأيام التي تعطل فيها عن العمل من جراء الإصابة ويقع على صاحب العمل الإلتزام بدفع بدل هذه الأيام بالنسب المذكورة من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة إلى أن تنتهي المعالجة، وقد تستقر حالته الصحية بصفة نهائية إما بالشفاء فيتوجب عليه العودة إلى عمله ويلتزم صاحب العمل بإعادته إلى العمل، أو بثبوت عجز لديه سواء كان هذا العجز دائما أم مؤقتا جزئيا أو كليا، أو تنتهي بالوفاة فيستحق ورثته التعويض بدلا عنه.⁽³⁾

أما فيما يتعلق بالقانون الفلسطيني فيتبين من خلال نص المادة (119) المذكورة أنه إذا أدت إصابة العمل إلى عجز العامل عجزا مؤقتا، فيلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن هذا

⁽¹⁾ سلمان،رامي عبد السلام عيال،مرجع سابق،ص52.

⁽²⁾ تنص المادة (91) من قانون العمل الأردني على "يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على أساس الأجر الأخير الذي يقضاه العامل أما إذا كان العامل عاملا بالقطعة فيحسب على أساس الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله".

⁽³⁾ وفي حال كون العامل خاضع لقانون الضمان الإجتماعي فإن مؤسسة الضمان الإجتماعي ملزمة بدفع بدل يومي للعامل يعادل 75% من أجره اليومي المتخذ كأساس لتسديد اشتراكاته، وذلك بناء على تقرير المرجع الطبي، ويلاحظ هنا أن قانون الضمان الإجتماعي تجاوز ما جاء في قانون العمل من إنقاص البديل اليومي للعامل إذا كان يتلقى العلاج خارج المستشفى، بحيث ساوى بين البديل اليومي للعامل الذي يتلقى العلاج داخل المستشفى وخارجه ويستمر دفع المؤسسة للبديل اليومي للعامل من اليوم التالي لوقوع الإصابة إلى حين ثبوت الشفاء أو العجز الدائم أو حتى الوفاة بموجب التقارير الطبية. وهذا ما نصت عليه المادة 29 من قانون الضمان الإجتماعي.

العجز ويستحق العامل 75% من أجره اليومي الكامل، وليس الأساسي طيلة مدة العجز،⁽¹⁾ بما لا يتجاوز 180 يوما.

مثال لتوضيح ذلك:

أصيب عامل بإصابة عمل أثناء قيامه بعمله، ونتج عن الإصابة عجز مؤقت لمدة 100 يوم، وكان يعمل بأجر يومي 80 شيقل، فإن ما يستحقه العامل كتعويض عن العجز المؤقت كالاتي:

$$75\% * 80 \text{ شيقل} * 100 \text{ يوم} = 6000 \text{ شيقل.}$$

لكن لو فرضنا في المثال السابق أن العجز المؤقت كان لمدة 200 يوم، فهل صاحب العمل ملزم بتعويضه عن 180 يوم أو عن مدة العجز المؤقت كاملة أي 200 يوم؟ وفي ذلك يوجد رأيان:

الرأي الأول: حسب نص المادة (119) المذكورة فإن العامل المصاب يستحق تعويضا عن العجز المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوم فقط، وبالتالي في المثال المذكور لا يستحق العامل إلا تعويضا عن مدة 180 يوم، والعشرون يوم الباقية لا يستحق عنها تعويضا، حسب قواعد إصابات العمل.

لكن يبقى صاحب العمل ملزما بعلاج العامل، وتحمل نفقاته حتى شفائه بموجب نص المادة (118) من قانون العمل.⁽²⁾

الرأي الثاني: عطفًا على المواد (116 و 117 و 118) فإن صاحب العمل ملزم بأن يدفع للعامل تعويضا عن باقي المدة وفق الأجر العادي دون حسم 25% من الأجر مهما طالت مدة التعطيل، لحين الحصول على تقرير طبي نهائي يتضمن استقرار الحالة الطبية للعامل المصاب.⁽³⁾

إلا أن الباحثة تتفق مع ما ورد في الرأي الأول، كون أن نص المادة (119) واضح وقاطع في دلالاته على أن صاحب العمل ملزم بتعويض العامل عن عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوم،

⁽¹⁾ الحوح، نائل، مرجع سابق، ص 264.

⁽²⁾ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 162.

⁽³⁾ الحوح، نائل، مرجع سابق، ص 264.

إلا أنه في الوقت ذاته يبقى ملزماً بدفع نفقات علاج المصاب إلى أن يتم شفاؤه حسب نص المادة 118. وهذا الرأي يتفق مع العقل والمنطق أما الرأي الثاني فإنه لا يستند إلى نص قانوني واضح، إضافة إلى أن المواد (116 و 117 و 118) لا علاقة لها بالتعويض وإنما تنص على التزامات صاحب العمل.⁽¹⁾

ويلاحظ من خلال النصوص المتقدمة أن قانون العمل الفلسطيني يحدد مقدار التعويض بنسبة 75% من أجر العامل المصاب اليومي، غير أن قانون العمل الأردني حدد نسبتين من التعويض المستحق للعامل المصاب، النسبة الأولى 75% من معدل أجر العامل المصاب اليومي إذا كانت معالجته خارج المستشفى، والنسبة الثانية تم تخفيضها إلى 65% من ذلك الأجر إذا كان العامل المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة.

-موعد بدء صرف التعويض

يتبين من نص المادة (119) المذكورة من قانون العمل الفلسطيني بأن موعد بدء صرف التعويض يتم من وقت وقوع الإصابة أي من اليوم الأول، ويتفق معه أيضاً القانون الأردني لسنة (1996) الذي حدد موعد استحقاق البدل اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة،⁽²⁾ على العكس من قانون التأمينات المصري الذي ألزم صاحب العمل بدفع أجر يوم الإصابة أياً كان وقت وقوعها، أي أن صرف التعويض وفقاً للقانون المصري يكون من اليوم التالي لوقوع الإصابة، وأوضح هذا القانون كيفية دفع التعويض بالنسبة للعاملين المصابين الذين يتقاضون أجورهم شهرياً ولمن يتقاضون أجورهم أسبوعياً، فنصت المادة (49) على أنه "إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره يعادل أجره المسدد عنه الإشتراك ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر، وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم"، غير أن موقف القانون الأردني وفقاً لقانون العمل لسنة (1960) كان موافقاً لموقف القانون المصري بحيث تنص المادة (85) من هذا القانون على أنه "يحسب التعويض

⁽¹⁾ أما وفق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني فيتفق مع ما نص عليه القانون من حيث نسبة التعويض التي يستحقها العامل المصاب، إلا أنه لم يحدد مدة لإستمرار دفع التعويض كما في قانون العمل وإنما جعل المدة مفتوحة، فقانون الضمان الاجتماعي راعي مصلحة العامل بشكل أكبر مما هو الحال عليه في قانون العمل.

⁽²⁾ قدوس، حسن عبد الرحمن، التعويض عن إصابة العمل، منشورات مطبعة البلاد الجلاء الجديدة المنصورة، الطبعة الأولى، مجلة نقابة المحامين الأردنيين، ص374.

اعتباراً من اليوم التالي لإصابته وذلك عن كل يوم من أيام عجزه الثابت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية الولائية إلى أن يتم شفائه".

وبالتالي يتبين من خلال هذه المادة أن مواعيد صرف بدل الأجر تبدأ حسب طبيعة عمل المصاب، وهذا الأمر لم يتم تنظيمه في قانون العمل الإماراتي وكذلك الأردني والفلسطيني والكويتي .

وترى الباحثة أن موقف المشرع الفلسطيني فيه إجحاف بحق العامل المصاب بعض الشيء، لأن العامل كان على رأس عمله عند تعرضه للإصابة إضافة إلى أن العامل قد يتعرض لإصابته في آخر ساعات عمله فهنا يتوجب أن يتقاضى أجره اليومي المعتاد، وأن لا يحاسب عن هذا اليوم بنسبة 75% من أجره اليومي الوارد في المادة (119)، وأن يحسب يوم وقوع الإصابة كموعّد لبدء صرف التعويض، وبالتالي ومن وجهة نظر الباحثة يتم النظر إلى كل حادث على حدة، فإذا كان الحادث قد وقع في ساعات العمل الأولى فيتم حساب يوم وقوع الإصابة كموعّد لبدء صرف التعويض، وعلى العكس إذا وقع الحادث خلال ساعات العمل المتأخرة فيكون موعّد بدء صرف التعويض هو اليوم التالي لوقوع الإصابة.

لكن السؤال المطروح هنا ما الحكم لو حدثت الإصابة نتيجة خطأ صاحب العمل، فهل يلزم بدفع أجر العامل كاملاً عن جميع أيام التعطيل؟

يرى الأستاذ أحمد نصره بأنه يجوز للعامل المطالبة بجميع أجره باعتباره تعويضاً بموجب قواعد المسؤولية المدنية، وفي هذه الحالة يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملاً عن جميع مدة التعطيل، حتى لو تجاوزت 180 يوماً، كما يلزم بعلاج العامل حتى شفائه، فلا يوجد في قانون العمل ما يمنع ذلك، وهو ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية بالقول " الفصل العاشر من قانون العمل يكون واجب التطبيق على إصابات العمل التي تلحق بالعمال غير المشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن إصابة العمل العادية تكون محكومة بالمادة (90) من قانون العمل ولغايات تطبيق المادة (89) من القانون ذاته، وحتى يحق للمصاب أو المستحقين

عنه مطالبة رب العمل بأي تعويض غير منصوص عليه في ذلك القانون، فلا بد من أن يثبت أن إصابة العمل قد نشأت عن خطأ صاحب العمل".⁽¹⁾

ترى الباحثة وبما أن الإصابة كانت ناتجة عن خطأ صاحب العمل ولم تحدث نتيجة للقيام بالعمل أو بسببه أو بخطأ العامل وتقصيره، فإن صاحب العمل يكون ملزماً بتعويضه عن مدة التعطل كاملة حسب قواعد المسؤولية المدنية، وهذا ما قضت به محكمة التمييز الأردنية في حكمها رقم 2007\349 المشار إليه سابقاً.

لم يحدد قانون العمل الأردني لسنة (1996) مدة قصوى للإستمرار بدفع بدل التعطل اليومي، فيستمر الدفع طوال مدة إنقطاع العامل المصاب عن عمله بسبب إصابته إلى أن تستقر حالته بشفاؤه أو بثبوت نسبة من العجز لديه أو بوفاته، خلاف قانون العمل الفلسطيني، إذ حدد مدة قصوى يكون فيها صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض للعامل وجعل حده الأقصى 180 يوماً في البديل.⁽²⁾ فبعد انقضاء مدة 180 يوم على تعطل العامل يتوقف صاحب العمل وشركة التأمين عن دفع التعويض، إلا أن هذا التوقف لا يشمل نفقات العلاج، غير أن قانون العمل الإماراتي والكويتي قد راعوا مصلحة العامل المصاب في هذه الناحية بشكل أكبر من القوانين الأخرى التي جعلت فترة التعويض مقتصرة على مدة ستة شهور، فنص كل من القانونين الإماراتي والكويتي على الحالة التي يستغرق فيها علاج العامل المصاب أكثر من ستة أشهر فتخفض المعونة إلى النصف وذلك لمدة ستة أشهر أخرى أو حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو يتوفى أيهما أقصر،⁽³⁾ ويتبين من ذلك أن القانون الإماراتي نحي منحى أفضل من القوانين محل الدراسة فيما يتعلق بهذه المسألة.

ولقد اختلف حول مدى أهمية هذا التحديد، فجانبا يرى أن هذا التحديد يحقق نوعاً من التوازن بين صاحب العمل والعامل، ومرد ذلك أن العامل قد أصبح غير قادر على العمل مدة طويلة بلغت ستة أشهر أو خلالها، وأن ذلك يشكل عبئاً ثقيلاً على صاحب العمل إذا استمر في دفع

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2007\349 (هيئة عامة) تاريخ 2007\5\18.

(2) شكري، موسى، مرجع سابق، ص72.

(3) تنص المادة 146 من قانون العمل الإماراتي على "إذا حالت الإصابة بين العامل وأداء عمله وجب على صاحب العمل أن يؤدي إليه معونة مالية تعادل أجره كاملاً طوال مدة العلاج أو لمدة ستة أشهر أيهما أقصر، فإذا استغرق العلاج أكثر من ستة أشهر خفضت المعونة إلى النصف وذلك لمدة ستة أشهر أخرى حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه أو يتوفى أيهما أقصر". ونصت المادة 93 من قانون العمل الكويتي على "للعامل المصاب بإصابة عمل أو مرض مهني الحق في تقاضي أجره طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت فترة العلاج على ستة أشهر يدفع له نصف الأجر فقط حتى شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى".

التعويض له عن أيام فرصته دون أن يقدم لصاحب العمل أي نوع من الأعمال المنتجة، ويرى جانب آخر أن تحديد المدة الزمنية فيه نوع من الإجحاف بحق العامل الذي يصبح عاطلا عن العمل بعد 180 يوما من أيام المرض، حيث يتوقف التعويض المدفوع له من قبل صاحب العمل.⁽¹⁾

وترى الباحثة أن الرأي الأول هو الأولي بالإلتباع كونه ينسجم مع أحكام قانون العمل ويشكل نوعا من التوازن بين صاحب العمل والعامل، لأن العامل وفق أحكام قانون العمل يستحق مكافأة نهاية خدمة وتعويض عن العجز المتخلف لديه من جراء الإصابة التي تعرض لها إذا تجاوزت فترة التعتل 180 يوما وثبت نسبة من العجز لديه سواء جزئي أم كلي، وأن الرأي الثاني فيه إجحاف بحق صاحب العمل إذ أن الإستمرار بالدفع بعد مرور فترة 180 يوما يثقل كاهل صاحب العمل.

ولقد كان يتم حساب المعونة التي يدفعها صاحب العمل للعامل المصاب أو لذويه في حالة وفاته وفقا لقانون العمل الفلسطيني الملغى رقم (16) لسنة (1964) على أساس أجر العامل اليومي، وفقا لمعدل أجره اليومي خلال الأشهر الثلاثة السابقة للحادث على ألا يزيد هذا الأجر اليومي على 150%، ولا يقل عن 75% من معدل الأجور في المنطقة خلال السنة السابقة لتاريخ وقوع الحادث أو الإصابة، وفقا لما يقرره وزير العمل في هذا الشأن عملا بالمادة 89اب من قانون العمل،⁽²⁾ وهذا ما أكدته محكمة الإستئناف العليا بغزة في قرار لها حيث جاء فيه "أما بالنسبة للطعن لإحتساب الأجر اليومي على أساس 55 شيكل، فإنه لم يقوى على تجريح ما قرره محكمة الموضوع لهذا الشأن إذ أنه استخلص من البيانات المطروحة أمامها إذ أن المساعد القانوني لوزارة العمل السيداحلمي برزق أفادهم بأنهم تبلغوا بالكتاب المرسل من صاحب العمل (الشركة العربية للأخشاب) لدائرة تفتيش العمال وأنه يفيد بأن صاحب العمل مؤمن على عماله وأن أجر العامل المستأنف ضده هو 55 شيكل، أما بالنسبة للطعن بأن الشركة المؤمن لها قد أمنت على أساس أجر 30 شيكل وأن شركة غزة الأهلية للتأمين المستأنفة غير ملتزمة إلا بنسبة هذا الأجر فإنه للرد عليه نقول أنه طبقا للمادة 7-8 من الأمر 536 لسنة 76 فإن الشركة

⁽¹⁾ مراد، محمد حلمي، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، ط4، مصر، مطبعة النهضة، 1961، مشار إليه في عدوي، منار، مرجع سابق، ص96.

⁽²⁾ عياد، مصطفى، مرجع سابق، ص430.

المؤمنة ملتزمة بالتعويض أما إذا كان الإلتزام يزيد عن المبلغ الذي كان يجب عليه أن يدفعه بمقتضى البوليصة بشأن ذلك الإلتزام فيحق لها أن تسترد الزيادة من المؤمن عليه (صاحب العمل)⁽¹⁾. أما وفق قانون العمل الفلسطيني الجديد رقم (7) لسنة (2000) فيحسب الأجر الذي يستحق العامل عنه التعويض على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر من عمله للعاملين بالقطعة، وهذا ما نصت عليه المادة 130 من قانون العمل، والقانون الأردني كذلك بين أن الحساب يتم على أساس متوسط الستة أشهر الأخيرة من عمله.⁽²⁾ وهذا ما نص عليه أيضا القانون الإماراتي في مادته رقم (146) والتي جاء فيها "تحسب المعونة المشار إليها في المادة السابقة على أساس آخر أجر يتقاضاه العامل وذلك بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (57) بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة".

وترى الباحثة أن القانون الفلسطيني الملغى أكثر دقة ووضوحا في بيان الأساس الذي يتم على أساسه حساب التعويض للعامل المصاب، فبين هذا القانون حالة ما إذا كان العامل يتقاضى أجره بشكل يومي أو بشكل شهري، وقام بوضع حد أدنى وحد أعلى لهذا الأجر، وترى الباحثة أن في ذلك إقامة نوع من التوازن بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل.

إضافة إلى أن فترة التعطل الناتجة عن العجز المؤقت الذي يصيب العامل لا تعتبر من الإجازات السنوية، نظرا لإختلاف سبب كل منها من جهة، وإختلاف الأحكام الخاصة بكل منها من جهة أخرى، وهذا ما أكده قرار لمحكمة النقض الفلسطينية والذي جاء فيه "وبالنسبة للسبب الثالث المتعلق بالحكم المطعون ضده ببدل تعطيل عن العمل أثناء فترة العلاج ولما كان العامل المصاب يستحق 75% من أجره اليومي عند وقوع إصابة العمل طيلة عجزه المؤقت عن أداء عمله بما لا يتجاوز 180 يوما وفق صريح نص المادة (119) من قانون العمل رقم (7) لسنة (2000)، ولما كانت فترة التعطيل لا تعد من الإجازة السنوية للعامل، فإن هذا السبب غير وارد، ويكون حريا بالرد".⁽³⁾

(1) استئناف حقوق، محكمة استئناف غزة، رقم 1999\37 الصادر بتاريخ 2000\1\25.
(2) تنص المادة 90 من قانون العمل الأردني على "يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل أما إذا كان العامل عاملا بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله".
(3) نقض مدني فلسطيني رقم 2010\635، الصادر بتاريخ 2011\3\29.

-مصير عقد العمل خلال فترة التعطل

خلال فترة التعطل البالغة 180 يوم فإن مصير عقد العمل هو أن يكون موقوفا حتى صدور قرار من اللجنة الطبية بإستقرار حالته، لأنه يستحيل على العامل أداء عمله خلال هذه الفترة إثر إصابته، لذلك يجب أن تطبق على العامل أثناء فترة وقف عقد العمل الأحكام المنظمة للإجازات المرضية التي ورد النص عليها في المادة (50) من القانون المصري رقم (137) لسنة (1981) الخاص بعقد العمل، وإذا كانت الفقرة الأخيرة من هذه المادة نصت على أنه "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاد المدد التي حددها المشرع كحد أقصى قانوني لوقف عقد العمل، فإنه يتمتع -من باب أولى- على رب العمل إنهاء عقد العمل أثناء المدة التي يستغرقها العلاج في حالة إصابة العامل وبصفة خاصة وأن هذه الإصابة تعد تجسيدا ماديا لخطر يجد مصدره في النشاط المهني لرب العمل، وذلك دون التقيد بمدد معينة بحد أقصى"،⁽¹⁾ فإذا ما انتهت هذه المدة بشفاء المصاب واستقرار حالته بتقرير طبي يفيد ذلك فإنه يتوجب عليه العودة لمباشرة عمله، ويتوجب على صاحب العمل إعادته إلى عمله، فإذا رفض إعادته دون الإستناد إلى مبرر قانوني سليم، فإنه يعتبر فصلا تعسفيا وهذا ما نصت عليه المادة (3146) من قانون العمل الفلسطيني بقولها "يعتبر تعسفيا إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك".

لكن في حالة رفض العامل العودة إلى العمل رغم استقرار حالته فيحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل وفقا لما نصت عليه المادة (4140) من قانون العمل الفلسطيني حيث نصت على أنه "لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة حقوقه الأخرى عن إرتكابه أي من المخالفات التالية:4-تغييبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوما متقطعة خلال السنة الواحدة على أن يكون قد أُنذر كتابيا بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية". وهذا ما نص عليه القانون الأردني في مادته (28هـ) حيث جاء فيها "إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة

(1) الأودن، سمير، مرجع سابق، ص305.

واحدة". فيتين من خلال هذين النصين أن كلا القانونين يتفقان على أنه في حال تغيب العامل عن عمله دون عذر مقبول سببا موجبا لصاحب لعمل إنهاء عقد عمله، مع الإختلاف من حيث مدة الإنقطاع بين كلا القانونين.

إضافة إلى أنه يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق في حال الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية أن استمراره في عمله يشكل خطرا على حياته، وهذا ما نصت عليه المادة (42ج) من قانون العمل.

وفي حال مضت فترة 180 يوما ولم يتحسن العامل المصاب ولم يثبت بتقرير طبي استقرار حالته، فإن عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل المصاب يعتبر منتهيا بحكم القانون، استنادا إلى نص المادة (3135) من قانون العمل الفلسطيني حيث نصت على أنه "ينتهي عقد العمل الفردي بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطيا قبل الترك بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم وضعه الصحي الجديد". إلا إذا اتفق صاحب العمل والعامل على تجديده أو إبرام عقد جديد بشروط جديدة تتناسب وحالة المصاب الصحية الجديدة.

المطلب الثاني: التعويض عن العجز الجزئي

قد تستقر حالة العامل المصاب بثبوت عجز لديه وإما أن يكون هذا العجز جزئيا أو عجزا كليا وعلى أساس ذلك تتحدد الحقوق التي يستحقها المصاب تجاه صاحب العمل وشركة التأمين، فهو يستحق بالإضافة إلى العلاج والرعاية تعويض عن العجز المتخلف لديه من جراء الإصابة التي تعرض لها.

الفرع الأول: مفهوم العجز الجزئي:

في البداية لم يعرف المشرع المصري العجز الجزئي في المادة الخامسة من القانون رقم (79) لسنة (1975) ولكن عدلت هذه المادة بموجب القانون رقم (93) لسنة (1980) حيث تم تعريف

العجز الجزئي بأنه "هو كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل جزئيا في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام".

وعرفه البعض بأنه هو كل ضرر جسماني مستديم مضعف للقدرة على الكسب" ويقصد بضعف القدرة على الكسب نقص قوة العامل وضعف إنتاجه بحيث يضطر عاجلا أم آجلا إلى العمل بأجر منخفض أو على الأقل إلى تجنب العمل الشاق مهما ارتفع أجره، ولم يضع القانون حدا أدنى لدرجة تأثير العجز في الكسب ولكن تقضي القواعد العامة بالتعويض عن كل ضرر مهما كان ضئيلا".⁽¹⁾

فيتين من هذه التعريفات أن العجز الجزئي يؤدي إلى نقص في القدرة على العمل، أو عجز في مزولة بعض الأعمال التي اعتادها المصاب.

ولم يرد في قانون العمل الفلسطيني تعريف للعجز الجزئي وكذلك في قانون العمل الأردني، فتم ترك الأمر للفقهاء وللإجتهد، فعرفه البعض بأنه " العاهة أو العجز الذي لا يحول دون قيام العامل بعمله السابق أو أي عمل مناسب آخر"⁽²⁾ وعرفه البعض الآخر بأنه "هو كل عجز من شأنه نقص قدرة المصاب به على العمل أو على الكسب بوجه عام".⁽³⁾ وتم تعريفه في المادة الثانية من التعليمات التنفيذية الأردنية لإصابات العمل لسنة (2001) بأنه "العجز الإصابي الذي يفقد المؤمن عليه المصاب جزءا من قواه العامة ويقدر المرجع الطبي نسبته وفقا للجدول رقم 2 الملحق بالقانون أو وفقا لأحكام المادة 34 من القانون".

كما أن المادة (54ح) من قانون العمل الأردني رقم (2) لسنة (1965) المعدل "تطلق عبارة (العجز الجزئي) على العجز الذي ينقص مقدرة العامل على الكسب في أي عمل كان مستخدما فيه حين وقوع الحادث الذي نشأ عنه العجز، ويعتبر كل ضرر جسماني معين في الذيل الأول لهذا الفصل عجزا جزئيا دائما".

ولقد أكدت المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الإجتماعية المصري، من وجهة نظر محب الدين سعد الذي يرى أنه "لا تعتبر الإصابة التي تلحق بجسم الإنسان ولا يتخلف عنها نقصا في قدرته

⁽¹⁾ أبو رمان، فداء، تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الإجتماعي الأردني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، 1996، ص136.

⁽²⁾ عياد، مصطفى عبد الحميد، مرجع سابق، ص437.

⁽³⁾ شكري، موسى، مرجع سابق، ص81.

على الكسب أو العمل بوجه عام عجزا مستديما يستلزم التعويض طبقا لأحكام قانون التأمينات كفقده حلمة الأذن أو جزء من صوانها، لأنها لا تؤثر على القدرة على العمل بوجه عام وكذلك فقد الأسنان، لأنه لا يقلل من منفعة الفم بطريق دائمة، فبالإمكان استبدالها بأسنان صناعية تؤدي وظيفتها".⁽¹⁾

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

وترى الباحثة بناء على ما تقدم أن قانون التأمينات الإجتماعية قد اعتبر فقد الأسنان الطبيعية عجزا جزئيا مستديما لأن الأسنان الصناعية لا تقوم بوظيفة الأسنان الطبيعية على الوجه الأكمل، إلا أن الدكتور محب الدين سعد في تفسيره لما ورد في المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الإجتماعية فقد اعتبر أن فقد الأسنان الطبيعية لا تنقص من قدرته على العمل وبالتالي لا يمكن اعتبارها عجزا جزئيا مستديما خاضعا للتعويض، لأنه بالإمكان استبدالها بالأسنان الصناعية.

فتؤيد الباحثة بناء على ذلك رأي الدكتور محب الدين سعد، لأن فقد العامل المصاب لأسنانه لا يفقده القدرة على ممارسة عمله الأصلي أيا كانت طبيعة عمله، ولأنه كما ذكر محب الدين سعد أنه بإمكان العامل المصاب الذي فقد أسنانه الطبيعية استبدالها بأسنان صناعية، والأسنان الصناعية وإن كانت لا تؤدي وظيفة الأسنان الطبيعية على الوجه الأكمل، إلا أنها تقوم مقامها ولو بقدر معين.

⁽¹⁾ سعد، محب الدين، المرجع في أحكام التأمينات الإجتماعية، بدون طبعة، مطبعة مخيمر، مصر، 1983، ص301.
⁽²⁾ حسن، أحمد، مجموعة التشريعات العمل والتأمينات، بدون طبعة، مطبعة مصر، مصر، 1960، ص578.

الفرع الثاني: التعويض عن العجز الجزئي ومقداره.

النصوص القانونية

-القانون المصري تنص المادة (52) من قانون التأمينات الإجتماعية على أنه "إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته ب35% فأكثر استحق المصاب معاشا يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه بالمادة (51)، وإذا أدى هذا العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وفقا للقواعد المنصوص عليها بالبند الثالث من المادة (18) يزداد معاشه بنسبة 5% كل خمس سنوات وحتى بلوغه سن الستين حقيقة أو حكما".

-القانون الإماراتي تنص المادة (150) من قانون العمل الإماراتي على أنه "إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى عجز العامل عجزا جزئيا دائما، فإنه يستحق تعويضا طبقا للنسب المحددة في الجدولين الملحقين بهذا القانون مضروبة في قيمة تعويض الوفاة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة السابقة حسبما يكون الحال". والتي جاء فيها "إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني على وفاة العامل استحق أفراد عائلته تعويضا مساويا لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها أربعة وعشرين شهرا على أن لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم وأن لا تزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم وتحسب قيمة التعويض على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين من ورثة العامل المتوفى وفق أحكام الجدول الملحق بهذا القانون".⁽¹⁾

-القانون الأردني تنص المادة (90ج) من قانون العمل الأردني على أنه " إذا نتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير طبي من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على أساس نسبة ذلك العجز إلى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون".

وتنص المادة (31) من قانون الضمان الإجتماعي الأردني على أنه "إذا نجم عن الإصابة عجز جزئي دائم بنسبة لا تقل عن 30% يستحق المصاب راتب اعتلال شهري يقدر على

(1) المادة 149 من قانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980.

أساس نسبة ذلك العجز إلى راتب اعتلال العجز الكلي الإصابي" ونصت كذلك المادة (32) من ذات القانون على أنه "إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي دائم تقل نسبته عن 30% فيستحق المصاب تعويضا نقديا يعادل نسبة ذلك العجز من قيمة العجز الكلي عن ستة وثلاثين شهرا ويؤدى دفعة واحدة"

-القانون الفلسطيني تنص المادة (2120) من قانون العمل الفلسطيني على أنه "إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم"

يتبين من النصوص المتقدمة أن القوانين موضوع ذات العلاقة قد نصت على تعويض المصاب عن العجز الجزئي المتخلف لديه من جراء الإصابة إلا أنها اختلفت في كيفية حساب هذا التعويض، وهذا ما سيتم بيانه:

وفق القانون المصري لو افترضنا أن متوسط الأجر الشهري للمصاب خلال السنة الأخيرة هو 60 جنيه، وقدرت اللجنة الطبية نسبة العجز الجزئي الدائم المتخلف لديه 50%، فإن راتب الإعتلال الذي يستحقه المصاب 80% * متوسط الأجر خلال السنة الأخيرة * نسبة العجز الجزئي

$$= 80\% * 60 * 50\% = 24 \text{ جنيه.}$$

أما إذا أدى العجز الذي أصاب العامل إلى إنهاء خدمته، فيشترط لمنح المؤمن عليه المصاب بعجز إصابي جزئي الزيادة، أن يؤدي هذا العجز إلى إنهاء خدماته لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وفقا للقواعد المنصوص عليها في البند الثالث من المادة الثامنة عشرة التي قررت صراحة أنه يثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة تتشكل برئاسة مدير مديرية العمل ومن ينسبه وعضوية محلل عن العمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة المختصة وممثل عن صاحب العمل.⁽¹⁾

(1) أبو رمان، فداء، مرجع سابق، ص148.

أما وفق القانون الإماراتي فلو افترضنا أن أجر المصاب الأساسي هو 50 درهم، وقدرت اللجنة الطبية نسبة العجز الجزئي الدائم المتخلف لديه 50%، فإن التعويض الذي يستحقه المصاب هو الأجر الأساسي * 24 شهر * نسبة العجز الجزئي

$$50 * 720 \text{ يوم} * 50\% = 18000 \text{ درهم.}$$

وبذلك يكون مبلغ التعويض المستحق للمصاب داخلا ضمن الحد المنصوص عليه في هذا القانون.

أما وفق القانون الأردني فيتم حسابها وفق الطريقة الآتية:

$$1200 \text{ (معدل الأجر اليومي * نسبة العجز الجزئي).}^{(1)}$$

فإذا كان مجمل مبلغ التعويض المستحق للعامل أقل من 2000 دينار فيرفع إلى 2000 دينار وإذا كان أكثر من 5000 دينار فيرد إلى 5000 دينار، على أن مسألة التعويض هنا قد تثير بعض الصعوبات فيما إذا كان يحسب التعويض عن العجز الجزئي الدائم قبل الأخذ بالحدين الأدنى والأعلى للتعويض عن العجز الدائم أم بعده، فقد جاء في حكم لمحكمة صلح عمان بأنه "حيث أن نسبة العجز هي 70% وحيث أن التعويض عن العجز الكلي يجب أن لا يتجاوز خمسة الاف دينار أردني حسب أحكام المادة 90أ من قانون العمل فإن المدعي يستحق تعويضا بنسبة 70% من مبلغ خمسة الاف دينار وذلك أن التعويض عن العجز الكلي إذا حسب وفق أجر المدعي في هذه الدعوى وهو ثمانية دنانير يوميا فسيتجاوز التعويض مبلغ خمسة الاف دينار ولذا تقرر المحكمة إلزام المدعي عليه أن يدفع مبلغ (5000*100\70) ثلاثة الاف وخمسمائة دينار".⁽²⁾

وفي هذه الحالة تكون المحكمة قد اعتدت بالحد الأعلى للتعويض الكلي قبل أن تجري عملية الضرب بنسبة العجز الجزئي وهو رأي جانبت المحكمة فيه الصواب، ولم تؤيد محكمة استئناف عمان هذا القرار فتداركت ما فات محكمة الصلح وقررت بالنتيجة فسخ القرار من ناحية التقدير

⁽¹⁾ أما وفق قانون الضمان الإجتماعي الأردني فلو افترضنا أن نسبة العجز المتخلفة لدى المصاب 50% وكان أجره في تاريخ وقوع الإصابة 200 دينار فإن راتب الإعتلال الذي يستحقه المصاب هو:

نسبة العجز * 75% من الأجر المتخذ أساسا لتسديد الإشتراكات في تاريخ وقوع الإصابة.
= 50% * 75% * 200 دينار = 75 دينار.

⁽²⁾ حكم محكمة صلح حقوق عمان رقم 2002\6004 فصل بتاريخ 2002\7\22.

كون الحد الأعلى لا يجب الإعتداد به إلا بعد إجراء عملية الضرب بنسبة العجز الجزئي فجاء في قرارها "ولما كان من الثابت من أوراق الدعوى والتقرير الطبي الصادر عن اللجنة اللوائية بتاريخ 2001\9\29 بحالة المستأنف وأنه لا يمكن تأهيله للعمل الأمر الذي يستفيد منه أن المستأنف المصاب بعجز بنسبة 70%، وهذا الأمر بعد تطبيق نص المادة (90أ) من قانون العمل، فإن المستأنف يستحق بدل تعويض عن الإصابة (1200 يوم عمل * الأجر اليومي 8 دنانير على اعتبار أن راتبه الشهري 240 دينار * نسبة العجز 70%) والتي تساوي بالنتيجة 6720 دينار ولما كانت المادة المشار إليها بالفقرة أ منها قد نصت على أن لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار فإن المدعي المستأنف يستحق تعويضا بحدود هذا المبلغ وهو السقف الذي حدده القانون للتعويض وكما ورد النص على ذلك في الفقرة ج من ذات المادة، وحيث أن محكمة الدرجة الأولى قد ذهبت إلى احتساب التعويض على أساس نسبة 70% من السقف المحدد بخمسة الاف دينار فتكون بذلك قد خالفت القانون وأخطأت في تطبيقه".⁽¹⁾

فحكم محكمة الإستئناف قد تدارك القصور الوارد في حكم محكمة الدرجة الأولى، فالصواب هو أن يتم حساب التعويض بداية ثم يتم الإعتداد بالحد الأعلى والأدنى للتعويض، فإذا تجاوز مبلغ التعويض الحد الأعلى فيتم إرجاع مبلغ التعويض إلى الحد الأعلى الذي لا يجوز تجاوزه و المقرر قانونا، وفي حالة تدنى مبلغ التعويض عن الحد الأدنى المقرر قانونا فيتم رفع مبلغ التعويض إلى هذا الحد.

أما وفق القانون الفلسطيني إذا أصيب العامل بعجز جزئي دائم، يتم حساب التعويض على أساس نسبة العجز الجزئي إلى العجز الكلي الدائم. ويتم حسابها وفق الطريقة الآتية:

المبلغ الأكثر الذي يستحقه العامل وفق المعادلتين الواردتين في المادة (120) بخصوص العجز الكلي الدائم * نسبة العجز الجزئي.

مثال: لو تعرض عامل لإصابة عمل أدت إلى عجز جزئي دائم بنسبة 50% وكان عمره عند الإصابة 50 عام وأجره اليومي 100 شيكل والأجر الأساسي 80 شيكل فإن ما يستحقه العامل من تعويض يكون كالتالي:

(1) حكم محكمة استئناف عمان رقم 2002\3801 صلح حقوق فصل بتاريخ 2002\9\30.

حسب المعادلة الأولى: $100 * 3500 * 50\% = 175000$ شيكل.

حسب المعادلة الثانية: $80\% * 80 * 3650 = 233600$ شيكل.

ونسبة ذلك العجز إلى العجز الكلي حسب الطريقة الثانية يساوي $233600 * 50\% = 116800$ شيكل، وبالتالي فإن مقدار التعويض حسب المعادلة الأولى يكون أكبر وهو الأفضل للعامل.

وتجدر الإشارة إلى أنه وحسب نص المادة (3\120) فإنه لا يجوز أن يتجاوز مقدار التعويض عن العجز الجزئي عن ما هو مقرر من عجز كلي.

وترى الباحثة أنه يتبين من النصوص المتقدمة أن موقف قانون العمل (الإماراتي والأردني والفلسطيني) كان أكثر توفيقاً من موقف قانون التأمينات الإجتماعية المصري كونها لم تحدد نسبة معينة للعجز الذي يستحق المصاب بناء عليها التعويض، فنص كلا القانونين على أن العامل المصاب يستحق تعويضاً يعادل نسبة ذلك العجز إلى العجز الكلي الدائم، خلافاً لما نص عليه قانون التأمينات الإجتماعية.

الفرع الثالث: تعدد الإصابات

تعدد الإصابات يعني أن يصاب العامل بعدة إصابات نتيجة حادث عمل واحد، أما تكرار الإصابات يعني أن العامل يصاب عدة مرات في أوقات مختلفة، وتعرف الإصابات المتكررة بأنها "هي الإصابات التي يتكرر تعرض العامل لها في فترة زمنية".⁽¹⁾

كأن يصبح المصاب بعد الحادث أصماً ومبتور الساق معاً، أو مقطوع الذراع ومشوه الوجه معاً، ففي هذه الحالات لا يجوز تقدير درجة كل عاهة على حدة ثم ضم مجموع الدرجات لأن تأثير العاهة المنفردة يختلف عن تأثيرها إذا ما اجتمعت مع عاهات أخرى، بحيث قد يزيد هذا التأثير ويقل حسب نوع العاهات وسهولة أو صعوبة قيام الأعضاء السليمة ببعض وظائف الأعضاء المصابة، فمثلاً فقد عين واحدة يقدر له نسبة عجز بنسبة (35%) وفقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعي المصري، ولكن فقد العينين معاً يعتبر عاهة كاملة (100%) وليس (70%)، وبالتالي

(1) مازن، سلوى عبد العزيز، ظاهرة إصابات العمل، تحليل اجتماعي، بدون طبعة، مصر، مكتبة نهضة الشرق، 1987، ص24.

الإعتبار في تقدير عجز المصاب المتعدد العاهات لا يكون بضم درجات كل عاهة منفردة في الجسم السليم بل الإعتبار يكون بالعجز الحقيقي الحاصل على أساس القوة الباقية للعامل.⁽¹⁾

لقد بين المشرع الفلسطيني في حالة تعدد الإصابات مقدار التعويض الواجب دفعه للمصاب، فيستحق العامل تعويضا عن كل ضرر من هذه الأضرار على أن لا يتجاوز مبلغ التعويض الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم، وهذا ما أكدته المادة (3\120) من قانون العمل فجاء فيها "إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم".

وسجل القانون الأردني في ذلك موقفا مشابها فقد نصت المادة (90د) من قانون العمل الأردني بأنه "إذا نتج عن إصابة العمل الواحدة أكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الأضرار وفقا للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على أن لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي".

فإذا فرضنا أن العامل فقد ساقه وفقد أصابع يده، وكانت نسبة العجز تتجاوز 100% فلا تحسب الزيادة ويحسب التعويض على أساس العجز الكلي الدائم 100%.⁽²⁾

وتجد الباحثة أن كافة التشريعات قد عالجت مسألة تعدد الإصابات، لأن العامل عرضة لأن يتعرض لها في الواقع العملي، فيستحق العامل المصاب بأكثر من إصابة عمل أثناء تأديته لعمله تعويضا يتناسب مع العجز المتخلف لديه من جراء الإصابة، ويتبين من نصوص قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي المذكورة أعلاه أن نصوص قانون العمل قد راعت وضع

(1) أبو رمان، فداء، مرجع سابق، ص153.

(2) أما وفق قانون الضمان الإجتماعي الأردني فقد وضع المشرع حدا أعلى وحدا أدنى لنسبة العجز المتخلفة لدى المصاب عند تكرار تعرضه للإصابة فإذا تددت هذه النسبة عن هذا الحد عند تكرار التعرض للإصابة فيتم التعويض على أساس نسبة العجز الناشئة عن الإصابة الأخيرة وحدها، أما إذا زادت نسبة العجز المتخلفة بعد تكرار الإصابات عن هذا الحد فيقدر راتب الإعتلال على أساس نسبة العجز الناشئ عن إصابته جميعا من متوسط أجر السنة الأخيرة وقت حدوث الإصابة الأخيرة هذا في حال كان المصاب قد سبق له الحصول على تعويض عن إصابته السابقة، أما إذا كان المصاب يتقاضى راتب اعتلال فيقدر راتب الإعتلال الجديد على أساس نسبة العجز الناشئ عن إصابته جميعا من متوسط أجر السنة الأخيرة. وهذا ما أكدته المادة 35 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني. ويشابه قانون التأمينات الإجتماعية المصري من حيث التعويض ويختلف معه من حيث نسبة العجز التي تكون أقل من 35% أو أكثر، وهذا ما أكدته المادة 156 من قانون التأمينات الإجتماعي.

المصاب بصورة أفضل من قانون الضمان والتأمينات الإجتماعي الذي يحرم العامل المصاب من الحصول على التعويض إذا كانت الإصابة تقل عن نسبة معينة حددها كلا القانونين.

المطلب الثالث: التعويض عن العجز الكلي الدائم والوفاة

قد تخلف الإصابة بعد انتهاء العلاج عجزا دائما في القوى العامة للعامل تمنعه من ممارسة عمله أو تمنعه من ممارسة أي عمل آخر، وذلك نتيجة عدم استرداده كامل قدراته الطبيعية، والمقصود بالعجز الكلي العجز المادي عن ممارسة أي عمل، وليس العجز عن ممارسته مهنته فقط.⁽¹⁾ وقد تنتهي الإصابة بوفاة العامل فيستحق ورثته مبلغ التعويض.

الفرع الأول: مفهوم الأجر والأجر الأساسي.

تم تعريف الأجر طبقا لقانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم (79) لسنة (1975) بأنه "هو كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل:

1- الأجر الأساسي ويقصد به:

أ- بالنسبة للمؤمن عليهم بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الذين تربطهم بجهات عملهم علاقة عمل لائحية، يكون الأجر المنصوص في الجداول المرفقة بنظم التوظيف وما يضم إليه من علاوات خاصة.

ب- بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليها في البند السابق الذين تربطهم بجهات عملهم علاقات تعاقدية أو عرضية يكون الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يضاف إليه من علاوات مستبعدة منه العناصر التي تعتبر جزءا من الأجر المتغير أو الأجر اليومي المستحق.

ج- بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالقطاع الخاص والمشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل يكون الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعدة منه العناصر التي تعتبر من الأجر المتغير.

(1) صلاح، رامي نهيد، مرجع سابق، ص150-151.

2- الأجر المتغير ويقصد به:

باقي ما يحصل المؤمن عليه وعلى الأخص (الحوافز، العمولات، الأجر الإضافية، التعويض عن جهود ذاتية، اعانة غلاء المعيشة، العلاوات الإجتماعية، العلاوة الإجتماعية الإضافية، المنح الجماعية، المكافآت الجماعية، نصيب المؤمن عليه في الأرباح، ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي).

وعرفت المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003) الأجر على أنه "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو عينيا، ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي:

1- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.

2- النسبة المئوية: وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.

3- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

4- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

5- المنح: وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.

6- البديل: هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

7- نصيب العامل في الأرباح.

8- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

والأجر في حكم تطبيق قانون التأمينات الإجتماعية المصرية رقم (79) لسنة (1975) هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا إليه جميع العلاوات أيا كانت وهذا ما نصت

عليه المادة (3) من قانون العمل رقم (91) لسنة (1959)، وتعتبر البدلات التي تعطى للعامل مقابل أداء العمل في ظروف خاصة أو لطبيعة ونوع العمل جزء لا يتجزأ من الأجر، أما البدلات التي تعطى للعامل مقابل نفقات تكبدها لمقتضيات العمل مثل بدل السفر وبدل التمثيل وبدل الانتقال فإنها لا تدخل ضمن عناصر الأجر في تطبيق أحكام قانون التأمينات الإجتماعية.⁽¹⁾

ولقد عرف قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة (1980) الأجر الأساسي على أنه كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقداً أو عيناً مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعا للإنتاج أو بصورة عمولات.

ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

ولقد عرف قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) الأجر بأنه "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الإلتحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

أما قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000) فقد فرق في تعريفه بين الأجر الأساسي والأجر الكامل فعرف في مادته الأولى الأجر الأساسي بأنه "هو المقابل النقدي وأو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها" وعرف في ذات المادة الأجر بأنه "الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات". وعرف كذلك القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني الأجر بأنه "الأجر الكامل ويشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات" فجاء تعريف قانون الضمان الإجتماعي شامل لكلا الأجرين سواء كان أساسياً أم كلياً.

يتبين من التعريفات المتقدمة أن قوانين العمل المصري والأردني والفلسطيني والإماراتي قد أخذوا في تعريفهم للأجر بالمقابل النقدي والعيني، بينما حصر قانون التأمينات الإجتماعية المصري

(1) الهلالي، عبد العزيز، تأمين إصابة العمل علماً وعملاً، بدون طبعة، مصر، مطبعة النهضة الجديدة، 1967، ص146.

مفهوم الأجر بالمقابل النقدي دون العيني. فموقف قانون التأمينات الإجتماعية فيه إجحاف بحق العامل الذي يتقاضى أجره على أساس المقابل العيني دون النقدي أو على أساس المقابل العيني والنقدي معاً، بحيث لا يتم حساب البديل العيني من ضمن التعويض الذي يستحقه، فتري الباحثة بالنتيجة أن موقف القوانين أفضل من موقف قانون التأمينات الإجتماعية الذي حصر مفهوم الأجر في المقابل النقدي لأن في ذلك ضياع لحق العامل الذي يتقاضى أجره على أساس المقابل العيني.

ويتبين أيضاً أن الأجر يشمل كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، فإذا كان العامل في موقع عمله واتفق مع صاحب العمل أن الأجر اليومي مثلاً هو 100 شيكل، أو أن الأجر الشهري هو 3000 شيكل مثلاً دون تفصيل، فهذا الأجر يعتبر أجراً كاملاً بدون تفصيلات، وأن العلاوات الواردة في القانون تكون في أعمال محددة ولا تشمل جميع هذه الأعمال مثل (البنوك وشركات التأمين)، مثل علاوة السكن وعلاوة الزوجة وعلاوة الأولاد، وهذه العلاوات تكون من قبيل الإضافات.

وتري الباحثة أن التعريف الأدق للأجر هو "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله سواء كان مقابلاً نقدياً أو عينياً".

ويحسب التعويض حسب قانون العمل الفلسطيني للعاملين بالقطعة على أساس متوسط أجر العامل لآخر ثلاثة أشهر سابقة على وقوع الإصابة، وهذا ما أكدته المادة (130) من القانون المذكور، أما وفقاً للقانون الأردني فإذا كان العامل يتقاضى أجره يومياً فالأجر المعتمد هو آخر أجر تقاضاه، أما إذا كان عاملاً بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر الذي تقاضاه وخلال الأشهر الستة الأخيرة،⁽¹⁾ أما وفقاً للقانون الإماراتي فيحسب على أساس آخر أجر يتقاضاه العامل لمن يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو على أساس متوسط الأجر اليومي بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة،⁽²⁾ أما وفقاً لأحكام قانون التأمينات الإجتماعية المصري فيتم حسابه على أساس المتوسط الشهري للأجور التي أديت على أساسها

⁽¹⁾ تنص المادة (91) من قانون العمل الأردني "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 الأشهر الستة الأخيرة من عمله"
⁽²⁾ تنص المادة (146) من قانون العمل الإماراتي "تحتسب المعونة على أساس آخر أجر يتقاضاه العامل وذلك بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة وعلى أساس متوسط الأجر اليومي المنصوص عليه في المادة (75) بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالقطعة"

الإشترابات خلال السنة الأخيرة، ونص قانون الضمان الإجماعي الأردني على أنه يتم حسابه على أساس الإشترابات في تاريخ وقوع الإصابة.⁽¹⁾

الفرع الثاني: مفهوم العجز الكلي

عرف قانون العمل المصري العجز الكلي في مادته الأولى بأنه "العجز المستديم الكلي يعد كليا إذا نشأ عن الحادث عجز المصاب عجزا تاما عن ممارسة أي صناعة أو مهنة". وعرفه قانون التأمينات الإجماعية المصري رقم (63) لسنة (1964) "هو كل عجز من شأنه أن يحول كليا وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه، ويعتبر في حكم ذلك حالات فقد البصر فقدا كليا أو فقد ذراعين أو فقد ساقين أو فقد ذراع واحد وساق واحدة، أو في حالات الأمراض العقلية والأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل بالإتفاق مع وزير الصحة" أما قانون التأمينات الإجماعية المصري رقم (79) لسنة (1975) فقد عرفه "العجز المستديم: هو كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كليا أو جزئيا في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام، وحالات الأمراض العقلية وكذلك الأمراض المزمنة أو المستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالإتفاق مع وزير الصحة".

لم يعرف كل من قانون العمل الإماراتي والكويتي والفلسطيني⁽²⁾ وكذلك الأردني المقصود بالعجز الكلي، فتم ترك الأمر للفقهاء والقضاء، فعرفته محكمة التمييز الأردنية بأنه "هو الذي يحول كليا بصورة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه أي مهنة يقاضى منها دخلا، وبالمعنى المخالف أن من يزاول عملا يكتسب منه دخلا، فلا يكون عجزا كليا".⁽³⁾

(1) تنص المادة (31) من قانون الضمان الإجماعي الأردني "أ- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي فيستحق المؤمن عليه راتب اعتلال شهريا يعادل (75%) من أجره الذي اتخذ أساسا لتسديد اشترآكاته بتاريخ وقوع الإصابة، ويزاد هذا الراتب بنسبة (25%) منه إذا كان المصاب وقت مثوله أمام المرجع الطبي لأول مرة بحاجة إلى المعونة الدائمة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وذلك بناء على تقرير طبي من المرجع الطبي.
ب- إذا نشأ عن إصابة العمل وفاة المؤمن عليه فيخصص للمستحقين راتب تقاعد بنسبة (60%) من أجره الذي اتخذ أساسا لتسديد اشترآكاته بتاريخ وقوع الإصابة"

(2) غير أن قانون الضمان الإجماعي الفلسطيني لسنة 2016 قد فرق بين تعريف العجز الكلي الإصابي الدائم وبين تعريف العجز الكلي الطبيعي الدائم، فعرف العجز الكلي الإصابي الدائم بأنه "هو كل عجز ينشأ عن إصابة عمل ويفقد العامل المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن 75%"، وعرف العجز الكلي الطبيعي الدائم بأنه "العجز غير الناشئ عن إصابة عمل، ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن 75%". فالعجز الطبيعي هو الذي يحدث للمؤمن عليه دون أن يكون سببه ناتج عن العمل، على العكس من العجز الإصابي الذي يكون بسبب تأدية العامل المؤمن لعمله.
(3) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 93\40، ديوان الفتوى والتشريع، الكامل للتشريعات، 1993، ص 236.

فالمشرع الفلسطيني لم يضع تعريفاً محدداً للعجز الكلي، وجاءت أحكامه مطلقة بهذا الشأن، والمطلق يؤخذ على إطلاقه ما لم يرد ما يقيد، فالعجز الكلي هو فقدان قدرة العامل المصاب على العمل بغض النظر عن عمله الأصلي، وترك المشرع للجنة الطبية المختصة تحديد نسبة العجز،⁽¹⁾ فإذا ما اعتبرت اللجنة الطبية أن الحادث قد ترك لدى العامل عجزاً كلياً دائماً أقعده عن ممارسة أي عمل آخر، فإن للعامل الحق في الحصول على مبلغ التعويض.

فالمشرع لم يحدد المقصود بالعجز الكلي، أو هل هو العجز الوظيفي في أداء العمل، أم هو العجز الطبي عن القيام بأي عمل، مما يثير تساؤلاً هاماً هو ما حكم تعويض العامل إذا ما حصل على تقرير طبي يعطيه عجزاً وظيفياً يمنعه عن أي عمل؟ أو إذا ما كان العجز الكلي الدائم هو عجزاً طبياً في إحدى وظائف الجسم، ولا يمنعه من القيام بأعمال بسيطة قد تحقق له دخلاً بسيطاً، ففي هذه الحالة هل تحسم هذه المبالغ من استحقاق العامل عن العجز الكلي الدائم؟ خاصة وأن صاحب العمل أو جهة التأمين مكلفة أيضاً بتكاليف إعادة التأهيل الجسمية والعقلية للعامل المصاب، ويرى الأستاذ نائل الحوح بأن للعامل الحق في الحصول على كامل التعويض، وذلك استناداً إلى صراحة النص، أما إعادة التأهيل التي قد يحصل العامل بموجبها على وظيفة عمل، فإنها عادة ما تكون وظيفة محدودة الأجر، وهي من حق العامل، من أجل الإستمرار في الحياة ضمن ظروف اجتماعية وإنسانية ملائمة، خاصة وأن القانون لم يمنح العامل الحق في الحصول على تعويض عن الألم والمعاناة التي تلحق به بسبب الإصابة.⁽²⁾

وترى الباحثة أن العامل يستحق كامل التعويضات، استناداً إلى نصوص قانون العمل، لأن أحكامه جاءت مطلقة، وأن التأهيل حسب التعريف الوارد في المادة الأولى من قانون العمل بأنه هو عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الإستفادة من القدرات المتاحة لأي شخص من خلال تنمية قدراته سواء الجسدية أو المهنية، فعملية التأهيل تهدف إلى الإستفادة من قدرات المصاب من أجل استمراره في حياته، وأن تكاليف عملية التأهيل على صاحب العمل ولا تخصم من التعويضات المستحقة للعامل مهما بلغ مقدارها، إضافة إلى أنه في حال إصابته بعجز في إحدى وظائف جسمه دون أن يؤثر على عمله بشكل كلي، فإن ذلك لا يمنع من تعيينه في وظيفة أخرى تلائم وضعه الصحي الجديد وهذا ما أكدته المادة (35) من قانون العمل.⁽³⁾

⁽¹⁾ المادة 121 من قانون العمل الفلسطيني.

⁽²⁾ الحوح، نائل، مرجع سابق، ص 265-266.

⁽³⁾ تنص المادة (35) (3\35) ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات التالية بناء على رغبة العامل شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك 3-بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد".

الفرع الثالث: التعويض عن العجز الكلي ومقداره

أولاً: التعويض عن العجز الكلي وفقاً لنصوص القانون

-القانون المصري تنص المادة (51) من قانون التأمينات الإجتماعية المصري على أنه "إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوي المعاش بنسبة 80% من الأجر المنصوص عليه في المادة (19) بما لا يزيد على الحد الأقصى المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة (20) ولا يقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه بالفقرة الثانية من المادة 24 ويزاد هذا المعاش بنسبة 5% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً إذا كان العجز أو الوفاة سبباً في إنهاء خدمة المؤمن عليه".

-القانون الإماراتي تنص المادة (151) من قانون العمل الإماراتي على أنه "يكون مقدار التعويض المستحق دفعه للعامل في حالة العجز الكلي الدائم هو المقدار ذاته المستحق في حالة الوفاة" وقد نصت المادة (149) على أنه "إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل استحق أفراد عائلته تعويضاً مساوياً لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها أربعة وعشرين شهراً على أن لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم وأن لا تزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم وتحسب قيمة التعويض على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين على العامل المتوفى وفق أحكام الجدول الملحق بهذا القانون".

-القانون الأردني تنص المادة (1\90) من قانون العمل الأردني على أنه "إذا نشأ عن إصابة العمل وفاة العامل أو عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي أجر ألف ومئتي يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار ولا يقل عن ألفي دينار".⁽¹⁾

-القانون الفلسطيني تنص المادة (1\120) 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

⁽¹⁾تنص المادة (30) من قانون الضمان الإجتماعي الأردني على أنه "أ-إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي فيستحق المؤمن عليه راتب اعتلال شهرياً يعادل (75%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة، ويزاد هذا الراتب بنسبة 25% منه إذا كان المصاب وقت مثوله أمام المرجع الطبي لأول مرة بحاجة إلى المعونة الدائمة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وذلك بناء على تقرير من المرجع الطبي. ب-إذا نشأ عن إصابة العمل وفاة المؤمن عليه فيخصص للمستحقين راتب تقاعد بنسبة (60%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة".

يعادل أجر (3500) ثلاثة الاف وخمس مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر". فإذا أدت الإصابة إلى الوفاة أو إلى تخلف عجز كلي بنسبة 100%، فيتم حساب التعويض المستحق وفقا لهاتين المعادلتين ثم يتم اختيار أيهما أكثر. (1)

يتبين من النصوص المتقدمة أن القوانين ذات العلاقة قد نصت على تعويض المصاب عن العجز الكلي المتخلف لديه من جراء الإصابة إلا أنها اختلفت في كيفية حساب هذه التعويضات وهذا ما سيتم توضيحه:

فبالتالي يكون حساب مقدار راتب الإعتلال وفقا للقانون المصري وفقا للمعادلة التالية:

80% * المتوسط الشهري للأجور والتي على أساسها أديت الإشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الإشتراك في التأمين أو مدة الإشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك.

وإذا كان العجز أو الوفاة سببا في إنهاء خدمة المؤمن عليه فإن هذا المعاش يزداد بنسبة 5% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه (المصاب) سن الستين حقيقة أو حكما، فالمشرع المصري هنا يكون قد راعى حالة العامل المصاب بشكل كبير كلما تقدم به السن حتى وصوله سن الستين.

أما القانون الإماراتي فقد جعل التعويض المستحق للعامل المصاب في حالة العجز الكلي الدائم هو ذات التعويض المستحق لورثة العامل المتوفى، وجعل مقدار هذا التعويض فترة أربع وعشرين شهرا، أي ما يعادل أجر 720 يوم فقط، ووضع حدا أدنى يجب أن لا يقل عنه التعويض وحدا أعلى يجب أن لا يزيد عنه، فلا يجوز أن يقل التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم ولا يزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم، فالقانون الإماراتي فرض تعويض لا يتناسب مع الوضع الإقتصادي القائم، فالإمارات دولة غنية ويجب أن يكون مقدار التعويض للعامل المصاب أكثر مما هو عليه، فالعامل عندما يتعرض لإصابة عمل فإنه يحتاج إلى تعويض يتناسب مع وضعه الجديد بعد تعرضه للإصابة، فنصوص قانون العمل الإماراتي لم تتصف العامل الذي غالبا هو

(1) وتنص المادة (2\79) من قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني لسنة 2016 على أنه "إذا أدت إصابة العمل إلى عجز كلي دائم للعامل المؤمن عليه يستحق المصاب راتب عجز كلي دائم شهري يعادل (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساسا لتسديد الإشتراكات وفقا لأحكام الفقرة (1) من المادة (43) من هذا القرار بقانون".

الطرف الضعيف الذي يحتاج للرعاية، وترى الباحثة بالنتيجة ضرورة إعادة صياغة قانون جديد يتناسب مع الوضع القائم في دولة الإمارات ويتناسب ومصلحة العامل.

أما وفق القانون الأردني فيتم حساب التعويض المستحق سواء للعامل المصاب في حال تخلف عجز كلي لديه، أو لورثته في حال وفاته وفق المعادلة التالية:

تعويض العجز الدائم الكلي أو الوفاة = 1200 (معدل الأجر اليومي الأخير للعامل)، فإذا كان المبلغ الناتج أقل من 2000 دينار فيتم رفع مبلغ التعويض إلى 2000 دينار، وإذا كان المبلغ الناتج أكبر من 5000 دينار فيتم إرجاعه إلى مبلغ 5000 دينار.

ويلاحظ أن المشرع قد ساوى في التعويض بين الوفاة والعجز الكلي في حين كان قانون العمل الأردني الملغى في المادة (58أ) يعطي المستحقين في حالة الوفاة الناشئة عن ذلك تعويضا مساويا لأجر العامل المتوفى عن ألف يوم عمل على أن لا يزيد هذا التعويض عن (550) دينار ولا يقل عن (400) دينار، أما في حالة العجز الكلي فعن (1200) يوم عمل، على أن لا يزيد عن (700) دينار ولا يقل عن (500) دينار،⁽¹⁾ وهذا ما نصت عليه المادة (58ج) من القانون الملغى رقم 21 لسنة 1966.⁽²⁾

(1) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص216.
(2) أما وفق قانون الضمان الاجتماعي الأردني إذا نشأ عن الإصابة عجز كلي دائم فيستحق العامل راتب اعتلال شهري وليس مبلغ تعويض مقطوع كما هو الحال في قانون العمل، ويقدر راتب الاعتلال الشهري بما يعادل 75% من أجر العامل الذي اتخذ أساسا لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة، أي أن راتب الاعتلال الشهري = 75% (أجر العامل في الشهر الذي وقعت فيه الإصابة)، ويزاد هذا الراتب بمعدل 25% منه إذا كان المصاب وقت موته أمام المرجح الطبي لأول مرة بحاجة إلى المعونة الدائمة من الغير ليقوم بأعباء حياته، وإذا تسببت الإصابة بوفاة العامل الخاضع للضمان الاجتماعي فيخصص للمستحقين عنه راتب تقاعد بنسبة 60% من أجره الشهري الذي اتخذ أساسا لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة أي أن راتب تقاعد الورثة = 60% (أجر العامل في الشهر الذي وقعت فيه الإصابة).

ولقد استقر اجتهاد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على أن الأجر الذي اتخذ أساسا لتسديد الاشتراك بتاريخ وقوع الإصابة هو الأجر المعتمد لحساب الراتب أو التعويض، ثم صدرت التعليمات التنفيذية لإصابات العمل وأمراض المهنة في 1994\3\1 لتؤكد هذا المبدأ حيث نصت المادة الثامنة عشرة من هذه التعليمات في فقرتها الرابعة على ما يلي "يحسب راتب اعتلال العجز الإصابي الجزئي الدائم وفقا لأحكام المادة 31 وعلى أساس أجر المصاب المتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة 30% فأكثر". ولكن على الرغم من ذلك اختلفت أحكام محكمة التمييز الأردنية في تحديد هذا الأجر فقد ذهبت في أحد أحكامها إلى أن الأجر المعتمد لصرف راتب اعتلال العجز للمستدعي يحسب على أساس الأجر المشمول بأحكام قانون الضمان الاجتماعي عند وقوع الإصابة، وحيث أن المستدعي ضدها قد احتسبت للمستدعي استحقاقه راتب اعتلال العجز الإصابي على أساس أجره المشمول بأحكام القانون عند وقوع الإصابة قد طبقت أحكام القانون تطبيقا سليما الأمر الذي يكون معه سبب الطعن غير وارد والدعوى حقيقة بالرد، ثم في حكم آخر لها ناقضت هذا الحكم حينما قررت أن الأجر المعتمد لصرف راتب اعتلال العجز الإصابي يحسب على أساس أجر المصاب المتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات بتاريخ ثبوت نسبة الاعتلال بتقرير اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وليس الأجر المتخذ أساسا لتسديد الاشتراك في يوم وقوع الإصابة. يتبين مما تقدم أن محكمة التمييز الأردنية قد أصدرت أحكام متناقضة فيما يتعلق بالأجر الذي يتخذ أساسا لحساب التعويض، ففي حكم لها اعتبرت أن الأجر المعتمد لصرف راتب اعتلال العجز للمستدعي يحسب على أساس أجر المصاب المتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة، ثم في حكم آخر لها اعتبرت أن الأجر المعتمد لصرف راتب اعتلال العجز للمستدعي يحسب على أساس أجر المصاب المتخذ أساسا لتسديد الاشتراكات بتاريخ ثبوت نسبة الاعتلال بتقرير اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، إلا أن ما يثير الاستغراب أن الحكم الأول بتاريخ 1993\4\28 أي قبل صدور التعليمات التنفيذية لإصابات العمل وأمراض المهنة في 1994\3\1، حيث أخذت هذه التعليمات بالمبدأ الذي تقرر صراحة في هذا الحكم من حيث أن الأجر المعتمد في

أما القانون الفلسطيني فقد حدد كيفية حساب التعويضات المستحقة في هذه الحالة، فإذا أدت الإصابة إلى الوفاة أو إلى تخلف عجز كلي بنسبة 100%، فيتم حساب التعويض المستحق وفقا لهاتين المعادلتين ثم يتم اختيار أيهما أكثر.

المعادلة الأولى: أجر العامل المصاب الكلي * 3500 يوم عمل .

المعادلة الثانية: 80% من الأجر الأساسي * المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين.

ومن خلال المقارنة بين كل من القانون الإماراتي والقانون الأردني والقانون الفلسطيني تجد الباحثة أن القانون الإماراتي قد جعل مقدار التعويض المستحق أجر ما يعادل 720 يوم عمل، أما القانون الأردني فقد جعله أجر ما يعادل 1200 يوم عمل، أما القانون الفلسطيني فقد وضع معادلتين يتم من خلالهما احتساب التعويض المستحق للعامل المصاب أو لورثته، فجعل مقدار هذا التعويض أجر ما يعادل 3500 يوم عمل إذا كان الأجر كاملا، و80% من الأجر الأساسي في حال كان الأجر أساسيا ثم يتم اختيار المعادلة الأفضل للعامل، فيتبين من ذلك أن القانون الفلسطيني قد راعى مصلحة العامل المصاب بشكل أكبر مما هي عليه وفق نصوص القانون الإماراتي والقانون الأردني.

ثانيا: التعويض عن العجز الكلي وفقا للتطبيق القضائي للهيئة العامة لمحكمة النقض

يتبين من نص المادة (120) المذكورة أنه ل يتم تطبيق المعادلة الثانية يجب أن يكون هناك نوعان من الأجر، أحدهما أجر كامل (الإجمالي)، والآخر أجر أساسي، فيحسب التعويض بناء على المعادلتين ثم يحكم بالمبلغ الأكبر، ففي حال تم الإتفاق على مبلغ محدد كأجر دون تفصيل إن كان كاملا أم أساسيا فلا يجوز حساب التعويض وفقا للمعادلتين، بل يجب أن يحسب وفق معادلة واحدة منهما فقط، فيتم احتسابه وفقا للمعادلة الأولى إذا كان أجرا كاملا، ووفقا للمعادلة الثانية إذا كان أجرا أساسيا، فإذا تضمن عقد العمل مبلغا واحدا فقط فإنه يكون أجرا كاملا وليس أساسيا لأن الأجر الأساسي يفترض وجود علاوات وبدلات أخرى وهذا الأمر غير موجود في

احتساب راتب الإعتلال هو الأجر الذي سدد على أساسه الإشتراك بتاريخ وقوع الإصابة، أما الحكم الثاني فقد صدر بتاريخ 1994\11\26 أي بعد ستة شهور تقريبا من صدور التعليمات التنفيذية لإصابات العمل وأمراض المهنة وخالف المبدأ الذي تقرّر بموجبها صراحة في الفقرة الرابعة والخامسة من المادة 18 حينما اعتبر أن الأجر المتخذ أساسا لتسديد الإشتراك بتاريخ ثبوت نسبة الإعتلال بقرار اللجنة الطبية هو المعتمد في احتساب راتب الإعتلال الإصابي المستحق للمصاب، لكن بعد هذه التناقضات تم الإستقرار على أن الأجر المعتمد في احتساب راتب الإعتلال هو الأجر المتخذ أساسا لتسديد الإشتراك في يوم وقوع الإصابة، وهذا ما أكدته المادة 30 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني.

الواقع، ولذلك يتم حساب التعويض وفقا للمعادلة الأولى، فمثلا لو تم الإتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن أجره العامل اليومية هي 100 شيكل دون تفصيل فهذا يعد أجرا كاملا، إذ لو اعتبر أساسيا فيبقى السؤال المطروح هنا ما هي العلاوات والبدلات المضافة إلى أجره، وهذا ما أكده قرار محكمة النقض رقم 2012\785 والذي جاء فيه " ولما كان المدعي قد بين في البند الأول من لائحة الدعوى أن أجره الشهري هو 1000 شيكل دون تفصيل فيما إذا كان هناك أجر أساسي وعلاوات، فإن هذا الأجر يعد أجرا كاملا ويكون حساب التعويض المستحق له عن إصابة العمل وفقا للمعادلة الأولى فقط وليس وفق المعادلة الثانية لتقدير حساب التعويض وفقا لها"،⁽¹⁾ فهنا يتم حساب التعويض للعامل المصاب على أساس معادلة واحدة وهي المعادلة الأولى إذ لا يجوز أن يتم احتساب التعويض وفقا للمعادلتين على ذات المبلغ، وجاء في القرار رقم 2010\281 لمحكمة النقض "وبتطبيق أحكام المادة 120 على الدعوى محل البحث نجد أن الأجر المتفق عليه هو 9، 3 ديناراً أردنياً يوميا وهو أجر مجمل لذلك فإن الطريقة واجبة الإتباع في حساب التعويض هي الطريقة الأولى، أي أن العامل المطعون ضده يستحق تعويضا مقداره الأجر اليومي * 3500 يوم * 10% = 3255 دينار، وليس وفقا للطريقة الثانية كما ذهبت محكمة الإستئناف".⁽²⁾

غير أن محكمة النقض في حكم آخر لها قد خالفت ما ورد في هذه القرار فقد جاء في النقض رقم 2012\884 و 2013\7 " إن النعي على محكمة الإستئناف خطأها في احتساب بدل الدخل المستقبلي للطاعن على أساس معادلة 3500 يوم عمل وليس على أساس 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين، وفي ذلك نجد أن محكمة الإستئناف اعتمدت معادلة أجر (3500) يوم عمل في احتساب فقدان الدخل المستقبلي معللة ذلك أن المدعي لم يحدد الأجر الأساسي في لائحة دعواه وإنما ذكر فقط الأجر الشهري وبالتالي ليس بوسعها تحديد الأجر الأساسي من خلال لائحة الدعوى والوقائع الواردة فيها، ولما كان هذا الذي خلصت إليه المحكمة من عدم ثبوت الأجر الأساسي للمدعي من خلال لائحة دعواه ومن خلال ما قدم من بيانات يخالف ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من حيث أن الأصل في ما يتقاضاه العامل بدل أجر هو الأجر الأساسي وأن على رب العمل أن يثبت أن الأجر الذي يتقاضاه

(1) نقض مدني فلسطيني رقم 2012\785، الصادر بتاريخ 2012\12\18.

(2) نقض مدني فلسطيني رقم 2010\281، الصادر بتاريخ 2011\4\19.

العامل يشمل العلاوات والبدلات فقد كان على المحكمة أن تحتسب التعويض وفقا للمعادلتين المنصوص عليهما في المادة 120 من قانون العمل أيهما أكثر"، (1) فمن خلال قرارات محكمة النقض هذه يتبين التناقض في هذه القرارات فتارة اعتبرت هذه المحكمة أن الأجر هو الأجر الكامل أي الإجمالي وتارة أخرى اعتبرت أن الأجر هو الأجر الأساسي، مما حدا بالهيئة العامة للمحكمة العليا أن تجتمع بتاريخ 2015\6\14 وتصدر قرارها رقم 4 لسنة 2015 في محاولة منها لرفع التناقض الحاصل في قرارات محكمة النقض فجاء في قرارها " وبإزالة حكم المادة 120 من قانون العمل موضع التطبيق بما اشتملته من قاعدة لاحتساب التعويض، فإننا ورفعا لكل تناقض نقرر أن احتساب التعويض عن العجز الدائم الجزئي يجري مرة على أساس المعادلة الأولى المنصوص عليها في الفقرة الأولى منها وهي (أجر العامل المصاب) مضروبا (بثلاثة ألف وخمسمائة يوم عمل) مضروبا (بنسبة العجز الدائم الجزئي) ومرة على أساس المعادلة الثانية المنصوص عليها في الفقرة الأولى منها وهي (80% من الأجر الأساسي) مضروبا (بالمدة المتبقية حتى بلوغ سن الستين) مضروبا (بنسبة العجز الدائم الجزئي) ويؤخذ بأيهما أكثر، وفي هذه الحالة يراعى اجتهاد محكمة النقض في حكمها الصادر بتاريخ 2015\5\19 في النقضين المدنيين رقم 2012\884 و2013\7 حيث جاء فيه " حيث أن الأصل فيما يتقاضاه العامل بدل أجر هو الأجر الأساسي وأن على رب العمل أن يثبت أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يشمل العلاوات والبدلات". (2)

ثالثا-المبادئ التي قررتها محكمة النقض الفلسطينية في حكمها رقم 4 لسنة 2015

فيتين من خلال قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض أنها قررت مبدئين:

المبدأ الأول: إن احتساب التعويض عن العجز الدائم الجزئي يجري مرة على أساس المعادلة الأولى المنصوص عليها في الفقرة منها وهي (أجر العامل المصاب * 3500 يوم عمل * نسبة العجز الدائم الجزئي)، ومرة على أساس المعادلة الثانية المنصوص عليها في الفقرة الأولى منه وهي (80% من الأجر الأساسي * المدة المتبقية حتى بلوغ سن الستين * نسبة العجز الدائم الجزئي) ثم يؤخذ بأيهما أكثر.

(1) نقض مدني فلسطيني رقم 2012\884 ونقض 2013\7، الصادر بتاريخ 2015\5\19.
(2) حكم الهيئة العامة لمحكمة النقض الفلسطينية رقم 4 لسنة 2015 الصادر بتاريخ 2015\6\14.

وترى الباحثة أن الهيئة العامة لمحكمة النقض قد جانبت الصواب حين قررت وجوب احتساب التعويض عن العجز الدائم والوفاة وفق المعادلتين الواردتين في المادة 120 من قانون العمل بصورة مطلقة، دون أن تلتفت بأن هناك اختلاف في طريقة تحديد الأجر، فقد يكون تارة مبلغا واحدا محددًا أي كليًا، وقد يتكون من أجر أساسي مضافا إليه العلاوات والبدلات، وأن تطبيق المعادلتين يمكن فقط في الحالة الثانية أي عندما يكون هناك نوعان من الأجر (أجر كامل وأجر أساسي)، وغير وارد في المعادلة الأولى وهي الأكثر وقوعا في الواقع العملي، حيث لا يجوز أن يعتبر بدل الأجر الذي يتقاضاه العامل أجرا أساسيا وأجرا كاملا في الوقت ذاته.

بمعنى أنه يشترط لتطبيق المعادلتين أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل أجرا أساسيا أي أنه يوجد علاوات وبدلات أخرى يستحقها العامل إلى جانب الأجر الأساسي لنكون بصدد أجر كامل، والسؤال المطروح هنا ما هي العلاوات والبدلات الأخرى التي يتقاضاها العامل لنكون بصدد أجر كامل ليتم تطبيق المعادلتين الواردتين في المادة 120 من قانون العمل واختيار المعادلة الأفضل للعامل المصاب.

المبدأ الثاني: أن الأصل فيما يتقاضاه العامل بدل أجر هو الأجر الأساسي، وأن على رب العمل أن يثبت أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يشمل العلاوات والبدلات.

لقد جانبت الهيئة العامة لمحكمة النقض الصواب عندما اعتمدت في تفسيرها للأجر المحدد بمبلغ واحد على أنه أجر أساسي وليس كاملا، دون أن تبين الأساس القانوني لهذا التكييف للأجر، والذي يتعارض كليًا مع تعريف قانون العمل للأجر والأجر الأساسي، وهذا ما أورده المستأنف في الإستئناف رقم (2016\67) كسبب للإستئناف حيث جاء فيه "وفقا لتعريف قانون العمل للأجر والأجر الأساسي والتفريق بينهما فإنه لا يجوز عقلا ومنطقا وقانونا أن يعتبر المقابل النقدي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله أجرا (كاملا وإجماليًا)، وأجرا أساسيا في ذات الوقت، بحيث يتخذ أساسا لحساب التعويض المستحق للعامل المصاب وفق المعادلتين المنصوص عليهما في المادة 120 من القانون المذكور، بل يلزم لتطبيق المعادلة الثانية (80%) أن يكون هناك نوعان من الأجر أجرا كاملا والآخر أجرا أساسيا، فيحسب التعويض وفق المعادلة الأولى (3500) يوم وفق الأجر الكامل أو الإجمالي، ويحسب التعويض وفق المعادلة الثانية (80%) وفق الأجر الأساسي، ثم يحكم بالمبلغ الأكثر"، ولقد ردت المحكمة

على ذلك بقولها "وبالرجوع إلى أسباب الاستئناف تجد المحكمة أن الوكيلان قد تصادقا في جلسة 2014\12\28 على أن الأجر الإجمالي للمدعي لغايات احتساب التعويضات هو مبلغ 1000 شيكل ونجد بأن محكمة الخليل قامت باحتساب التعويضات للمدعي حسب نص المادة 120 من قانون العمل أي حسب المعادلتين وأخذت بالمعادلة الثانية باعتبارها أفضل للمدعي، وحيث أن المادة الأولى من قانون العمل قد عرفت الأجر الأساسي بأنه (هو المقابل النقدي وأو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيا كان نوعها) فيما عرف الأجر بأنه (الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات والبدلات) كما نصت المادة 120 من ذات القانون على ما يلي:

1- إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضا نقديا يعادل أجر (3500) أو (80%) من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.

2- إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.

وحيث أن محكمة النقض الموقرة بهيئتها العامة قررت في قرارها رقم 2015\4 الصادر بتاريخ 2015\6\14 اعتماد المعادلتين أيهما أكثر وقررت أيضا بذات القرار مراعاة الاجتهاد الصادر عن محكمة النقض بالقرارين رقم 2012\884 و 2013\7 من حيث إعتبار أن الأصل في ما يتقاضاه العامل بدل أجر هو الأجر الأساسي وأن على رب العمل أن يثبت أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يشمل العلاوات والبدلات.

وحيث أن المحكمة البدائية وبعد أن قامت باحتساب التعويض للمدعي وفقا للمعادلتين المنصوص عليهما في المادة 120 المشار إليها قررت الأخذ بالمعادلة الثانية باعتبارها أكثر للمدعي فإنها بذلك تكون قد طبقت صحيح القانون ولا تثريب عليها فيما قضت، وبالتالي يغدو هذا السبب غير وارد وحرى بالرد⁽¹⁾.

(1) استئناف مدني فلسطيني رقم 2016\67، الصادر بتاريخ 2016\9\21.

فيتين من خلال هذا القرار أن ما ورد في قرار الهيئة العامة فيما يتعلق بالمبدأ الأول معمول به في المحاكم ومتبع في احتساب التعويضات، فالمحكمة في هذا القرار عملت على احتساب التعويض على أساس المعادلتين كون أن العامل يتقاضى أجران أحدهما أساسي والآخر كامل، ثم حكمت له بالمبلغ الأكثر.

غير أن الهيئة العامة فعليا قد أضاعت حكمة المشرع الذي ضمن حدا أدنى لمصلحة العامل بشكل عام والمصاب صغير السن بشكل خاص، ويظهر فرق العمر وفقا لهذه المعادلة بشكل كبير، فمثلا لو أصيب عاملان في حادث عمل، وكان أجر كل منهما 100 شيكل يوميا، وكان عمر الأول 25 سنة والثاني 55 سنة، وكانت نسبة العجز المتخلفة لكل منهما 20%.

فإذا اعتبر الأجر لكل منهما أجرا كاملا (إجماليًا) فإن كلا منهما يستحق تعويضا عن العجز الدائم مقداره (3500 * 100 شيكل يوميا * 20% = 70000 شيكل).

أما لو اعتبر الأجر لكل منهما أجرا أساسيا فإن العامل الأول يستحق (80 شيكل * 12775 يوم حتى بلوغه سن الستين * 20% = 204400 شيكل)، ويستحق الثاني (80 شيكل * 1825 يوم حتى بلوغه سن الستين * 20% = 29200 شيكل).

فاحتساب التعويض حسب ما جاء في قرار الهيئة العامة يحسب مرتين مرة على أساس المعادلة الأولى الواردة في المادة 120 وهي (أجر العامل المصاب * ثلاثة الاف وخمسمائة يوم * نسبة العجز الدائم الجزئي)، ومرة على أساس المعادلة الثانية الواردة في ذات المادة وهي (80% من الأجر الأساسي * المدة المتبقية حتى بلوغ سن الستين * نسبة العجز الدائم الجزئي)، ثم يؤخذ بأيهما أكثر، فالتناقض الحاصل هو بخصوص متى تطبق كل معادلة من المعادلتين المذكورتين، مما أدى إلى اختلاف هيئات المحكمة في مسألة ما إذا كان الأجر الذي يتقاضاه العامل هو أجر أساسي أم هو أجر كامل، فمن خلال قرار الهيئة العامة نرى بأنها قد قررت أن الأصل فيما يتقاضاه العامل من أجر هو الأجر الأساسي مما يطرح تساؤلا ما هي العلاوات والبدلات الأخرى ما دام أن الأجر هو أجر أساسي.

ولقد جاء في النقض المدني رقم 102+103\2007 الصادر بتاريخ 25\2\2009 " في الموضوع تفيد وقائع ومجريات الدعوى بأن الطاعنين أقاما الدعوى رقم 55\2003 لدى محكمة

بداية الخليل ضد المطعون ضدهما للمطالبة بتعويضات مستحقة نتيجة وفاة مورث المدعين بإصابة عمل وقد ورد في لائحة الدعوى أن الأجر الشهري لمورث المدعين هو (2342.64) شيكلا ومتوسطه لآخر ثلاثة أشهر (2302.38) شيكلا وأن المدعى عليها الأولى طرحت عطاء تأمين لتغطية الأجر الكامل للعاملين لديها في حالتها الإصابة والوفاة وتعاقبت مع المدعى عليها الثانية على هذا الأساس بموجب اتفاقية وتم إصدار بوليصة التأمين ونتيجة وفاة العامل ناصر مورث المدعين استحق لهما تعويضات لدى المدعى عليهما بالتكافل والتضامن بلغت قيمتها (591373.97) شيكلا محسوبة على أساس ما تبقى من عمر المتوفى ببلوغ ستين سنة استنادا لأحكام المادة (120) من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 معتمدة الأجر حسب أحكام بوليصة التأمين حيث أن المدعى عليها الأولى دفعت فرق الرسوم المتوجبة لمثل هذه التغطية مما يشكل تأميناً إضافياً لمصلحة العامل.

تقدمت المدعى عليها الأولى بلائحة جوابية ورد فيها أن آخر راتب تقاضاه مورث المدعين هو (2430.97) شيكلا في الشهر كما بلغ آخر راتب أساسي له مبلغ (1619.61) شيكلا وأن المدعى عليها الثانية هي الملزمة بدفع التعويضات المستحقة لمورث المدعين لأنها المؤمنة لموظفي وعمال المدعى عليها الأولى وذلك بموجب الاتفاقية المعقودة فيما بينهما بتاريخ 2002\1\28 وبوليصة التأمين التي تحمل الرقم (40294\51) السارية المفعول من تاريخ 2002\1\1 ولغاية 2002\12\31 وأنه لا مانع لدى المدعى عليها الأولى من الحكم للمدعين بما يستحق مورثهم حسب الأصول والقانون.

كما تقدمت المدعى عليها الثانية بلائحة جوابية ورد فيها أنه لا علم لديها بصحة ما ورد في البند الأول من لائحة الدعوى وتكرر على وجه الخصوص الأجر الشهري المزعوم الذي كان يتقاضاه مورث المدعيين وتقر بأن بوليصة التأمين المذكورة في البند الثاني من لائحة الدعوى صادرة عنها وهذا لا يعني مسؤوليتها عن الحادث وأنها أي المدعى عليها الثانية تتكرر صحة ما ورد في البند الخامس من لائحة الدعوى وبالتناوب تبدي بأن ما ورد في هذا البند من ادعاءات ومطالبات مبالغ فيها ومخالف لشروط بوليصة التأمين وللأصول والقانون وطلبت رد دعوى المدعيين مع تضمينها الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

وبنتيجة المحاكمة وجدت المحكمة أن راتب مورث المدعين الإجمالي عن شهر آذار لسنة 2002 كان (2241.58) شيكلا وراتبه الأساسي كان (981.46) شيكلا وأن المدعى عليهما قد أقرأ بوقوع الحادث وأنهما ملزمان بالتعويض وعملا بنص المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 قامت بحساب تعويض مورث المدعين على أساس يعادل أجر 3500 يوم عمل باعتباره الأكثر من 80% من الأجر الأساسي وبذلك فإن التعويضات المستحقة للمدعين تكون (74.71) الأجر اليومي * 3500 يوم بمجموع (261485) شيكلا وقررت الحكم على المدعى عليه بأن يدفع هذا المبلغ للمدعين بالتكافل والتضامن على أن توزع كل حسب حصته استنادا لحصر الإرث المبرز (م1) بالإضافة للرسوم والمصاريف والفائدة القانونية بواقع 9% من تاريخ إقامة الدعوى وحتى السداد التام ومائتي دينار أتعاب محاماة.

لم يقبل المدعيان بهذا الحكم فطعنا فيه بالإستئناف المدني رقم 198\2005، كما وتقدمت المستأنف عليها الثانية باستئناف مقابل سجل تحت الرقم 211\2005 ورد فيه أن محكمة الموضوع أخطأت عندما اختارت لاحتساب التعويض طريقة أجر (3500 * 74.71 = 261485 شيكل) بدلا من الطريقة التي طالب بها المدعيان في دعواهما وهي 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغ الستين (321 شهر * 981.46 شيكلا أجرا أساسيا * 80% = 252038.92)، وبذلك تكون قد حكمت بأكثر مما يطالب به المدعيان وهذا لا يجوز قانونا، وبنتيجة المحاكمة الإستئنافية قررت المحكمة رد الإستئناف الأصلي موضوعا وتأبيد الحكم المستأنف.

لم يقبل الطاعنان بحكم محكمة الإستئناف فطعنا فيه بالنقض، وعودة لأسباب الطعن وبالنسبة لما أثاره وكيل المطعون ضدها الثانية بخصوص عدم خضوع مورث الطاعنين لقانون العمل لأنه موظف مصنف في بلدية الخليل مستثنى بموجب المادة الثالثة من القانون المذكور، وبالرجوع إلى الإتفاقية الموقعة بين المطعون ضدهما بلدية الخليل وشركة المشرق للتأمين وإلى بوليصة التأمين الصادرة بموجبها نجد أنهما تتصان على أن قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 هو القانون المطبق عليهما وأن العامل أو الموظف يستحق تعويضا على أساس إحدى المعادلتين التاليتين أيهما أفضل:

1-(3500) يوم عمل حسب آخر أجر تقاضاه المتوفى دون أي خصم.

2-(80%) يوم عمل حسب آخر أجر تقاضاه المتوفى دون أي خصم.

وعلى ذلك فإن تطبيق معادلة التعويض الواردة في قانون العمل في هذه الدعوى يكون بناء على أنها جزء من شروط عقد وبوليصة التأمين وليس باعتبار مورث الطاعنين خاضعا لقانون العمل، وبناء عليه فإن ما أورده وكيل المطعون ضدها الثانية يغدو غير وارد وواجب الرد.

أما بالنسبة للمسألة المتعلقة بمقدار الأجر والمعادلة التي يحسب التعويض وفقا لها فالعبرة في تحديد الأجر الأساسي لمورث الطاعنين بما هو ثابت في سجلات البلدية وليس بما ذكره وكيله في لائحته الجوابية، ولما كان كشف الراتب (المبرز ع\1) يفيد أن الراتب لمورث الطاعنين الأساسي هو (981.64) شيكلا، فإن ما أورده في اللائحة الجوابية يعد من قبيل الخطأ الذي لا يعتد به بالنسبة لأجرته اليومية فإنها (74.71) شيكلا على أساس أن الراتب الذي كان يتقاضاه هو (2241.58) شيكلا وفق الكشف المذكور.

أما بالنسبة للمعادلة التي ينبغي احتساب التعويض وفقا لها فإن مورث الطاعنين يستحق وفق المعادلة الأولى (3500 يوم * 74.71 = 261485 شيكلا) بينما يستحق وفق المعادلة الثانية (981.46 * 80% * 321 شهر المدة المتبقية لبلوغ سنتين سنة = 252038.28 شيكل)، وبذلك فإن المعادلة الأولى هي الأفضل للعامل وهو ما ذهبت إليه محكمة الدرجة الأولى وأقرتها عليه محكمة الإستئناف ولذلك فإن الحكم المطعون فيه يكون موافقا للقانون⁽¹⁾.

فيتبين من خلال هذا القرار أن المحكمة قد طبقت أحكام المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني، فتم احتساب التعويض الذي يستحقه ورثة العامل المتوفى وفقا للمعادلتين ثم تم اختيار المعادلة الأفضل للورثة وهي المعادلة الأولى، وهذا ما يجب على المحاكم إتباعه في حال ما إذا كان هناك أجران (أحدهما أساسي والآخر كامل) وهذا النظام مطبق في وظائف محددة كالجامعات والبنوك وشركات التأمين التي تحدد الراتب الأساسي للعاملين ثم تبين في سلم رواتب الموظفين العلاوات التي يستحقونها، فيكون هناك أجران أحدهما أساسي غير مشمول بالعلاوات والآخر إجمالي وهو الكلي أي مضافا إليه العلاوات والبدلات، فهنا يتم احتساب التعويض المستحق للعامل المصاب وفقا للمعادلتين ثم يتم اختيار المعادلة الأفضل للعامل المصاب.

(1) ادكينك، حازم، مجموعة الأحكام القضائية والمبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله، ط1، الجزء الثاني، بدون دار نشر، فلسطين، 2013، ص386-392

فمثلا لو أصيب أحد العاملين بجامعة بإصابة عمل، فيتم احتساب التعويضات المستحقة له من جراء تعرضه للإصابة وفقا للمعادلتين الوارديتين في المادة 120 من قانون العمل، فسلم الرواتب للأكاديميين موضح فيه الراتب الأساسي لهؤلاء العاملين والرواتب الإجمالية كذلك، فلو أصيب عاملان من الدرجة الأولى بإصابة عمل وكان الأجر الأساسي حسب سلم رواتب الأكاديميين المرفق لكل منهما (1650) دينار، والراتب الإجمالي يبلغ (2294) دينار، وبلغ الأول من العمر 40 سنة، والثاني 57 سنة، وتختلف لديهما نسبة عجز مقدارها 20%، فيكون حساب التعويضات المستحقة لهما وفقا للآتي:

-العامل الذي بلغ من العمر 40 سنة:

المعادلة الأولى: 76 دينار * 3500 يوم * 20% = 53200 دينار.

المعادلة الثانية: 55 دينار * 7300 يوم * 20% = 80300 دينار.

المعادلة الثانية هي الأفضل للعامل فيتم اختيارها كأساس للتعويضات التي يستحقها.

-العامل الذي بلغ من العمر 57 سنة:

المعادلة الأولى: 76 دينار * 3500 يوم * 20% = 53200 دينار.

المعادلة الثانية: 55 دينار * 1095 يوم * 20% = 11649 دينار.

المعادلة الأولى هي الأفضل للعامل فيتم اختيارها كأساس للتعويضات التي يستحقها.

يتبين من هذا المثال أن العامل الذي قارب على سن الستين يتم احتساب التعويض له وفقا للمعادلة الأولى كونها الأفضل له، على العكس من العامل صغير السن فيتم حساب التعويضات المستحقة له من جراء الإصابة على أساس المعادلة الثانية.

لكن السؤال الذي يطرح هنا ماذا لو أن العامل المصاب قد تجاوز سن الستين سنة، فإنه إذا اعتبر الأجر الذي يتقاضاه أساسيا فإنه لا يستحق تعويضا مهما كانت نسبة العجز التي لحقت به، ولا يستحق كذلك لورثته في حال وفاته نتيجة الإصابة أي تعويض حسب نص المادة 120

من قانون العمل، ولا يرد القول بأن الأجر في هذه الحالة كاملا (إجمالي)، لأن ذلك يتناقض مع ما قرره الهيئة العامة لمحكمة النقض.

ألا يشكل هذا إجحافا بحق العامل المصاب، فالهيئة العامة حينما فسرت الأجر في حال وروده في عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل أجرا واحدا بأنه أجر أساسي، فيتزتب على ذلك حرمان العامل المصاب الذي تجاوز سن الستين حقه في التعويض، فتري الباحثة أن المشرع عندما وضع نصوص قانون العمل وضع حد أدنى للأجور مراعاة لمصلحة العامل فلا يجوز النزول عن هذا الحد، وكان يتوجب عليه بالمقابل وضع حدا أدنى لمبلغ التعويض الذي يستحقه العامل المصاب، لأن بعض الإصابات التي يتعرض لها العامل تجعله غير قادر على ممارسة أي عمل بعدها (العجز الكلي الدائم)، وقد يكون هذا العامل قد تجاوز سن الستين، فبالتالي بناء على قرار الهيئة العامة المذكور لا يمكن اعتبار أجره كليا، لأن الهيئة اعتبرته أجرا أساسيا، وتري الباحثة بالنتيجة أن ذلك يشكل إجحافا صارخا بحق العامل المصاب وضياعا لحقوقه، فالمشرع دائما يسعى لحماية الطرف الضعيف وهو هنا العامل، إضافة إلى أن قرار الهيئة العامة قد أضعاف حكمة المشرع التي تهدف إلى توفير حد أدنى من الحماية للعامل المصاب، فيجب على الهيئة العامة أن تجتمع مرة أخرى وتصوب أوجه النقص والتناقض التي جاءت في قرارها بما يتناسب والوضع الراهن.

ولما كان حكم الهيئة العامة لمحكمة النقض محل الدراسة رغم ما فيه من عوار ملزم لجميع المحاكم بما في ذلك محكمة النقض، فيجب على محكمة النقض أن ترفع هذه المسألة في أي طعن يقدم إليها للهيئة العامة للمحكمة العليا لإعادة النظر في المبدأ الذي قرره، ولا ضير في ذلك لأن تصويب الخطأ أولى من الإستمرار فيه.

رابعا: عبء الإثبات حسب ما هو وارد في قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض الفلسطينية رقم

4 لسنة 2015

لقد رتبت الهيئة العامة على صاحب العمل عبء إثبات أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يشمل العلاوات والبدلات، أي أنه أجرا كاملا، إلا أن ما قرره الهيئة العامة هنا يشكل تناقضا للقاعدة القانونية المسلم بها وهي أن البينة على من ادعى، وهو العامل، الذي يكون ملزما بتوضيح

طبيعة الأجر الذي يتقاضاه بداية في لائحة دعواه هل هو أجر أساسي أم أنه أجر كاملاً، وذلك لأن طبيعة التعويض تختلف حسب طبيعة الأجر المتفق عليه، لكن على أية حال إذا لم يحدد الأجر هل هو أجر أساسي أم أنه أجر كاملاً ففي الواقع العملي يتم اعتباره أجر كاملاً وليس أجر أساسياً كما اعتبرته الهيئة العامة لمحكمة النقض، إضافة إلى أن للمحكمة كامل السلطة في تكييف العقد وتفسير بنوده وعباراته لأن تكييف العقد يدخل ضمن أعمال القاضي، وهو ملزم بالتكييف دون أن يتقيد بتكييف الخصوم، فالقاضي بعد أن يقوم بالكشف عن الإرادة المشتركة للمتعاقدين، يقوم بتحديد الوصف القانوني للعقد، وقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأن "تكييف العقد من الناحية القانونية يعود إلى المحكمة وليس لأحد المتعاقدين".⁽¹⁾

ونصت في حكم آخر لها "من المستقر عليه في قضاء محكمة التمييز أن التكييف القانوني لوقائع الدعوى لا تخضع لرغبة الخصوم ولا يقيد المحكمة في إعطائها التكييف القانوني الصحيح، ولأن محكمة الموضوع هي صاحبة الصلاحية في تفسير العقود والشروط والقيود المختلف عليها بما تراه من المقصود في العقد مستعينة في ذلك بجميع ظروف الدعوى وملابساتها وفقاً للقواعد المنصوص عليها في المواد (213، 214، 239) من القانون المدني ولها بهذه الصفة السلطة في البحث عن النية المشتركة للمتعاقدين دون الوقوف عند المعنى الحرفي للألفاظ مع الإستهداء في ذلك إلى طبيعة التعامل".⁽²⁾

وبالتالي فإن للمحكمة السلطة التقديرية في تحديد طبيعة الأجر الذي يتقاضاه العامل فيما إذا كان أجر أساسياً أم أنه أجر كاملاً كونها صاحبة السلطة التقديرية في تكييف بنود العقد.

والهيئة العامة عندما قررت إلقاء عبء الإثبات على صاحب العمل تكون قد نقلت عبء الإثبات من العامل لصاحب العمل، وخالفت بالتالي القاعدة القانونية المنصوص عليها في المادة (76) من مجلة الأحكام العدلية وهي (البينة للمدعي واليمين على من أنكر)، كما ونصت المادة الثالثة من قانون البينات على أن (على الدائن إثبات الإلتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه)، فيتبين من هذين النصين أن القاعدة في توزيع عبء الإثبات هي أن الإثبات يقع على

⁽¹⁾ تمييز حقوق أردني رقم 74\156 الصادر بتاريخ 26-5-1974، المبادئ القانونية لمحكمة التمييز، لسنة 1974، ص 278.
⁽²⁾ تمييز حقوق أردني رقم 2012\4507، الصادر بتاريخ 2013\2\26.

المدعي سواء كان دائنا يدعي ثبوت الدائنية، أو مدينا يدعي التخلص من المديونية، فمن أقام الدعوى ابتداء يكون مدعيا ويتحمل عبء إثبات ما يدعيه. (1)

وبالتالي فإن الهيئة العامة قد أخطأت عندما ألقت عبء الإثبات على صاحب العمل إذ يستحيل على صاحب العمل في هذه الحالة أن يثبت بأن الأجر الذي يتقاضاه العامل هو أجر كامل يتكون من أجر أساسي وعلاوات وبدلات أخرى يستحقها، فالمصالح هنا مصالح متعارضة، وبالتالي تستطيع المحكمة استجواب العامل أو صاحب العمل للتعرف على طبيعة الأجر الذي يتقاضاه العامل إذا استحال عليها معرفة طبيعة الأجر الذي يتقاضاه، والإستجواب يهدف إلى محاولة الحصول من الخصم المطلوب استجوابه على إقرار بالواقعة المدعى بها، أو على الأقل الحصول منه على إجابة تجعل الحق المدعى به قريب الاحتمال، (2) ويكون توجيه الإستجواب بأمر تصدره المحكمة إلى الخصم المطلوب استجوابه، سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب خصمه في مسائل معينة، سواء كان طالب الإستجواب مدعيا أو مدعى عليه، وللمحكمة سلطة تقديرية في توجيه الإستجواب لأحد خصوم الدعوى أو عدم توجيهه ولا تخضع في استعمال هذا الخيار لرقابة محكمة النقض.

وقد يؤدي الإستجواب إلى الحصول على إقرار من الخصم الذي تم استجوابه لإثبات أن الأجر الذي يتقاضاه العامل هو أجر أساسي فتطبق في هذه الحالة أحكام الإقرار الموضوعية المنصوص عليها في قانون البينات في الباب الخامس وتحديدا المواد (115-121)، أما إذا لم يؤدي الإستجواب إلى النتيجة المطلوبة فإنه يجوز للمحكمة أن تقبل الإثبات بشهادة الشهود والقرائن في الأحوال التي يجوز فيها ذلك حسب ما هو منصوص عليه في المادة (130) من قانون البينات الفلسطيني رقم 4 لسنة 2001.

وقد يقوم القاضي بتوجيه اليمين المتممة من تلقاء نفسه إلى أحد الخصوم، ولقد عرفت اليمين المتممة في المادة (146) من قانون البينات الفلسطيني بأنها "هي التي توجهها المحكمة من تلقاء نفسها لأي من الخصمين لتبني على ذلك حكمها في موضوع الدعوى أو قيمة ما تحكم به"، والغاية من توجيه هذه اليمين هي إراحة ضمير القاضي عندما تكون الأدلة المقدمة في

(1) التكروري، عثمان، الكافي في شرح قانون البينات في المواد المدنية والتجارية رقم 4 لسنة 2001، بدون طبعة، فلسطين، دار الفكر، 2013، ص 26
(2) التكروري، عثمان، مرجع سابق، ص 289.

الدعوى غير كافية، وفي ذلك قضت محكمة النقض "إن اليمين المتممة التي توجهها المحكمة لأي من الخصمين تعتبر مجرد واقعة مادية لاستكمال قناعة المحكمة لتكوين دليل كامل في حال وجود ادعاءات وبيانات لا ترقى إلى مرتبة الدليل الكامل، ذلك إذا قدرت المحكمة من ذلك أن الدليل الكامل قد توافر على صحة ما يدعيه المدعي وإن كانت تلك اليمين لا تحسم النزاع، إلا أن المحكمة بعد حلفها أن تقضي على أساسها باعتبارها مكملة لعناصر الإثبات الأخرى القائمة في الدعوى ولتبني على ذلك حكمها في موضوع الدعوى لما لمحكمة الموضوع من سلطة تامة في تقدير نتيجة حلف اليمين المتممة باعتبارها دليلاً تكميلياً ذي قوة محدودة".⁽¹⁾ فيستطيع القاضي توجيه اليمين المتممة لصاحب العمل إذا كانت الأدلة المقدمة غير كافية لإثبات طبيعة الأجر الذي يتقاضاه العامل.

وفي جميع الأحوال إذا لم يتمكن العامل في حال تم الإتفاق مع صاحب العمل على أن الأجر الأساسي الذي يتقاضاه مثلاً هو 100 شيكل يومياً بالإضافة إلى علاوات أخرى مثل علاوة الزوجة أو علاوة الأولاد، ولم يستطع العامل إثبات ذلك فيمكنه توجيه اليمين الحاسمة إلى صاحب العمل وعرفت المادة (131) من قانون البيئات الفلسطينية اليمين الحاسمة بأنها اليمين التي يوجهها أحد الخصوم إلى خصمه في المسائل المتنازع عليها أو في أية مسألة منها ليحسم بها نزاعاً قائماً. ونصت المادة (1\132) من قانون البيئات على "يجوز لكل من الخصمين في أية حالة كانت عليها الدعوى أن يوجه اليمين الحاسمة إلى خصمه" لذلك توجه اليمين الحاسمة من كل خصم يقع عليه عبء الإثبات في أمر معين، سواء وجد لديه دليل آخر أو لم يوجد، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية "إن طلب توجيه اليمين يتعلق بحقوق الخصمين ويتوجب التمسك به لدى كل من محكمتي الموضوع ويعتبر عدم التمسك بطلب توجيه اليمين في لائحة الإستئناف ولا في مرافعة وكيل المستأنفة الأخيرة تنازلاً عن هذا الطلب ورضاء بالحكم"،⁽²⁾ ولا يجوز للمحكمة توجيه اليمين الحاسمة من تلقاء ذاتها، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية "إن توجيه اليمين رغم عدم طلبها من أي من الخصمين ورغم معارضتهما لقرار المحكمة بهذا الخصوص، وخضوع الخصمين لقرار المحكمة أمام إصرارها على توجيه اليمين الحاسمة

(1) نقض مدني فلسطيني رقم 2009\418، بتاريخ 2010\3\4.
(2) تمييز حقوق رقم 99\1028 مجلة نقابة المحامين الأردنية لسنة 2000 ص 2595.

واقترح كل منهما صيغة لهذه اليمين لا يلزمها بهذه اليمين ولا بما يترتب عليها من إجراءات لاحقة لعدم جواز توجيهها في مثل هذه الحالة".⁽¹⁾

ومن وجهت إليه اليمين، إما أن يحلفها، وإما أن يردّها، وإما أن ينكل عنها، فإذا حلفها فيعتبر الحلف حجة ملزمة للقاضي، فإذا تضمن إقرارا بدعوى المدعي حكم للمدعي بموجب إقرار الحالف، وإن تضمن إنكارا حكم برد الدعوى، ويعتبر الحكم برد الدعوى نهائيا وتثبت له قوة الأمر المقضي، أما إذا ردها فقد نصت المادة (3\132) من قانون البينات على أنه "من وجهت إليه اليمين أن يردّها على خصمه، على أنه لا يجوز الرد إذا انصبت اليمين على واقعة لا يشترك فيها الخصمان بل يستقل بها شخص من وجهت إليه"، وبالتالي يستطيع من وجهت إليه اليمين أن يردّها على من وجهها إليه، ويشترط القانون لردّها أن تكون الواقعة موضوع اليمين مشتركة بين الخصمين، وواقعة هل الأجر أساسي أم إجمالي هي واقعة مشتركة بين صاحب العمل والعامل، أما إذا نكل عنها من وجهت إليه فيحكم على من نكل لمصلحة من وجه اليمين، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية "إذا لم يناع من وجهت إليه اليمين في جوازها أو في تعلقها بالدعوى ولم يردّها على خصمه اعتبر ناكلا ويتعين إلزامه بموضوع الدعوى".⁽²⁾

وعندما يطالب العامل المصاب بالتعويضات المستحقة له يجب أن يبين في لائحة دعواه طبيعة أجره الذي يتقاضاه بأن يذكر أن أجره الأساسي يبلغ كذا بالإضافة إلى العلاوات والبدلات الأخرى التي يتقاضاها والتي تبلغ كذا مما يشكل مجموعهما الأجر الكامل (الإجمالي) وتكون المحكمة ملزمة بالحكم له وفقا لطلباته الواردة في لائحة دعواه، إذ أنها عندما تكلف صاحب العمل بإثبات طبيعة الأجر الذي يتقاضاه العامل والذي قام العامل بتوضيحه بداية في لائحة دعواه، تكون قد حكمت للعامل بما لم يطلبه في لائحة دعواه أو بما يجاوز طلباته، وبالتالي يكون حكمها عرضة للطعن فيه.

الفرع الرابع: بدء صرف تعويض العجز الكلي

لم ينص قانون العمل الإماراتي والأردني والفلسطيني على بدء صرف العجز الكلي، إلا أن دلالة النصوص تبين أن استحقاق المصاب لا يكون إلا إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة، أو نتج عنها

(1) تمييز حقوق رقم 97\1314 مجلة نقابة المحامين الأردنية لسنة 1998 ص2003.
(2) تمييز حقوق رقم 2000\750 مجلة نقابة المحامين الأردنية لسنة 2003 ص364.

عجز كلي دائم، وعليه لا يتم هذا الأمر إلا بتقرير اللجنة الطبية، وهذا يعني أنه لا يستحق العامل المصاب التعويض إلا من تاريخ ثبوت العجز الكامل أو الوفاة بناء على تقرير طبي وهذا ما سار عليه قانون التأمينات الإجتماعية المصري وكذلك التعليمات التنفيذية للقانون الأردني إذ تنص التعليمات التنفيذية لإصابات العمل "يستحق راتب الإعتلال العجز الإصابي ابتداء من تاريخ الإصابة بالمرض وكذلك ثبوت العجز وهو التاريخ الذي يبدأ منه صرف راتب الإعتلال ولا يصرف راتب الإعتلال عن المدة التي يستحق عنها المصاب بدلات يومية".⁽¹⁾

فلم يبين أي من المشرع الإماراتي والأردني والفلسطيني آلية دفع التعويض هل بصورة معاش أم دفعة واحدة؟خلاف قانون التأمينات الإجتماعية وقانون الضمان الإجتماعي حيث يكون بصورة راتب اعتلال أو معاش، على أن موسى شكري يرى "أنه في الحالة الثانية أي 80% من الأجر الأساسي حتى بلوغ سن الستين هو بمثابة تعويض مجزأ يناله شهريا حتى بلوغه سن الستين".⁽²⁾فقانون التأمينات الإجتماعية كفل العامل مدى الحياة بإقراره معاشا طيلة فترة حياة العامل، إذ لم يحدده بمقدار.⁽³⁾

غير أن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني لسنة 2016 نص في مادته (2\97) على أنه "يحق للعامل المؤمن عليه طلب راتب العجز الكلي الدائم الإصابي أو راتب العجز الجزئي الدائم الإصابي اعتبارا من اليوم التالي ليوم حدوث العجز الذي تم التأكيد عليه من المرجع الطبي".

وترى الباحثة أن العامل يستحق مبلغ التعويض كاملا ويتم دفعه دفعة واحدة وليس بصورة معاش وهذا هو الواقع العملي المعمول به في المحاكم، إلا أنه يجوز بناء على اتفاق صاحب العمل والعامل أن يتم دفعه على أقساط شهرية فالعقد شريعة المتعاقدين.

ومهما بلغ مبلغ التعويض، فإنه لا يخضع لمبدأ الرسملة التي تطبقها المحاكم الفلسطينية على التعويضات الناشئة عن حوادث السير، ويستحق العامل المبلغ كاملا دون رسملة،⁽⁴⁾ وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية في أحكامها حيث قضت في حكم لها بأنه " وعن السبب

⁽¹⁾ عبيدات، عوني محمود، شرح قانون الضمان الإجتماعي، ط1، عمان، دار وائل للنشر، 1998، مشار إليه في عدوي، منار، مرجع سابق، ص105.

⁽²⁾ شكري، موسى، مرجع سابق، ص75.

⁽³⁾ عدوي، منار، مرجع سابق، ص106.

⁽⁴⁾ نصره، أحمد، مرجع سابق، ص165.

الخامس وحاصله النعي على الحكم الطعين خطأ بعدم إجراء ما يعرف بالرسمة عند حساب التعويض لمبالغ تستحق مستقبلا، ناتجة عن خسارة دخل مستقبلي، أو عدم مقدرة على الكسب، فإننا وبمراجعة قانون العمل لا نجد أية إشارة إلى إعمال قاعدة الرسمة عند إجراء التعويض، ولا تستطيع المحكمة أن تخلق قاعدة لم ينص عليها المشرع، في ظل نصوص واضحة لا تحتاج لتأويل، وإن أية محاولة في هذا الجانب تعارض مع إرادة الشارع، ذلك أن المحكمة وهي في سبيل تطبيق النص، تحمله على الغاية والمعنى الذي قصده الشارع، وإن "الزج بمقولة تحقيق العدالة" عند إجراء الرسمة، لا ينهض مبررا يقوى على ضرورة إجراء الرسمة عند حساب التعويض في دعاوى العمالية، ذلك أن المشرع إذ حدد إجراءات حساب التعويض، رأى أن فيها ما يحقق العدالة، وقد خلت هذه القواعد من إجراء الرسمة".⁽¹⁾

كما قضت المحكمة الموقرة ذاتها بأنه "لما كانت محكمة الاستئناف قد بينت أن إخضاع المبلغ للرسمة قول يحتاج إلى قانون يؤيده، وإن المحكمة لا تقيس ما يستحقه العامل جراء إصابته أثناء عمله، على ما نص عليه قانون التأمين بخصوص حوادث الطرق، وهذا القول يوافق صحيح القانون، فإن هذا السبب يغدو أيضا غير وارد وحريرا بالرد".⁽²⁾

الفرع الخامس: مدى مسؤولية شركات التأمين في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض.

إن قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض يسري فقط في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، أما فيما يتعلق بشركة التأمين التي أمن صاحب العمل عماله لديها بخصوص إصابات العمل ولما كان من المقرر أن تلتزم قانونا أن شركة التأمين تلتزم في حدود ما ورد في وثيقة التأمين فقط، بصرف النظر عن مدى مسؤولية صاحب العمل المؤمن له، وأن أجور العمال المؤمن عليهم الواردة في وثيقة التأمين هي الأجور الكاملة (الإجمالية) المصرح بها ابتداء من قبل صاحب العمل والتي يجري على أساسها حساب أقساط التأمين المستحقة للشركة، لذلك فإن إلتزام شركة التأمين بالتعويض في جميع الأحوال يكون وفق المعادلة الأولى الواردة في المادة 120 من قانون العمل فقط وهي (أجر 3500 يوم مضروبا في نسبة العجز)، وفي حال كان مبلغ

⁽¹⁾ محكمة النقض الفلسطينية - رام الله-نقض مدني 2010\472 الصادر بتاريخ 2011\2\8.

⁽²⁾ محكمة النقض الفلسطينية - رام الله-نقض مدني 2010\293 بتاريخ 2011\5\17.

التعويض وفق المعادلة الثانية هو الأكبر، يخصم ما تلتزم به شركة التأمين من مبلغ التعويض المستحق للعامل المصاب ويلزم صاحب العمل بالمبلغ الباقي.

وفي ذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية "وعن أسباب الطعن وعن السبب السادس منها وحاصله الخطأ باعتبار مسؤولية الطاعنة (شركة التأمين) مسؤولية مطلقة بصرف النظر عن شروط وأحكام البوليصة، ذلك أن مسؤولية الطاعنة تتحدد بموجب عقد التأمين، وفي ذلك نجد أن شركة التأمين (الطاعنة) وقد قامت بتأمين العمال العاملين لدى المدعى عليها الأولى فقد جاء التزامها التأميني واضحا لا لبس فيه ولا غموض غير مخالف للآداب أو النظام العام حسب الشرط التاسع من وثيقة التأمين المتعلق بالقسط الإبتدائي، وبذلك يتضح أن قسط التأمين من حيث مقداره يرتبط بكشوفات الأسماء والرواتب التي تقوم المؤمن لها بتزويدها للشركة الطاعنة، ولما كانت القائمة المزودة بها الشركة الطاعنة المتضمنة أسماء العمال ورواتبهم عن شهر أيار 51 من عام 2010 تفصح أن راتب المطعون عليه (المدعي) مبلغ 288 دولار فإن مسؤولية الشركة الطاعنة تقع في حدود المبلغ المذكور، وأية زيادة كان يتقاضاها المطعون عليه من رب العمل تفوق المبلغ المذكور لم تتضمنها قوائم الكشوفات يترتب عليها زيادة في مقدار التعويض يتحملها رب العمل وليس الشركة المؤمنة فإن مسؤولية الشركة الطاعنة مقيدة بحدود ما أفصحت عنه الكشوفات بخصوص راتب المطعون عليه، والبالغ 288 دولار معادلة بالشيكال 1094.8 وبذلك يغدو هذا السبب واقع في غير محله".⁽¹⁾

الفرع السادس: الوفاة

الوفاة: هي توقف خلايا المخ عن العمل بغض النظر عن وضع خلايا القلب.⁽²⁾

وقد تكون الوفاة وفاة فورية وقد تكون الوفاة متأخرة بسبب حادث العمل، ويجب التفريق بين الوفاة الطبيعية والتي تحدث للعامل ليس بسبب العمل، والوفاة التي تحدث بسبب حادث العمل والتي يستحق بموجبها الورثة تعويضا حسب ما هو وارد في نصوص قانون العمل.

⁽¹⁾ نقض مدني فلسطيني رقم 2013\313 الصادر بتاريخ 2017\1\18.
⁽²⁾ عدوي، منار، مرجع سابق، ص107.

فإذا نجم عن الحادث وفاة العامل، يكون مقدار التعويض مساويا لأجر العامل المتوفى عن مدة 2500 يوم من أيام العمل، وفقا للمادة 90 من قانون العمل المصري،⁽¹⁾ غير أن هذه المادة عدلت بالأمر رقم 573 لسنة 1967، فقبل التعديل كان يتم تحديد مقدار التعويض المستحق نتيجة حاصل ضرب آخر أجر يومي له في ألف يوم عمل، على أن لا يقل هذا التعويض عن 150 جنيها ولا يزيد عن 600 جنيها، فإن كان العامل ممن يعملون تحت التدريب بغير أجر فإن التعويض الكامل له مائة جنيها فقط، كما يلزم صاحب العمل بدفع تكاليف الجنازة أيضا بحد أقصى خمسة جنيهات فقط، وهذا مبلغ تافه جدا في الوقت الحاضر ولا يساوي شئ من تكاليف الجنازة.

ويلاحظ أن كافة القوانين محل الدراسة قد ساوت من حيث مقدار التعويض بين حالة الوفاة وحالة العجز الكلي الناتج عن إصابة العمل، إلا أن قانون التأمينات الإجتماعية المصري قد أضاف إلى النفقات مصروفات الجنازة أو منحة الدفن، وهذا لم يتناوله قانون العمل الفلسطيني وكذلك الأردني بالرغم من أن العديد من التشريعات العمالية أسوة بالتشريعات الفرنسية التي أخذ عنها قانون العمل المصري والفرنسي والمغربي تحت عنوان منحة الدفن بأنه يلزم رب العمل كذلك بمصروفات الجنازة، مع الاختلاف بحجم هذا الإلتزام.⁽²⁾ وحبذا لو نهج المشرع الفلسطيني في نصوص قانون العمل نهج هذه القوانين وجعل مصاريف الجنازة والدفن على صاحب العمل، غير أنه تم النص على ذلك في القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني لسنة 2016 في مادته 72 على أنه " يصرف للورثة المستحقين منحة بدل نفقات الجنازة بما يعادل ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر وفقا للتعليمات التي يصدرها المجلس بهذا الشأن".

فيتبين من نص هذه المادة أنها راعت مصلحة العامل المتوفى وأنها فرضت مبلغا يواكب غلاء المعيشة في الوقت الحاضر.

(1) عياد، مصطفى عبد الحميد، ص436-473.
(2) شكري، موسى، مرجع سابق، ص82.

الفرع السابع: المستحقون للتعويض عن إصابة العمل

يقصد بالمستحقون المنتفعون من عائلة العامل المؤمن عليه وهم أفراد عائلة المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو راتب الإعتلال الذين تتوفر فيهم الشروط والأوضاع الواردة في القانون.⁽¹⁾ ولقد حددت التشريعات هذه الفئات على سبيل الحصر.

ولا يشترط لاستحقاق هذا التعويض أن تكون الوفاة أثناء العمل، لأن هذا الشرط خاص بإصابة العمل ولكن معاش الوفاة يستحق حتى لو حدثت الوفاة للعامل في منزله لسبب طبيعي أو لسبب متعلق بمباشرة العامل لشؤونه الخاصة.⁽²⁾

النصوص القانونية

-القانون المصري تنص المادة 104 من قانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم 79 لسنة 1975 على "إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق في تقاضي معاش وفقا للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول رقم (3) المرافق من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة، ويقصد بالمستحقين الأرملة والمطلقة والزوج والأبناء والبنات والوالدين والأخوة والأخوات، الذين تتوفر فيهم في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش شروط الإستحقاق". ثم جاء القانون رقم 112 لسنة 1980 المصري للتأمين الإجتماعي الشامل فحدد هذه الفئات في المادة 13 منه "إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق في تقاضي معاشات وفقا للأنصبة المقررة في الجدول المرافق، ويقصد بالمستحقين للمعاش:

1-الأرملة ويعتبر في حكمها زوج المؤمن عليها العاجز عجزا كلياً.

2-الإبن الذي لم يبلغ الحادية والعشرين و ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية:

أ-العاجز عجزا كلياً.

ب-الطالب بإحدى مراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو

البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوزه سن السادسة والعشرين.

(1) رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، ط4، دار الثقافة، عمان، 2014، ص549.
(2) الفولي، محمد، شرح قانون التأمين الإجتماعي والتطبيقات الحسابية لنصوصه، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000، ص201

-القانون الإماراتي تنص المادة 149 من قانون العمل الإماراتي على أنه " إذا أدت إصابة العمل أو المرض المهني على وفاة العامل استحق أفراد عائلته تعويضا مساويا لأجر العامل الأساسي عن فترة مقدارها أربعة وعشرين شهرا على أن لا تقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم وأن لا تزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم وتحسب قيمة التعويض على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل وفاته ويوزع التعويض على المستحقين على العامل المتوفى وفق أحكام الجدول الملحق بهذا القانون وفي تطبيق أحكام هذه المادة يقصد بعبارة عائلة المتوفى من كانوا يعتمدون في معيشتهم اعتمادا كلياً أو بصورة رئيسية على دخل العامل المتوفى حين وفاته من الأشخاص الآتية:

1-الأرملة أو الأرملة.

2-الأولاد وهم:

أ-الأبناء الذين لم يبلغوا سن السابعة عشرة وكذلك الأبناء المنتسبون بصورة منتظمة في المعاهد الدراسية ولم يتموا أربع وعشرين سنة من العمر أو العاجزون جسمانياً أو عقليا عن الكسب وتشمل كلمة الأبناء أبناء الزوج أو الزوجة الذين كانوا في رعاية العامل المتوفى حين وفاته.

ب-البنات غير المتزوجات ويشمل ذلك بنات الزوج أو الزوجة غير المتزوجات اللاتي كن في رعاية العامل المتوفى حين وفاته.

3-الوالدان.

4-الأخوة والأخوات وفقا للشروط المقررة بالنسبة إلى الأبناء والبنات.

-القانون الأردني تنص المادة (96) من القانون الأردني على أنه "مع مراعاة أحكام المادة (95) من هذا القانون يوزع التعويض في حالة وفاة العامل على المستحقين عنه وفقا للأصبية المعينة في الجدول رقم (3) الملحق بهذا القانون" ثم جاء قانون الضمان الإجتماعي وأوضح هذه الفئات فنصت المادة (52) منه على أنه "تحقيقا للغايات المقصودة من هذا القانون يقصد بالمستحقين

أفراد عائلة المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو راتب الإعتلال المنصوص عليهم فيما يلي ممن تتوفر فيهم الشروط والأوضاع الواردة في هذا القانون:

أ-أرملته.

ب-أولاده ومن يعيلهم من إخوانه وأخوته.

ج-الأرامل والمطلقات من بناته.

د-والده.

هـ-زوج المؤمن عليها المتوفاة (الأرمل).

و-الجنين".

-القانون الفلسطيني لم ينص قانون العمل الفلسطيني على الجهة المستحقة للتعويض، بخلاف قانون التأمينات الإجتماعية رقم (3) لسنة (2003) و القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني لسنة 2016 حيث نصت المادة (1\66) على أنه "الورثة المستحقون للمؤمن عليه أو المتقاعد بسبب الشيخوخة أو العجز الطبيعي هم على النحو الآتي:

أ-الأرملة أو الأرمل.

ب-الأولاد أقل من 21 سنة والذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته.

ج-الأولاد ما فوق 21 سنة ودون 26 سنة الذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته والذين ما زالوا يكملون تعليمهم الجامعي.

د-الأولاد الذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته والعاجزين عن تحصيل دخل لأسباب صحية ويقوم المرجع الطبي بتحديد ما إذا كان الوضع الصحي لأحدهم يمنعه من العمل أو لا يمنعه.

هـ-البنات غير المتزوجات وليس لها أي مصدر دخل.

و-والدي المتوفى إذا لم يوجد لهما أي دخل.

ز-زوج المشتركة، إذا كان عند وفاتها عاجزا عن تحصيل دخل لأسباب صحية ويقوم المرجع الطبي بتحديد ما إذا كان الوضع الصحي يمنعه من العمل أو لا يمنعه".

ونصت المادة (47) من قانون التأمينات المذكور على أنه "وفقا للجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون يصرف المعاش للمستحقين وهم:

1-الأولاد ومن كان يعيلهم المؤمن عليه من إخوانه المذكور:

أ-الذين لم يتجاوز أعمارهم الثامنة عشر عاما.

ب-الطلاب حتى حصولهم على الشهادة الجامعية الأولى أو بلوغهم سن السادسة والعشرين أيهما أسبق.

2-البنات والأخوات غير المتزوجات أو المطلقات أو الأرمال ويوقف عند الزواج ويعاد عند الطلاق.

3-الأرملة الأرملة ويقطع عند الزواج.

4-الأرمل.

5-الوالدان.

6-الطفل المحتضن".

فقد بينت هذه القوانين الفئات التي تستحق تعويض عن إصابة العمل واتفقت جميعها على أن الأرمال والأولاد مستحقين للتعويض في حالة الوفاة مع اختلافهم في سن الأولاد الذين يستحقون التعويض، إضافة إلى أن هذه القوانين قد أوردت بعض الاستثناءات بخصوص هذه الفئات، ويلاحظ أيضا الفرق بين كلا القانونين المصريين فقانون عام (1980) لم يشمل المطلقة والوالدين والأخوة والأخوات من ضمن المستحقين للمعاش المنصوص عليهم في قانون عام (1975).

أما بالنسبة للمشرع الفلسطيني، فإن استحقاق التعويض يكون لورثة المتوفى حسب الأحكام والأنصبة الشرعية وذلك حسب حجة حصر الإرث الصادرة من المحكمة الشرعية، فنص المادة

(120) من قانون العمل جاء مطلقاً، فلو أراد المشرع حصر التعويض بفئة معينة لأورد جدولاً مبيناً فيه أنصبة كل جهة كما فعل المشرع الأردني في الجدول رقم (3) الذي تم انتقاده إذ "يوجد به خلل حسابي في الأنصبة وتوزيعها، ممثلاً في البند الخامس من الجدول فإذا استحققت الأرملة أو أرامل الزوج (نصف التعويض) واستحق الوالدان كل منهما سدس التعويض، فإنه يبقى سدس التعويض حتى يكتمل توزيع التعويض لمن ليس له أحد من المستفيدين، فأين يذهب الباقي هذا؟ وهل يبقى دون توزيع؟".⁽¹⁾

وترى الباحثة أن موقف قوانين الضمان والتأمينات الإجتماعية قد وضح بالتفصيل الفئات المستحقة للمعاش، خلاف قوانين العمل التي لم تحدد هذه الفئات بشكل واضح، ذلك لأن حصر هذه الفئات وتحديدها أفضل من تركها للأنصبة الشرعية.

(1) شكري، موسى، مرجع سابق، ص82.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع مسؤولية شركات التأمين عن تعويض إصابات العمل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم (4) لسنة (2015)، نظرا لأهمية هذا الموضوع، فالتأمين ضد إصابات العمل مهم للعامل وصاحب العمل على حد سواء، لما يترتب على قيام صاحب العمل بالتزامه المنصوص عليه في القانون بتأمين عماله ضد الإصابات التي يتعرضون لها من حماية لصاحب العمل فيمنع بذلك قيام العامل المصاب بالرجوع عليه وحده في المطالبة بالتعويض عن الإصابة التي يتعرض لها أثناء عمله أو بسببه.

وقد أخذت بعين الاعتبار تشعب هذا الموضوع بين قوانين العمل وقوانين الضمان والتأمينات الاجتماعية، فقد تطرقت من خلال دراستي لنصوص القانون المصري والإماراتي والأردني والكويتي إلى جانب قانون العمل الفلسطيني، وقد استعنت بقرارات قضائية لهذه المحاكم، وعملت على دراسة هذه القرارات دراسة تحليلية خاصة في ضوء التناقض الكبير الحاصل بين القرارات في تفسير ما المقصود بالأجر الوارد بالعقد دون تفصيل فيما إذا كان أجرا أساسيا أم أجرا كاملا؟ فتضمنت هذه الدراسة في الفصل الأول أسس التعويض عن إصابات العمل، حيث تطرقت إلى الأساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل، فتناولت مجموعة النظريات التي عالجت هذه المسؤولية، ثم بينت ما هي النظرية التي تصلح أساسا للمسؤولية عن التعويض، ثم بينت من هو المسؤول عن التعويض في حال تعرض العامل لإصابة عمل، إذ يحق للعامل المصاب مطالبة صاحب العمل وشركة التأمين المؤمن لديها ضد هذه الإصابات.

وفي الفصل الثاني درسنا التعويض عن إصابة العمل فبينت المقصود بإصابة العمل والمقصود كذلك بحادث العمل وحادث الطرق، وهل يحق للعامل في حال ما إذا كان للحادث صفة مزدوجة بأن كان حادث عمل وحادث طرق الإختيار في مدى اعتباره حادث عمل أو حادث طرق، ثم وضحت مدى مسؤولية شركة التأمين وفق نصوص بوليصة التأمين، ووضحت المقصود بالأجر وهنا تم التطرق إلى قرارات محكمة النقض وقرار الهيئة العامة لمحكمة النقض الذي تدخل لرفع هذا التناقض الحاصل إلا أنه وضع مشكلة أخرى عندما اعتبرت أن الأصل فيما يتقاضاه العامل هو أجر أساسي وأن على صاحب العمل إثبات أن الأجر الذي يتقاضاه يشمل العلاوات

والبدلات، مما أثار بالتالي إشكالية في كيفية حساب التعويضات المستحقة للعامل بموجب نص المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني.

ومن أهم **النتائج** التي توصلت إليها من خلال دراستي هذه:

1- أن صاحب العمل ملزم وفقا لجميع القوانين ذات العلاقة بدفع التعويضات المستحقة للعامل المصاب المترتبة له من جراء تعرضه للإصابة، سواء تعويضه عن العجز المؤقت (فترة التعتل)، أو عن العجز الجزئي، أو عن العجز الكلي، مع اختلاف هذه القوانين في المدة التي يستمر فيها صاحب العمل بصرف التعويض، والإختلاف في كيفية حساب هذه التعويضات.

2- أخطأت الهيئة العامة لمحكمة النقض عندما اعتبرت أن الأصل فيما يتقاضاه العامل بدل أجر هو الأجر الأساسي، وأن على صاحب العمل إثبات أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يشمل العلاوات والبدلات، مما يشكل تناقضا للقاعدة القانونية المسلم بها وهي أن البينة على من ادعى وهو العامل وليس صاحب العمل، إضافة إلى أن للمحكمة السلطة التقديرية في تكييف العقد وتفسير عباراته فهي الملزمة في تحديد طبيعة الأجر الذي يتقاضاه العامل فيما إذا كان أجرا أساسيا أم كاملا.

3- إن ما قرره الهيئة العامة بخصوص اعتبار الأجر أساسيا لا يسري على شركات التأمين التي يعتبر الأجر بالنسبة لها هو الأجر الكامل والمصرح به في وثيقة التأمين، فيكون التزام شركة التأمين وفقا للمعادلة الأولى فقط الواردة في المادة 120 من قانون العمل وهي (أجر 3500 يوم مضروبا بالأجر اليومي).

4- إن الهيئة العامة قد أضاعت حكمة وغاية المشرع المرجوة من نص المادة 120 من قانون العمل كما أنها حرمت العامل الذي تجاوز سن الستين من التعويضات لأنها اعتبرت الأجر المحدد بمبلغ واحد هو أجرا أساسيا، مما يشكل ضياعا لحقوق العامل.

5- هناك تناقض في قرارات محكمة النقض فيما يتعلق بتفسير نص المادة 120 من قانون العمل الفلسطيني وكيفية احتساب التعويضات المستحقة للعامل المصاب.

6- هناك غموض وثغرات في الكثير من نصوص قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بإصابات العمل.

7- أن قوانين التأمينات والضمان الإجتماعي توفر حماية أكبر للعامل من قوانين العمل سواء من حيث أحكامها أو الآلية المتبعة في حساب التعويضات التي يستحقها العامل المصاب طوال فترة إصابته.

التوصيات

1- توصي الباحثة بضرورة إعادة النظر في قرار الهيئة العامة لمحكمة النقص وتصويب ما جانب الصواب فيه لأن تصويب الخطأ أولى من الإستمرار فيه، وإزالة ما اعترى قرارها من أوجه النقص والقصور.

2- توصي الباحثة بضرورة إعادة النظر من قبل المشرع في الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل وخاصة فيما يخص فئة خدم المنازل ومن في حكمهم من واجب صاحب العمل في التأمين عليهم ضد إصابات العمل، لأنهم عرضة للتعرض لإصابات العمل كأبي عامل آخر غير مستثنى من الخضوع لأحكام قانون العمل.

3- توصي الباحثة في الإسراع في تطبيق قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني لأنه راعى مصلحة العامل بشكل أكبر مما هو الحال عليه في قانون العمل.

4- توصي الباحثة في الإسراع في إنشاء محكمة عمالية متخصصة في القضايا العمالية نظرا لكثرة هذه القضايا.

5- توصي الباحثة بضرورة تشكيل لجان من أجل الرقابة على أصحاب العمل للتأكد من مدى التزامهم بواجب تأمين العمال لديهم ضد إصابات العمل، وضرورة تعاون شركات التأمين مع هذه اللجان من خلال اطلاعهم على بوالص التأمين، وإعطائهم معلومات دقيقة عن عدد العمال المشمولين ببوليصة التأمين وهكذا، وتأهيل مفتشي العمل.

6- توصي الباحثة بضرورة إعادة النظر من قبل المشرع في المادة (136) من قانون العمل والتي تنص على فرض عقوبة على صاحب العمل الذي يتخلف عن تأمين العاملين لديه، فيجب

فرض غرامة أعلى على صاحب العمل الذي يتخلف عن واجبه في التأمين لأن العقوبة المنصوص عليها في هذه المادة لا تشكل عقوبة رادعة خاصة في ظل التطورات الاقتصادية الحاصلة، كما يتوجب على المشرع مضاعفة هذه العقوبة في حال تكرار هذه المخالفة من قبل أصحاب العمل مع إمكانية إغلاق المنشأة.

7- استصدار قرار من مجلس الوزراء الفلسطيني بإنشاء صندوق لتعويض إصابات العمل وخاصة العمال غير المؤمن عليهم، وذلك ضماناً لحقوق العمال وللتخفيف عن كاهل صاحب العمل.

8- توصي الباحثة بضرورة تحديد النطاق المكاني لطريق العمل لما لهذا التحديد من أهمية في تكييف الحادث الذي يتعرض له العامل هل هو حادث عمل أم حادث طرق وبالتالي معرفة الحقوق المترتبة للعامل المصاب في كل حالة.

9- توصي الباحثة الباحثين القانونيين الذين يرغبون بدراسة موضوع هذه الدراسة، دراسة المبادئ القانونية التي تصدر عن محاكم الدرجة العليا، حيث أن الفترة الزمنية التي أعدت فيها هذه الدراسة تزامنت مع صدور قرارات وأحكام محاكم جديدة لم تعرض بكل جزئياتها على المحاكم.

قائمة المصادر والمراجع

القوانين:

- 1- قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001 المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 2001\9\5 على الصفحة 5 من العدد 32.
- 2- قانون البيئات الأردني رقم 30 لسنة 1952 المنشور على الصفحة 200 من عدد الجريدة الرسمية رقم 108 بتاريخ 1952\4\17.
- 3- قانون البيئات الفلسطيني في المواد المدنية والتجارية رقم 4 لسنة 2001 نشر بالجريدة الرسمية في العدد 38 بتاريخ 2001\9\5.
- 4- قانون التأمين الفلسطيني رقم 20 لسنة 2005 المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 2006\3\25 على الصفحة 5 من العدد رقم 62.
- 5- قانون التأمينات الإجتماعية المصري لسنة 1975 المنشور بالجريدة الرسمية عدد رقم 35 بتاريخ 1975\8\28 وعمل به بتاريخ 1975\9\1.
- 6- قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 والمنشور بتاريخ 1998\7\1.
- 7- قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم 30 لسنة 1978 المنشور بالجريدة الرسمية عدد رقم 2816 بتاريخ 1978\10\16.
- 8- قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني رقم 19 لسنة 2016.
- 9- قانون العمل الأردني رقم 96 لسنة 1996 المنشور بالجريدة الرسمية في العدد 2357 الصادر بتاريخ 1996\4\16.
- 10- قانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980 الصادر بتاريخ 20 ابريل لسنة 1980.
- 11- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المنشور بمجلة الوقائع الفلسطينية في العدد 39 بتاريخ 2001\11\25.
- 12- قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 الصادر بتاريخ 10 فبراير 2010.
- 13- مجلة الأحكام العدلية.

المجلات:

1- مجلة نقابة المحامين، حقوقية اجتماعية شهرية تصدرها نقابة المحامين في المملكة الأردنية الهاشمية، إعداد المكتب الفني-نقابة المحامين، مطبعة التوفيق، عمان 1976.

المراجع:

1- إبراهيم، جلال محمد، حماية العمال ضد حوادث طريق العمل (دراسة مقارنة)، بدون طبعة، مصر، بدون دار نشر، 1995.

2- إبراهيم، جلال محمد، شرح قانون التأمينات الإجتماعية، بدون طبعة، مصر، بدون دار نشر، 2000-2001.

3- أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الجديد، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1999 .

4- ادكيدك، حازم، مجموعة الأحكام القضائية والمبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله، ط1، الجزء الثاني، بدون دار نشر، فلسطين، 2013.

5- الأهواني، حسام الدين، أصول قانون التأمين الإجتماعي، بدون طبعة، بدون دار نشر، مصر.

6- الأودن، سمير، التعويض عن إصابة العمل في مصر الدول العربية، بدون طبعة، مصر، دار المعارف، 2004.

7- الأودن، سمير، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانونا وقضاء، ط1، مصر، الفتح للطباعة والنشر، 2003.

8- البرغوثي، بلال وصلاحات، رافع، واقع تأمينات وتعويضات إصابات العمل وأمراض المهنة في فلسطين، بدون طبعة، فلسطين، بدون دار نشر، 2011.

9- التكروري، عثمان وسويطي، أحمد، مصادر الإلتزام، المكتبة الأكاديمية، ط1، فلسطين، 2016.

10- التكروري، عثمان، الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم 2 لسنة 2001، بدون طبعة، فلسطين، دار الفكر، 2013.

- 11- التكروري، عثمان، الكافي في شرح قانون البيئات في المواد المدنية والتجارية رقم 4 لسنة 2001، بدون طبعة، فلسطين، دار الفكر، 2013.
- 12- الحديثي، هالة، المسؤولية المدنية الناجمة عن تلوث البيئة جبهة للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
- 13- حسن، أحمد، مجموعة التشريعات العمل والتأمينات، بدون طبعة، مطبعة مصر، مصر، 1960.
- 14- حمد، عضيد عزت، الأساس القانوني للمسؤولية عن فعل الشيء في القانون المدني العراقي والفقهاء الاسلامي دراسة قانونية مقارنة، بدون طبعة وبدون دار نشر، العراق.
- 15- الحوح، نائل، قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، بدون طبعة، فلسطين، بلا دار نشر، بدون سنة نشر، 2017.
- 16- الداوودي، غالب علي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص، ط2، عمان، دار وائل للنشر، 2001.
- 17- الدسوقي، محمد إبراهيم، تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مصر، مؤسسة الثقافة الجامعية، بدون طبعة وبدون سنة نشر.
- 18- رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الرابعة، دار الثقافة، عمان، 2014.
- 19- سعد، محب الدين، المرجع في أحكام التأمينات الاجتماعية، بدون طبعة، مطبعة مخيمر، مصر، 1983.
- 20- شكري، موسى، إصابات العمل وأمراض المهنة دراسة فقهية قضائية تحليلية نافذة، الطبعة الأولى، مصر، بدون دار نشر، 2001.
- 21- شكري، موسى، شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7/2000، الطبعة الأولى، فلسطين، مطبعة أبو غوش، 2004.
- 22- الظاهر، محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون الضمان الاجتماعي فقها تشريعا اجتهادا، بدون طبعة، الأردن، بدون دار نشر، 1994.
- 23- العابد، عدنان والياس يوسف، قانون الضمان الاجتماعي، بدون طبعة، العراق، بدون سنة نشر.

- 24- عباس، حسن، النظرية العامة للتأمينات الإجتماعية دراسة عامة لأصول التأمينات والمساعدات الإجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن والشريعة الإسلامية، بدون طبعة، مصر، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983.
- 25- عبيدات، عوني محمود، شرح قانون الضمان الإجتماعي، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 1998.
- 26- العتيبي، صالح ناصر، التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، ط1، مجلس النشر العالمي، الكويت، 2005.
- 27- العطير، عبد القادر، التأمين البري في التشريع، دراسة مقارنة، بدون طبعة، بدون دار نشر، 2001.
- 28- عياد، مصطفى عبد الحميد، الوجيز في شرح علاقات العمل الفردية على ضوء قانون العمل رقم 16 لسنة 1964 في فلسطين، الطبعة الأولى، بدون دار نشر، مصر، 1997.
- 29- الفولي، محمد، شرح قانون التأمين الإجتماعي والتطبيقات الحسابية لنصوصه، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000.
- 30- مازن، سلوى عبد العزيز، ظاهرة إصابات العمل، تحليل اجتماعي، بدون طبعة، مصر، مكتبة نهضة الشرق، 1987.
- 31- مرقص، سليمان، موجز أصول الإلتزامات، الطبعة الأولى، القاهرة، جامعة الدول العربية، معهد الدراسات العليا، 1956.
- 32- منصور، محمد حسين، قانون التأمين الإجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
- 33- نصره، أحمد، قانون العمل الفلسطيني، الطبعة الثانية، فلسطين، بدون دار نشر، 2012.
- 34- الهاللي، عبد العزيز، تأمين إصابة العمل علما وعملا، بدون طبعة، مصر، مطبعة النهضة الجديدة، 1967.
- 35- وهبة الزحيلي، نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجنائية في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة، دار الفكر، دمشق، الطبعة التاسعة، 2012.

أطروحة دكتوراة:

- 1- خلف، محمد سعيد عبد النبي، تأمين المسؤولية من إصابات العمل، أطروحة دكتوراة، جامعة عين شمس، مصر، 1981.

رسائل ماجستير:

- 1- أبو رمان، فداء سليمان، تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الإجتماعي الأردني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، 1996.
- 2- البقور، كريمة جلال، التعويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الإجتماعي الأردني مقارنة مع قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، عمان، 2016.
- 3- الحربي، حسن بن عطية، المفهوم القانوني لإصابة العمل (دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي)، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر، 2010.
- 4- الخرينج، ناصر متعب، الإتفاق على الإعفاء من التعويض في القانون المدني الكويتي - دراسة مقارنة مع القانون الأردني، رسالة ماجستير، عمان، 2010.
- 5- سلمان، رامي عبد السلام عيال، إصابات العمل والتعويض عنها في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الإجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2008.
- 6- عدوي، منار، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 - دراسة مقارنة - رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2008.

أبحاث:

- 1- أبو زينة، أحمد، تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، الجامعة العربية الأمريكية، فلسطين، 2016، مجلد 2 عدد 1.
- 2- الحلواني، كامل عباس، تأمين إصابات العمل دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، عين شمس، مصر، (مجلد 10\ع1)، 1968.
- 3- عبد العزيز محمد الحسين، آدم، تأمين إصابات العمل في القانون السوداني المقارن، مجلة العدل، 2016.

- 4- قدوس، حسن عبد الرحمن، التعويض عن إصابة العمل، منشورات مطبعة البلاد الجلاء الجديدة المنصورة، الطبعة الأولى، مجلة نقابة المحامين الأردنيين.
- 5- مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الثاني (المسؤولية المدنية) ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007.
- 6- الوزيري، ليلى محمد، تأمين إصابات العمل، محاضرات في التأمينات الإجتماعية، مارس، 2008.

المعاجم:

- 1- نخلة، مورس، البعلجكي، روجي، صلاح، مطر. القاموس القانوني الثلاثي (قاموس قانوني موسوعي شامل ومفصل عربي وفرنسي وانجليزي) منشورات الحلبي الحقوقية، 2002.

مواقع إلكترونية:

1-المقتفي.

2-قانون.

الملاحق

دعوى حقوق رقم

لدى محكمة بداية الخليل الموقرة

2011\

الخليل.

المدعي:

وكيله المحامي:

الخليل وعنوانها للتبليغ رأس الجورة بجانب

المدعى عليهما: 1-

مطعم القدس.

2- شركة للتأمين \الخليل وعنوانها للتبليغ بواسطة فرعها في الخليل شارع

السلام.

موضوع الدعوى: المطالبة بتعويضات ناتجة عن إصابة عمالية بمبلغ 258472 شيكل.

لائحة وأسباب الدعوى

1-المدعى عليها الأولى شركة تعمل في مجال البناء وإنشاء العقارات وتقوم بتشغيل عدد من العمال، وقد عمل المدعي لديها وتحت إشرافها بأجر يومي (120 شيكل) كعامل بناء منذ بداية عام 2007 وحتى تاريخ 2010\3\18

2-المدعى عليها الأولى مؤمنة على المدعى لدى المدعى عليها الثانية بموجب بوليصة تأمين سارية المفعول وقت الحادث.

3-بتاريخ 2010\3\18 تعرض المدعى وأثناء العمل إلى حادث عمل أدى إلى كسر في العمود الفقري، ونتيجة الإصابة المذكورة تخلف لدى المدعي نسبة عجز تقدر ب 30% وفق التقرير الطبي الصادر عن اللجنة الطبية العليا والمرفق صورة عنه بهذه اللائحة.

4-نتيجة الإصابة المذكورة أعلاه تعطل المدعي عن العمل وحسب تقرير اللجنة الطبية مدة عشر شهور.

5-تكبد المدعي بسبب الإصابة مبلغ وقدره 2000 شيكل بدل علاجات ومصرفات.

6-المدعي نتيجة الإصابة التي تعرض لها أصبح غير قادر على العمل الذي كان يمارسه قبل إصابته.

7-لم يحصل المدعي على أي من حقوقه العمالية لدى المدعى عليه بما في ذلك بدل مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازات السنوية وبدل أيام العطل الأسبوعية.

8-استنادا إلى قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 استحق للمدعي لدى المدعى عليه الاول الحقوق العمالية التالية:

-بدل مكافأة نهاية الخدمة 10800 عملا بأحكام المادة 45 من قانون العمل.
-بدل اجازات سنوية عن اخر سنتين 3360 شيكل عملا بأحكام المادة 74 من قانون العمل.
-بدل أيام الإجازات الأسبوعية 18720 عملا بأحكام المادة 72 من قانون العمل.
-بدل أيام العطل الرسمية والدينية 4680 عملا بأحكام المادة 75 من قانون العمل.
ويستحق للعامل المصاب لدى المدعي عليهما بالتكافل والتضامن المبالغ التالية:
-بدل مصاريف طبية وعلاج 2000 عملا بأحكام المادة 118 من قانون العمل.
-بدل مدة تعطيل العامل عن عمله 16200 عملا بأحكام المادة 119 من قانون العمل.
-بدل تعويض عن العجز الدائم 126000 عملا بأحكام المادة 120 من قانون العمل .
وبذلك يكون مجموع المبالغ المستحقة للمدعي لدى الجهة المدعى عليها الأولى مبلغ (181760) شيكل منفردة، ومبلغ (144200) شيكل لدى الجهة المدعى عليها الثانية بالتضامن والتكافل.

9-طالب المدعي الجهة المدعى عليها مرارا وتكرارا بدفع المبالغ المستحقة إلا أنها امتنعت عن الدفع بدون وجه حق أو مسوغ قانوني سليم.

الصلاحية: لمحكمةكم الموقرة صلاحية الفصل والنظر في هذه الدعوى بالنظر لقيمتها وموضوعها.

الطلب: يلتزم المدعى من محكمةكم الموقرة تبليغ المدعى عليهما لأئحة هذه الدعوى ومرفقاتها وغب الإثبات الحكم للمدعى بالمبلغ المدعى به والبالغ 181760 شيكلوإلزام الجهة المدعى عليها الثانية بدفع مبلغ 144200 بصورة منفردة إضافة إلى الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

وكيل

هذا مع الاحترام

تحريرا في 15 \ 3 \ 2011

المدعى

لدى سعادة قاضي محكمة بداية الخليل الموقرة

لدى محكمة بداية الخليل الموقرة

المدعي:

المدعى عليه:

موضوع الدعوى:

حافطة مستندات في الدعوى الحقوقية ذات الرقم أعلاه

يتشرف المدعي وعن طريق وكيله بهذه الحافطة لمستنداته الخطية والشفوية في الدعوى الحقوقية ذات الرقم أعلاه راجيا من سعادتكم ضمها لملف الدعوى وتبليغ المدعى عليهما نسخة عنها وهذه الحافطة حسب الآتي:

أولا: البيانات الخطية

1-تقرير اللجنة الطبية العليا.

2-تقارير طبية.

3-إيصالات وفواتير.

ثانيا: البيئة الشفوية

1-شهادة الشاهد.....والذي سيشهد على العلاقة التي تربط المدعي بالمدعى عليه ومن أنه كان يعمل لديه وتحت إشرافه وعلى الأجر الذي يتقاضاه.

2-شهادة الشاهد.....والذي سيشهد على الحادث الذي تعرض له المدعي أثناء ممارسته لعمله.

الطلب: يلتزم المدعي من سعادتكم قبول هذه الحافطة المرفقة مع لائحة الدعوى وضمها لملف الدعوى والإيعاز لرئيس قلم محكماتكم الموقرة بتبليغ المدعى عليهم نسخة عنها وذلك حسب الأصول والقانون.

وكيل المدعى

هذا مع الاحترام

تحريرا في

نموذج لائحة جوابية للرد على لائحة الدعوى المذكورة ذات الرقم 2011\77 والمقدمة من قبل الجهة المدعى عليها الأولى:

دعوى حقوق رقم 77 \ 2011

لدى محكمة بداية الخليل الموقرة

المدعي

المدعى عليه (المجاوب) وكيله المحامي

لائحة جوابية مقدمه من المدعى عليها الثانية

- 1-الدعوى مردودة شكلا وغير مسموعة قانونا.
- 2-الدعوى مردودة للجهالة الفاحشة وللتناقض.
- 3-الدعوى مردودة لعدم صحة الخصومة ولإنعدامها.
- 4-تتنكر المدعى عليها ما جاء في البند الاول بالشكل الوارد به وتبدي بأن الراتب الشهري المصرح به في عقد التأمين المبرم بين المدعى عليها الاولى والثانية هو 2000 شيكل فقط.
- 5-لا علم للمدعى عليها الثانية بما جاء في البند الثالث من حيث وقوع الحادث وتفاصيله بالشكل الوارد في هذا البند، كما تبدي بأن نسبة العجز مبالغ فيها وتحتفظ بحقها في مناقشة اللجنة الطبية مصدره التقرير.
- 6-تتنكر المدعى عليها ما جاء في البند الرابع وتبدي بأن مدة التعطيل مبالغ فيها وتحتفظ بحقها في عرض المصاب على اللجنة الطبية العليل للوقوف على الوضع الصحي الحقيقي للمصاب ونسبة العجز المتخلفة لديه ومدة التعطيل.
- 7-تتنكر المدعى عليها ما جاء في البند الخامس وتبدي بأن المصاريف الطبية مبالغ فيها ولا تستند إلى أساس قانوني وواقعي سليم.
- 8-تتنكر المدعى عليها ما جاء في البند الثامن من لائحة الدعوى وتبدي بأنها غير مسؤولة عن التعويض لمخالفة شروط بوليصة التأمين ومن ناحية أخرى تقر بأنها شركة تأمين منظمة وتقوم بكافة أعمال التأمين.
- 9-كل أمر تنكره المدعى عليها صراحة لا تعتبر نفسها مسلمة به أو مقرة بما جاء فيه.
- 10-تحتفظ المدعى عليه بحقها بتقديم أية مستندات مستقبلا.

الطلب: لهذه الأسباب أو/أو لأي سبب تراه محكمتمك عادلا تلتمس المدعى عليها رد دعوى المدعى وتضمينه الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

تحريرا في هذا مع الاحترام وكيل المدعى عليها الثانية

نموذج مخالصة

أنا الموقع اسمي أدناه العامل..... حامل هوية رقم..... والمقيم في
.....أقر بأنني استلمت من صاحب العمل السيد..... حامل هوية
رقم..... كافة حقوقى القانونية والمرتبة لي بدمته عن كامل فترة عملي لديه
ولغاية..... وأقر بأنه لم يتبق لي بدمته أي حق، وأنني وقعت على هذه المخالصة وأنا
بكامل قواي العقلية ومن غير تهديد أو ضغط أو إكراه وبناء على كل ما تقدم أوقع.

العامل :

الشاهد:

الشاهد:

1/10/2011		سلم رواتب الاكاديمين الجديد															دائرة الموارد البشرية
الدرجة	0.32	البيان	المسئولات														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
الاولى	528	كادر جديد	1650	1690	1730	1770	1810	1850	1890	1930	1970	2010	2050	2090	2130	2170	2210
		%32 علاوة	528	528	528	528	528	528	528	528	528	528	528	528	528	528	528
		%3 علاوة	50	51	52	53	54	56	57	58	59	60	62	63	64	65	66
		%4 علاوة	66	68	69	71	72	74	76	77	79	80	82	84	85	87	88
		%2 علاوة	33	34	35	35	36	37	38	39	39	40	41	42	43	43	44
		الاجمالي	2294	2336	2379	2422	2465	2508	2550	2593	2636	2679	2722	2764	2807	2850	2893
الثانية	436	كادر جديد	1361	1395	1429	1463	1496	1530	1564	1598	1631	1665	1699	1733	1766	1800	1834
		%32 علاوة	436	436	436	436	436	436	436	436	436	436	436	436	436	436	436
		%3 علاوة	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
		%4 علاوة	54	56	57	59	60	61	63	64	65	67	68	69	71	72	73
		%2 علاوة	27	28	29	29	30	31	31	32	33	33	34	35	35	36	37
		الاجمالي	1893	1929	1965	2001	2037	2073	2109	2145	2181	2218	2254	2290	2326	2362	2398
الثالثة	355	كادر جديد	1110	1141	1173	1204	1235	1266	1298	1329	1360	1391	1423	1454	1485	1516	1548
		%32 علاوة	355	355	355	355	355	355	355	355	355	355	355	355	355	355	355
		%3 علاوة	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	45	46
		%4 علاوة	44	46	47	48	49	51	52	53	54	56	57	58	59	61	62
		%2 علاوة	22	23	23	24	25	25	26	27	27	28	28	29	30	30	31
		الاجمالي	1543	1576	1610	1643	1676	1710	1743	1777	1810	1844	1877	1911	1944	1977	2011
الرابعة	285	كادر جديد	891	916	941	966	991	1016	1041	1066	1091	1116	1141	1166	1191	1216	1241
		%32 علاوة	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285	285
		%3 علاوة	27	27	28	29	30	30	31	32	33	33	34	35	36	36	37
		%4 علاوة	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
		%2 علاوة	18	18	19	19	20	20	21	21	21	22	22	23	23	24	25
		الاجمالي	1239	1265	1292	1319	1346	1372	1399	1426	1453	1479	1506	1533	1560	1586	1613
الخامسة	222	كادر جديد	694	718	741	765	789	813	836	860	884	908	931	955	979	1003	1026
		%32 علاوة	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
		%3 علاوة	21	22	22	23	24	24	25	26	27	27	28	29	29	30	31
		%4 علاوة	28	29	30	31	32	33	33	34	35	36	37	38	39	40	41
		%2 علاوة	14	14	15	15	16	16	17	17	18	18	19	19	20	20	21
		الاجمالي	964	990	1015	1041	1066	1091	1117	1142	1168	1193	1218	1244	1269	1295	1320



حكم الهيئة العامة
للمحكمة العليا
رقم: (4) لسنة 2015

دولة فلسطين
السلطة القضائية
المحكمة العليا

الحكم

الصادر عن الهيئة العامة للمحكمة العليا برئاسة القاضي السيد علي مهنا وعضوية السادة القضاة : سامي صرصور، عماد سليم سعد، أسعد مبارك، إيمان ناصر الدين، هشام الحتو، رفيق زهد، محمد سامح الدويك، إبراهيم عمرو، أحمد المغني، حلمي الكخن بتاريخ 2015/6/14 إنعقدت الهيئة العامة للمحكمة العليا سناً للمادة 1/25 من قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم (5) لسنة 2001 المعدل بالقرار بقانون رقم 15 لسنة 2014، وذلك لرفع التناقض في أحكام محكمة النقض المدنية بشأن تطبيق أحكام المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

ولما كانت المادة (120) من قانون العمل المذكور تنص على:

1. إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة لثنائية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمس مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.
2. إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.


الرئيس

الكاتب-دقق:


م.ف.



حكم الهيئة العامة
للمحكمة العليا
رقم: (4) لسنة 2015

وحيث أن المادة الأولى من قانون العمل قد عرف الأجر الأساسي أنه "هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها" فيما عرف الأجر "ويعنى به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.

وبإنزال حكم المادة (120) من قانون العمل موضع التطبيق بما اشتملته من قاعدة لاحتساب التعويض.

فإننا ورفعاً لكل تناقض نقرر أن احتساب التعويض عن العجز الدائم الجزئي يجري مرة على أساس المعادلة الأولى المنصوص عليها في الفقرة الأولى منها وهي (أجر العامل المصاب) مضروباً (بثلاثة آلاف وخمس مائة يوم عمل) مضروباً (بنسبة العجز الدائم الجزئي) ومرة على أساس المعادلة الثانية المنصوص عليها في الفقرة الأولى منها وهي (80% من الأجر الأساسي) مضروباً (بالمدة المتبقية حتى بلوغ سن الستين) مضروباً (بنسبة العجز الدائم الجزئي) ويؤخذ بأيهما أكثر، وفي هذه الحالة يراعى اجتهاد محكمة النقض في حكمها الصادر بتاريخ 2015/5/19 في النقضين المدنيين رقم 2012/884 و 2013/7 من حيث (أن الأصل في ما يتقاضاه العامل بدل أجر هو الأجر الأساسي وأن على رب العمل أن يثبت أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يشمل العلاوات والبدلات).

حكماً بالأكثرية صدر تدقيقاً باسم الشعب العربي الفلسطيني بتاريخ 2015/6/14

الرئيس

الكاتب-دق:

م.ف.



حكم الهيئة العامة
للمحكمة العليا
رقم: (4) لسنة 2015

الرأي المخالف

المعطى

من القاضي السيد محمد سامح الدويك

بالتدقيق والرجوع إلى المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 أجدتها تنص على أنه:

1. إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمس مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.
2. إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.
3. إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم).

ولما كانت مسألة رفع التناقض الماثلة تدور حول كيفية حساب التعويض للمصاب عن العجز الجزئي الدائم في ضوء ما جاء في الفقرة الثانية من حكم واعتماداً على ما جاء في الفقرة الأولى أيضاً من حكم.

فإنني أجد أن احتساب التعويض للمصاب عن العجز الجزئي الدائم من خلال إجراء المعادلتين الحسابيتين للتحقق أي التعويض أكثر طبقاً لمصلحة المصاب يعتمد على تقديم البينة

القاضي



حكم الهيئة العامة
للمحكمة العليا
رقم: (4) لسنة 2015

القانونية على أن المدعي يتقاضى أجراً يشتمل على أجر أساسي مضافاً إليه العلاوات وبأن الأجر الأساسي هو المعول عليه في إجراء المحاسبة لتحديد مقدار مبلغ التعويض منذ الإصابة لحين بلوغ المصاب سن الستين وبأن الاجر الأساس مع العلاوات كمجموع يستخلص منه الأجر اليومي لغايات إجراء المحاسبة لتحديد مقدار مبلغ التعويض مضروباً في (3500) يوم عمل.

وفي حال تقديم البينة على مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل المصاب رقماً دون تفريق بين راتب أساسي وعلاوات فإن المجال الوحيد لتحديد التعويض الذي يستحقه المصاب هو اعتماد الأجر اليومي مضروباً في (3500) يوم عمل مضروباً في نسبة العجز الجزئي الدائم إلى نسبة العجز الكلي الدائم.

وعليه، ولكل ما تقدم أرى وخلافاً ما ذهب إليه الأكثرية المحترمة أنه لا مجال لإجراء المعادلتين الحسابيتين للتحقق أي العويض أكثر مراعاة لمصلحة المصاب إلا في حال تقديم البينة القانونية حول تفصيلات الأجر أساسي والعلاوات وإلا يصار إلى تطبيق أحكام المعادلة الأولى المتصلة في أجر اليوم مضروباً في (3500) يوم عمل مع مراعاة نسبة العجز الجزئي الدائم إلى العجز الكلي الدائم.

صدر بتاريخ 2015/6/14

القاضي

المحتويات

ب	إقرار
ج	الشكر والتقدير
د	الملخص
ز	Abstract
1	المقدمة
2	إشكالية البحث وصعوباته
3	إشكالية البحث:
3	أسئلة الدراسة
4	أهداف الدراسة
4	الدراسات السابقة في موضوع التأمين والتعويض:
6	أهمية الدراسة
7	منهجية البحث
8	تمهيد
8	الفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل والفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل
8	أولاً: العمال الخاضعون لقانون العمل
11	ثانياً: المستثنون من الخضوع لأحكام قانون العمل
17	الفصل الأول أسس التعويض عن إصابات العمل
17	المبحث الأول: الأساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل
18	المطلب الأول: النظرية الشخصية
19	المطلب الثاني: النظرية الموضوعية (تحمل التبعة)
22	المطلب الثالث: النظرية الإجتماعية
23	المطلب الرابع: نظرية الضمان
25	المبحث الثاني: المسؤول عن تعويض إصابات العمل
25	المطلب الأول: وجوب تأمين صاحب العمل على العاملين لديه
26	المطلب الثاني: مسؤولية صاحب العمل الملتمز بتعويض إصابات العمل

27	المطلب الثالث: مسؤولية صاحب العمل وشركة التأمين عن تعويض إصابة العمل
30	الفرع الأول: مطالبة صاحب العمل فقط دون شركات التأمين
32	الفرع الثاني: تراخي صاحب العمل عن إبلاغ شركة التأمين بوقوع الحادث
33	الفرع الثالث: مطالبة صاحب العمل وشركة التأمين معا
36	المطلب الرابع: سقوط الحق بالتعويض
36	الفرع الأول: تعمد العامل لإلحاق الضرر بنفسه أو وقوعه تحت تأثير الخمر والمخدرات
40	الفرع الثاني: مرور الزمن المانع من سماع الدعوى (التقادم)
42	الفصل الثاني التعويض عن إصابة العمل
42	المبحث الأول: إصابة العمل
43	المطلب الأول: مفهوم حادث العمل وكيفية إثبات وقوعه
46	الفرع الأول: عناصر حادث العمل
50	الفرع الثاني: الحالات التي يعد فيها الحادث حادث عمل
61	الفرع الثالث: وسائل إثبات إصابة العمل
62	الفرع الرابع: عبء الإثبات في إطار إصابات العمل
	المطلب الثاني: مدى حق العامل في الرجوع على شركة التأمين بالتعويض عن إصابة العمل في حال كان للحادث صفة مزدوجة (حادث عمل، حادث طرق)
65	الفرع الأول: مدى مسؤولية شركة التأمين وفق نصوص بوليصة التأمين
	الفرع الثاني: حق العامل في الإختيار بين اعتبار الحادث حادث عمل أم حادث طرق وجواز الجمع بين التعويضات
66	المبحث الثاني: كيفية حساب التعويضات التي يستحقها العامل في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم 4 لسنة 2015
68	المطلب الأول: التعويض عن العجز المؤقت
68	الفرع الأول: مفهوم العجز المؤقت
69	الفرع الثاني: التعويض عن العجز المؤقت ومقداره
80	المطلب الثاني: التعويض عن العجز الجزئي
80	الفرع الأول: مفهوم العجز الجزئي
83	الفرع الثاني: التعويض عن العجز الجزئي ومقداره

87	الفرع الثالث: تعدد الإصابات.....
89	المطلب الثالث: التعويض عن العجز الكلي الدائم والوفاة.....
89	الفرع الأول: مفهوم الأجر والأجر الأساسي.....
93	الفرع الثاني: مفهوم العجز الكلي.....
95	الفرع الثالث: التعويض عن العجز الكلي ومقداره.....
112	الفرع الرابع: بدء صرف تعويض العجز الكلي.....
114	الفرع الخامس: مدى مسؤولية شركات التأمين في ضوء قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض.....
115	الفرع السادس: الوفاة.....
117	الفرع السابع: المستحقون للتعويض عن إصابة العمل.....
122	الخاتمة.....
124	التوصيات.....
126	قائمة المصادر والمراجع.....
132	الملاحق.....