

أحكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني

**Provisions for compensation for work injuries
in Jordanian legislation**

إعداد

جعفر حامد فايز المناصير

إشراف الدكتورة

تمارا يعقوب ناصر الدين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في القانون الخاص

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2020

تفويض

انا جعفر حامد فأيض المناصير، افوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية
عند طلبها.

الاسم: جعفر حامد فايض المناصير

التاريخ: 2020 / 07 / 07.

التوقيع:



قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " أحكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني "

وأجيزت بتاريخ 20 / 06 / 2020.

للباحث: جعفر حامد فايز المناصير.

أعضاء لجنة المناقشة :

الإسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د. تمارا يعقوب ناصر الدين	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط	
د. مأمون أحمد الحنيطي	مناقشاً داخلياً ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د. باسل محمد النوايسة	مناقشاً خارجياً	جامعة مؤتة	

شكر وتقدير

لي الشرف بأن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتورة تمارا يعقوب ناصر الدين من علمني ان النجاح موجود ويحتاج للإجتهاد. اشكرك لما قدمته لي خلال مرحلة الدراسة وحتى الإشراف على رسالتي، فكنت خير من قدم العلم والمساعدة علمياً وعملياً. كل الشكر لسعة الصدر معي وإمدادي بالنصائح والتوجيهات التي اوصلتني لهذه المرحلة.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة في كلية الحقوق في جامعتي التي أحب وأعشق جامعة الشرق الأوسط الشامخة.

وأتوجه بالشكر الى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الكرام.

جزاكم الله الخير وبارك بكم.

الباحث

جعفر المناصير

الاهداء

بسم الله الرحمن الرحيم " وَقُلْ رَبِّي أَرْحَمُهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا " صدق الله العظيم

أهدي عملي هذا الى اصحاب الفضل بعد رب العالمين

أمي التي قدمت سعادتي على سعادتها ... ملحة الحب وفرحة العمر ... مثال التفاني والعطاء

أبي قدوتي ومثالي الأعلى ... من علمني ان الكرامة بالعلم ولا كرامة لجاهل

إخوتي ... من قاسموني الفرح والحزن وكانوا خير سند

الاستاذ والمعلم صاحبة القلب الحنون الدكتورة تمارا ناصر الدين ... لك كل الفضل ... بداية

المدخل الى علم القانون وختامها الإشراف على الرسالة ... لك مني كل الإحترام فكنت خير معلم

رفاق الدرب احمد وهاشم الحبيبين...

الاصدقاء والزملاء الاعزاء ...

فلكم مني كل الاحترام ... أنتم اصحاب الفضل

فهرس المحتويات

أ.....	العنوان
ب.....	تفويض
ج.....	قرار لجنة المناقشة
د.....	شكر وتقدير
ه.....	الاهداء
و.....	فهرس المحتويات
ح.....	الملخص باللغة العربية
ط.....	الملخص باللغة الإنجليزية

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

1.....	أولاً: المقدمة
4.....	ثانياً: مشكلة الدراسة
4.....	ثالثاً: أسئلة الدراسة
4.....	رابعاً: أهداف الدراسة
5.....	خامساً: حدود الدراسة
5.....	سادساً: محددات الدراسة
5.....	سابعاً: منهجية الدراسة
6.....	ثامناً: مصطلحات الدراسة
6.....	تاسعاً: الادب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني: ماهية إصابة العمل

11.....	المبحث الأول: الإصابة أثناء العمل
11.....	المطلب الأول: مفهوم إصابة العمل
18.....	المطلب الثاني: شروط إصابة العمل
23.....	المبحث الثاني: علاقة السببية بين الإصابة والعمل
24.....	المطلب الأول: مفهوم الإصابة بسبب العمل
26.....	المطلب الثاني: الإصابة على طريق العمل والعودة منه
35.....	المطلب الثالث: إصابة العمل خارج مكان وزمان العمل

الفصل الثالث: المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل

المبحث الأول: ماهية المسؤولية المدنية.....	41
المطلب الأول: مفهوم المسؤولية المدنية.....	42
المطلب الثاني: المسؤولية العقدية.....	44
المطلب الثالث: المسؤولية التقصيرية.....	50
المبحث الثاني: إثبات المسؤولية ونفيها ضمن إصابات العمل.....	54
المطلب الأول: إثبات المسؤولية.....	54
المطلب الثاني: نفي المسؤولية.....	64

الفصل الرابع: تقدير التعويض عن إصابات العمل والمطالبة به

المبحث الأول: تقدير التعويض عن إصابات العمل.....	73
المطلب الأول: حقوق العامل المصاب على صاحب العمل.....	74
المطلب الثاني: التعويض حسب قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي.....	78
المطلب الثالث: التعويض حسب المسؤولية المدنية.....	89
المبحث الثاني: المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل.....	93
المطلب الأول: المطالبة إدارياً.....	93
المطلب الثاني: المطالبة قضائياً.....	98

الفصل الخامس: الخاتمة والنتائج والتوصيات

أولاً: الخاتمة.....	101
ثانياً: النتائج.....	101
ثالثاً: التوصيات.....	103
قائمة المراجع.....	105

أحكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني

إعداد

جعفر حامد فايز المناصير

إشراف

الدكتورة تمارا يعقوب ناصر الدين

الملخص

هدفت الدراسة الى بيان احكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني.

تكمن مشكلة الدراسة في البحث عن مدى الحماية القانونية للعامل وحقه بالمطالبة بالتعويض عن إصابة العمل، ومدى امكانية تطبيق المسؤولية المدنية على إصابات العمل والتعويض عنها. وأبرز ما توصلت إليه الدراسة أنه تم ورود التعويض عن إصابات العمل في أكثر من مرجع قانوني باختلاف القانون الذي يخضع إليه العامل.

أوصت الدراسة بضرورة توحيد النصوص القانونية المختصة بالتعويض عن إصابات العمل وذلك للخروج من فكرة التعويض المجاوز للضرر الذي قد يتحصل عليه العامل من خلال التعويض الأصلي والتعويض الإضافي.

الكلمات المفتاحية: أحكام التعويض، إصابات العمل.

Provisions for compensation for work injuries in Jordanian Legislation

Prepared by

Jafar Hamed Fayed Manaseer

Supervised by

Dr. Tamara Naser Aldeen

Abstract

The study aimed to explain the provisions for compensation for work injuries in Jordanian legislation.

The problem of the study is in searching for the extent of the legal protection for the worker and his right to demand compensation for work injury, and the extent of possibility to apply of civil liability to work injuries and compensation for them

The highlight of finding of the study was that compensation for work injuries was received in more than one legal reference, according to the different laws which the worker is subject

The study recommended the necessity of unifying the legal texts concerned with compensation for work injuries, in order to get out of the idea of compensation that exceeds the damage that the worker may obtain through the original compensation and additional compensation

Keywords: Compensation Provisions, Work Injuries.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً: المقدمة

في ظل التطورات الحاصلة على مر التاريخ زادت وبشكل كبير الخطورة التي تقع على العامل والتي يتعرض لها بشكل مستمر ومتزايد نتيجة ما يدخل فيها من استخدام الآلات والمواد الكيميائية خطرة الاستخدام. وعليه فإن المخاطر التي قد يتعرض لها العامل لا يمكن نسبتها الى خطأ شخص معين سواء صاحب العمل أو العامل نفسه، كما ان العامل قد يتعرض للخطر في مكان وزمان عمله أو بعيداً عن مكان وزمان العمل. لذا كان لا بد من تحقيق الحماية للعامل من خطر هذه الإصابات.

يرتبط صاحب العمل والعامل بمقتضى عقد العمل الذي عرفته المادة الثانية من قانون العمل الأردني بأنه " اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل اجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين " وبذلك يكون العامل خاضعاً لرقابة واشراف صاحب العمل ويكون الأخير مسؤولاً عن كافة الوقائع أو النتائج التي تحدث للعامل ، ومن ضمن ذلك تعرض العامل لحادث أثناء عمله يترتب ضرراً جسدياً للعامل حيث انه يجب التأكد والتحقق من مدى استيفاء الحادث للشروط القانونية لإعتباره إصابة عمل بالمعنى الذي قصده المشرع ويستحق العامل التعويض عنها بموجب التشريعات العمالية.

بموجب العلاقة التي تربط صاحب العمل بالعامل تنشأ التزامات متبادلة في مواجهة كلا الطرفين، وأي إخلال يترتب حقوقاً وواجبات بمقتضى القانون، ومن المتصور نشوء نزاع بين

الاطراف المتعاقدة ويستدعي ذلك تدخل الجهات المختصة بحل النزاعات بين العامل من جهة وصاحب العمل أو المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من جهة أخرى والمتعلقة بالحقوق المالية والعينية عند عدم تنفيذ صاحب العمل أو المؤسسة بالتزامهما أو التأخر فيه والذي يلجأ العامل الى القضاء أو الجهات المختصة للمطالبة بحقوقه استناداً للقانون.

نظم المشرع الإخلال الذي يأتيه الافراد بالتزاماتهم من خلال المسؤولية المدنية والتي تهدف الى الحد من الأضرار التي تقع على الغير نتيجة لمخالفة قاعدة قانونية، فهدفها تعويض المتضرر عن اخلال بالتزام مصدره القانون أو الإرادة عن طريق جبر الضرر الذي اصابه¹، حيث يقصد بإصابة العمل تلك الإصابة الناشئة عن حادث عنيف يحدث ضرراً جسيماً للعامل أثناء العمل أو بسببه².

وعليه فإن المخاطر التي يتعرض لها العامل دفعت بالمشرع على تنظيم موضوع إصابات العمل وحمايتهم للحفاظ على القوى العاملة والتي تشكل دعامة أساسية في المجتمع لاستمرار الإنتاجية والنهوض بالاقتصاد، من خلال ضمان حقوق ومزايا الطبقة العاملة التي يزيد عددها في المجتمع³.

ان التشريعات المتعلقة بالتعويض عن إصابات العمل تختلف باختلاف الأحكام القانونية التي يخضع لها العامل، حيث ان العامل الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014 ينطبق عليه مفهوم إصابة العمل والحقوق المترتبة عليها من بداية الحادث الى حين التعويض عن الإصابة حسب النصوص الواردة في قانون الضمان الاجتماعي وتكون المؤسسة العامة للضمان

¹ السرحان، عدنان إبراهيم، وخاطر، نوري حمد، شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية الالتزامات، دراسة مقارنة، الأردني، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط7، سنة 2019، صفحة 351

² قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 74/12، منشور بمجلة المحامين سنة 1965، صفحة 618

³ رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية، الأردني، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط4، سنة 2014

الإجتماعي هي المختصة بمتابعة العامل المصاب. بينما العامل الخاضع لأحكام قانون العمل تسري عليه نصوص قانون العمل وتكون المديرية المختصة بمتابعة إصابات العمل في وزارة العمل هي المسؤولة عن متابعة العامل المصاب وتعويضه حسب قانون العمل. أجاز القانون للعامل المصاب المطالبة بالتعويض امام المحاكم المختصة في حال كانت الإصابة نتيجة خطأ صاحب العمل أو المنشأة، وذلك لحماية حق العامل الذي تعرض لإصابة عمل تسبب له الضرر المالي والجسدي بتعطله عن العمل أو تسبب له العجز أو الوفاة.

لذا ستركز هذه الدراسة على التحقق من الحماية القانونية الممنوحة للعامل في حال تعرضه لإصابة العمل؛ التي يتعرض لها خلال مكان وزمان العمل أو خارجهما. كون العامل هو الطرف المتضرر وكيفية تقدير هذا التعويض من خلال احكام قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي والاطلاع على اهم القرارات القضائية الصادرة عن المحاكم التي تنظر النزاعات العمالية.

تتناول هذه الدراسة موضوع ماهية إصابات العمل في الفصل الثاني والتي ستركز على البحث حول المفهوم القانوني والشروط الواجب توافرها لإصابة العمل التي يستحق العامل تعويضاً عنها ، ومن ثم بيان أساس المسؤولية المدنية في الفصل الثالث ومدى امكانية تطبيق القواعد العامة بمطالبة العامل بالتعويض حسب القانون المدني ، واخيراً البحث في آلية تقدير التعويض والمطالبة به في الفصل الرابع امام الجهات التي حددها القانون والوسائل المتبعة في ذلك حسب الاصول الواردة في قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته وقانون الضمان الإجتماعي لسنة 2014 والأنظمة الصادرة بمقتضى القوانين والتشريعات النافذة.

لذلك تأتي هذه الدراسة للبحث في موضوع احكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع

الأردني.

ثانيا: مشكلة الدراسة

تكمّن مشكلة الدراسة في البحث عن مدى الحماية القانونية للعامل وحقه بالمطالبة بالتعويض عن إصابة العمل من حيث المصادر القانونية للتعويض والازدواجية في نصوص التشريعات العمالية، والآلية القانونية الاصولية في المطالبة بالتعويض وتقديره من قبل الجهات المختصة.

ثالثا: اسئلة الدراسة

تأتي هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية حسب التشريع الأردني:

ما مدى الحماية القانونية حول حق العامل بالتعويض عن إصابة العمل؟

ما هي شروط إصابة العمل؟

ما هو أساس المسؤولية في التعويض عن إصابة العمل؟

ما هي الآلية المتبعة في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل؟

رابعا: اهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى بيان احكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني

اضافة الى الاهداف الفرعية الآتية:

1. البحث في احكام قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي ودراسة الحقوق والامتيازات التي

يعطيها القانون للعامل المصاب بين كلا القانونين والموازنة بينهما.

2. البحث في ماهية إصابة العمل والشروط والمحددات الواجب توافرها لاعتبار الحادث إصابة

عمل تستحق التعويض القانوني.

3. بيان مدى امكانية تطبيق قواعد المسؤولية المدنية بالتعويض عن إصابات العمل.

4. البحث في الإجراءات الاصولية الواجب اتباعها لتقدير التعويض والمطالبة به والجهات المختصة بذلك حسب القانون.

5. نشر الوعي القانوني لدى فئات العمال واصحاب العمل لمعرفة الحقوق والواجبات لحماية حقوقهم واداء التزاماتهم بالشكل الذي نظمته القانون.

خامسا: حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة بما يلي:

1. **الحدود الموضوعية:** حدود الدراسة احكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني.
2. **الحدود المكانية:** حدود الدراسة المكانية تنحصر بالتشريعات الأردنية، القانون المدني وقانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، والأنظمة الصادرة بمقتضى هذه القوانين والأحكام القضائية الصادرة ضمن موضوع الدراسة.
3. **الحدود الزمانية:** حدود الدراسة ضمن قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته وقانون الضمان الإجتماعي لسنة 2014 وتعديلاته والقانون المدني رقم 43 لسنة 1976.

سادسا: محددات الدراسة

لا يوجد ما يمنع من تعميم نتائج الدراسة.

سابعا: منهجية الدراسة

ان هذه الدراسة سوف تتخذ المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال استعراض النصوص القانونية المتعلقة بالدراسة وتحليلها لبيان مدى فاعلية تطبيق النصوص وكذلك من خلال البحث في قرارات المحاكم المختصة والآراء الفقهية في موضوع الدراسة.

ثامناً: مصطلحات الدراسة

العامل: هو كل شخص ذكر كان ام انثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت اشرافه ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل¹.

إصابة العمل: إصابة العامل أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه².

العجز الكلي الاصابي الدائم: كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن 75%³

العجز الجزئي الاصابي الدائم: كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة تقل عن 75%⁴

تاسعاً: الادب النظري والدراسات السابقة

الادب النظري

يتناول الإطار النظري في الفصل الأول خلفية الدراسة ومشكلها واسئلتها واهميتها واهدافها وحدود ومحددات الدراسة والمنهجية المتبعة في الدراسة وبيان مصطلحات الدراسة، اما الفصل الثاني يبحث عن ماهية إصابة العمل في مبحثين، المبحث الأول بعنوان الإصابة أثناء العمل والمبحث الثاني بعنوان علاقة السببية بين إصابة العمل والعمل، اما الفصل الثالث يبحث في المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل في مبحثين، المبحث الأول بعنوان ماهية

¹ المادة الثانية من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

² المادة الثانية من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

³ المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 1 لسنة 2014

⁴ المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 1 لسنة 2014

المسؤولية المدنية والمبحث الثاني بعنوان اثبات المسؤولية ونفيها ضمن إصابات العمل، اما الفصل الرابع يبحث في تقدير التعويض عن إصابات العمل والمطالبة به من خلال مبحثين، المبحث الأول بعنوان تقدير التعويض عن إصابات العمل، والمبحث الثاني بعنوان المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل، اما الفصل الخامس سيتناول النتائج والتوصيات والخاتمة.

الدراسات السابقة

تركزت الدراسات التي بحثت في موضوع التعويض عن إصابة العمل في نطاق قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي على البحث في جانب معين. حيث ان اغلب الدراسات بحثت في ماهية إصابة العمل دون التطرق لبيان التعويض المستحق عن هذه الإصابة. ومن جانب آخر دراسات بحثت في إصابة العمل والتعويض عنها بشكل عام دون التطرق بتفاصيل التعويض واحكامه وآلية المطالبة به.

1. ابو عرة، مراد شاهر (2013)، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، رسالة ماجستير، دراسة مقارنة، كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين:

تناولت هذه الدراسة موضوع الحقوق العمالية الواردة في قانون الضمان الإجتماعي الأردني ومقارنتها مع الحقوق التي نظمها قانون العمل الفلسطيني مع العلم بعدم وجود قانون ضمان اجتماعي فلسطيني، كذلك تناولت موضوع الفئات المشمولة بكل القانونين والحقوق المترتبة لها، وتختلف دراستي من خلال البحث في موضوع إصابات العمل على وجه التحديد ضمن أحكام القانون الأردني ودراسة قانون الضمان الإجتماعي وقانون العمل واستعراض الأحكام القضائية والآراء الفقهية المتعلقة بموضوع الدراسة.

2. البستجي، ياسر عبد الهادي (2016)، احكام إصابات العمل في قانون الضمان الإجتماعي الأردني، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الاسلامية العالمية:

بحثت هذه الدراسة موضوع إصابات العمل والحقوق المترتبة للعامل المصاب بمواجهة صاحب العمل أو المؤسسة التأمينية وبيان المخاطر التي يغطيها تأمين إصابة العمل، وتختلف عن دراستي من حيث التطرق الى الحقوق التي كفلها قانون العمل أو أي تشريع آخر يحمي حقوق العامل المصاب بالتعويض عن الإصابة واكتفت بالبحث حول الحقوق التي كفلها قانون الضمان الإجتماعي الأردني.

3. البقور، كريمة جلال (2016)، التعويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الإجتماعي الأردني مقارنة مع قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي، رسالة ماجستير، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة عمان العربية:

تناولت هذه الدراسة موضوع التعويض عن إصابات العمل في ظل قانون الضمان الإجتماعي الأردني بالمقارنة مع قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي في النطاق الموضوعي لتأمين إصابات العمل من حيث مفهوم إصابة العمل وشروطها وانواعها وموقف كلا القانونين منها والتعويض عن الإصابة، وتختلف عن دراستي حيث ان هذه الدراسة تبحث في التعويض عن إصابات العمل وفق التشريعات العمالية التي تحميها حسب قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي الأردني ولم تقتصر على ما أورده المشرع في قانون الضمان الإجتماعي.

4. المناصير، محمد (2016)، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابة العمل، بحث منشور في عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، دراسة مقارنة، علوم الشريعة والقانون، المجلد 43 العدد 1:

تناولت هذه الدراسة مدى امكانية تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل في حدود وشروط معينة وهي خطأ صاحب العمل أو تابعيه أو الغير. تختلف هذه الدراسة

عن دراستي من حيث ان هذه الدراسة تبحث في التعويض عن إصابات العمل حسب التشريعات
العمالية ولا تقتصر على مدى امكانية تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات
العمل.

الفصل الثاني

ماهية إصابة العمل

يعتبر العمل في كثير من الاحيان أحد اهم مصادر المخاطر المتعددة والمتزايدة التي قد تصيب فئة العمال في سلامتهم وصحتهم. فمن المحتمل ان يتعرض العامل للضرر نتيجة قيامه بالعمل الموكول اليه وذلك بسبب دخول الآلات الميكانيكية واستعمال مواد خطرة الاستخدام في ظل التطور الصناعي الذي نشهده في هذا الزمن.

حيث انه عندما تلحق إصابة عمل بالعامل كالجرح أو الكسر أو الوفاة يجب التأكد من تحقق كافة العناصر القانونية لإصابة العمل والتي تستحق تعويضاً عنها بحسب التشريعات التي تقضي بذلك. حيث انه يجب ان تتوافر الشروط القانونية والتأكد من المحددات المكانية والزمانية لإصابة العمل.

اضافة الى ذلك نحتاج للثبوت من ارتباط العامل الذي اصيب نتيجة عمله مع صاحب العمل من خلال عقد عمل يؤدي العامل بموجبه عملاً معيناً لمصلحة صاحب العمل مقابل عوض، تحت رقابة واشراف وتوجيه صاحب العمل.

والاصل العام حتى تعتبر الإصابة إصابة عمل يجب ان تقع الإصابة في الوقت المحدد للعمل وفي مكان العمل، لكن خروجاً عن هذه القاعدة قد تتحقق إصابة العمل خارج أوقات أو مكان العمل ولكن بسبب العمل، نتيجة اختلاف العمل من عامل لآخر وهو ما يطلق عليه الإصابة بسبب العمل.

يقسم هذا الفصل الى مبحثين على النحو التالي

المبحث الأول: الإصابة أثناء العمل

المبحث الثاني: علاقة السببية بين إصابة العمل والعمل

المبحث الأول الإصابة أثناء العمل

ان إصابة العمل يجب ان تكون مرتبطة بالعمل مكانياً وزمانياً، أي ان تكون قد حصلت في محل العمل وهو المركز وان تقع في الوقت المحدد للعمل، كما يجب ان تتوافر عدة شروط أخرى لاعتبارها إصابة عمل. وقبل البحث في شروط إصابة العمل يجب تناول موضوع مفهوم إصابة العمل بالإضافة للمحددات المكانية والزمانية لإصابة العمل.

يقسم هذا المبحث لمطالبيين على النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم إصابة العمل

المطلب الثاني: شروط إصابة العمل

المطلب الأول مفهوم إصابة العمل

قد يتعرض العامل لإصابة نتيجة تعرضه لحادث مثل حوادث السيارات أو الانهيار أو الارتطام بشيء من الأشياء، وهذه الإصابات قد لا تندرج ضمن مظلة إصابات العمل. لأنها ليست بسبب العمل أو ضمن مكان وزمان العمل. لذلك من الجدير ان يتم بيان مفهوم إصابة العمل تعريفاً والمحددات التي تجعل من الحادث الذي وقع إصابة عمل ضمن المفهوم الذي قصده المشرع.

الفرع الأول: تعريف إصابة العمل

ان إصابة العمل هي الإصابة الناتجة عن حادث عمل، ويقصد بالحادث لغوياً " ما يجد ويحدث " ¹. لم يذكر المشرع الأردني مفهوم الحادث اصطلاحاً، حيث نص المشرع الأردني على

¹ المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، سنة 1960

مفهوم إصابة العمل ويقصد بإصابة العمل إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه¹، من خلال النص السابق نجد ان المشرع لم يتطرق لمفهوم الحادث اصطلاحاً بل اكتفى ببيان مفهوم إصابة العمل والشروط القانونية والحالات التي تعتبر الحادث الذي وقع إصابة عمل.

كما عرّفت محكمة التمييز الأردنية إصابة العمل بأنها " تلك الإصابة الناشئة عن حادث فجائي عنيف يحدث ضرراً جسدياً للعامل أثناء العمل أو بسببه ويشمل ذلك مخاطر الطريق"².

من خلال حكم محكمة التمييز سابق الذكر نجد ان المحكمة لم تتطرق لبيان مفهوم الحادث وانما اكتفت بذكر الشروط الواجب توافرها لاعتبار الحادث إصابة عمل. لكن لم يشير القرار السابق لكافة الشروط حيث انه تم ذكر الشروط من خلال أكثر من قرار حسب ما يثار من دفعات امام المحكمة³.

نجد من التعريفات السابقة وجوب توافر صلة بين الإصابة والعمل من خلال وقوع الإصابة بمكان العمل وخلال أوقات العمل أو بسبب العمل أو أدواته. أي انه يجب عند وقوع الإصابة بمكان أو خلال أوقات العمل وتوافرت فيه الشروط القانونية فتتسأ قرينة على اعتبارها إصابة عمل تعفي العامل من الإثبات، وبالتالي لا حاجة من البحث عن علاقة السببية بين الإصابة والعمل.

¹ المادة الثانية، قانون العمل لسنة 1996 وتعديلاته

² قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 74/12 منشور بمجلة المحامين سنة 1965 صفحة 618

³ قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1995/1641 تاريخ 1995/11/28 المنشور على الصفحة 2419 من مجلة نقابة المحامين لسنة 1996

الفرع الثاني: مكان وزمان العمل

المكان والزمان في إصابة العمل عنصرين لهما الأهمية الأكبر في تحديد تحقق إصابة العمل من عدمها، لذلك وجد أكثر من معيار يحدد المكان الذي يؤدي العامل فيه عمله والزمان الذي يؤدي العامل عمله خلاله. المعيار الأول معيار المنفعة والمعيار الثاني معيار السلطة.

أولاً: معيار المنفعة

يطلق أيضاً على هذه المعيار معيار الخطر المهني¹. وهو المعيار الاقدم ظهوراً في تحديد مكان وزمان العمل لإصابة العمل. يبحث هذا المعيار حول مدى منفعة صاحب العمل من خلال مباشرة نشاط يصب في منفعة صاحب العمل، حيث أنه إذا تعرض العامل لإصابة عند قيامه لعمل يجلب منفعة لصاحب العمل فتعتبر الإصابة قد وقعت في مكان وزمان العمل وفقاً لهذا المعيار.

ثانياً: معيار السلطة

يبحث هذا المعيار حول مدى خضوع العامل لسلطة صاحب العمل وهذه السلطة تعني خضوع العامل لرقابة وإشراف ومراقبة صاحب العمل، أي أن الإصابة التي تلحق بالعامل عند خضوعه لسلطة صاحب العمل أي إشرافه ورقابته فتكون الإصابة قد وقعت في مكان وزمان العمل.

رجوعاً لنص المادة 2 من قانون العمل الأردني نجد أن إصابة العمل قد تقع على الطريق للعمل أو العودة منه أو بسبب العمل لذلك انتقد هذا المعيار لتخلف سلطة صاحب العمل (إشرافاً ورقابة) في ذلك الوقت. وبناء على ما سبق يرجح الفقه معيار المنفعة² في تحديد مكان وزمان

¹ الزعبي، مهندس صالح، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني (دراسة مقارنة)، عمان، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، 2013

² قرار محكمة النقض المصرية ط رقم 51/884 ق جلسة 1980/12/28 منشور لدى عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، ج4 ط1، القاهرة، صفحة 455

إصابة العمل وذلك استناداً الى العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل وهي تحقيق المنفعة لصاحب العمل مقابل عوض للعامل.

قضت محكمة التمييز الأردنية بمعيار المنفعة في احكامها¹ حيث انه في حال تعرض العامل لإصابة خارج مكان العمل أو زمانه لكن لمصلحة صاحب العمل فتكون إصابة عمل بالمعنى القانوني، وهذا ما اتفقت عليه محكمة التمييز الأردنية ومحكمة النقض المصرية من خلال الاخذ بمعيار المنفعة في تحديد مكان وزمان إصابة العمل. اما فيما يتعلق بمعيار السلطة فقد اشارت له محكمة التمييز الأردنية دون الاخذ به في قضائها².

يرى الباحث انه من الأجدر الاخذ بمعيار المنفعة في تحديد مكان وزمان إصابة العمل وذلك كون الإصابة قد تقع خارج أوقات أو مكان العمل في حال كان العامل يقوم بعمل يصب في مصلحة صاحب العمل ويستحق التعويض عليها على عكس معيار السلطة الذي يقضي بوجوب حدوث الإصابة في مكان وزمان العمل.

نتيجة لما سبق لابد من البحث في مكان وزمان العمل:

¹ قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2005/1416 (هيئة خماسية) تاريخ 2005/9/19، منشورات مركز عدالة

² قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2001/1474 تاريخ 2001/4/30، منشور على الصفحة 312 عدد 4 من المجلة القضائية

1. مكان العمل:

يقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه العامل لتأدية مهام عمله وهو المكان الذي حدد بموجب عقد العمل. مكان العمل يعرف بمفهومين، المفهوم الضيق والذي يقصد به المنطقة الجغرافية المعينة في عقد العمل¹ ويكون العامل خاضع لرقابة وإشراف صاحب العمل في مقر صاحب العمل. أما فيما يتعلق بالمفهوم الواسع فيقصد به المكان الذي يقصده العامل لتأدية عمل لمصلحة صاحب العمل ولا يشترط أن يكون مقر صاحب العمل.

حسب المفهوم الضيق تقع إصابة العمل في مكان العمل إذا وقعت داخل المبنى الذي يقع فيه محل العمل الذي يزاول فيه العامل عمله، ويدخل ضمن ذلك ما يتبع للمبنى كالكراج والحدائق الخارجية والطرق والممرات. أما فيما يتعلق بالمفهوم الواسع فتكون عند وقوع الحادث خارج مكان العمل حيث لا يكون العامل تحت سلطة وإشراف ورقابة صاحب العمل مثل المندوبين أو السائقين الذين يقدمون عملهم لمصلحة صاحب العمل خارج مقر العمل².

وقد قضت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها عن وقوع الحادث خارج مكان العمل حيث قضت بأن " مورث المدعي وأثناء قيامه بإصلاح الجرافة قد أصيب نتيجة استعمال الجرافة، فإصابته تعتبر إصابة عمل حتى لو كان خارج مقر البلدية " ³.

¹ سلامة، رفيق، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، بيروت، سنة 1996، صفحة 270 (مكان العمل يشمل الأماكن التابعة للمشروع وأماكن الوصول للمشروع والتنقل المنتظم للمشروع)

² وفي هذا تأكيد على صلاحية معيار المنفعة في تحديد مكان وزمان إصابة العمل وانتقاداً لمعيار السلطة حيث أن كل ما يتعرض له العامل يكون لمصلحة ومنفعة صاحب العمل.

³ قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1999/398 تاريخ 1999/8/31 المنشور على الصفحة 274 عدد 8 من المجلة القضائية لسنة 1999

من خلال الأحكام السابقة نجد ان المحاكم خلال نظرها في دعاوى إصابات العمل تحرص بداية في الحكم بأن الإصابة قد وقعت أثناء العمل، وذلك من خلال التحقق من مكان العمل لمعرفة إذا وقعت الإصابة داخل مكان العمل.

من خلال ما سبق نجد ان القضاء الأردني قد اخذ بالمفهوم الواسع لمكان العمل، وذلك حسب سلطة صاحب العمل وتبعية العامل له حيث ان نطاق الحماية قد امتد الى أي مكان يكون العامل خاضعاً فيه لسلطة وتبعية صاحب العمل.

2. زمان العمل:

زمان العمل له أهمية في تحديد تحقق إصابة العمل من عدمها حيث ان الإصابة يجب ان تقع أثناء وقت العمل. ويقصد بزمان العمل جميع الأوقات التي يكون فيها العامل تحت اشراف وإدارة صاحب العمل أو خارجها، مقابل اجر وتكون محددة المدة أو غير محددة ولعمل معين أو غير معين بموجب الاتفاق، وفقاً لأحكام عقد العمل التي يقرها قانون العمل بهذا الشأن.

يتم تحديد وقت العمل من خلال النظام الداخلي للشركة أو المؤسسة، أو بموجب عقد العمل حيث ان عقد العمل يحدد التزامات العامل وصاحب العمل ومن ضمنها أوقات بداية ونهاية العمل. ومن الجدير بالذكر ان مسألة التحقق من وقوع إصابة العمل خلال أوقات العمل مسألة يتم تقديرها من قبل قاضي الموضوع¹.

ان اعتبار إصابة العمل خلال أوقات العمل المحددة تطبيقاً مباشراً لمعيار السلطة حيث ان العامل خلال أوقات العمل المحددة يكون تحت اشراف ورقابة وسلطة صاحب العمل.

¹ الزعبي، مهند صالح، مرجع سابق، صفحة 201

كما ان إصابة العمل خلال أوقات العمل ليس المقصود منها الإصابة التي تقع ضمن أوقات العمل المحددة وإنما الزمن الذي يكون فيه العامل خاضعاً لرقابة وإشراف وسلطة صاحب العمل سواء كانت خلال قيامه بالعمل أو غير ذلك، مثلاً ان يصاب العامل بإصابة خلال فترة الاستراحة داخل مقر العمل ففي هذه الحالة يعتبر الحادث إصابة عمل

قضت محكمة التمييز الأردنية بأحد أحكامها بأن " اذا كان الثابت من البيئة المقدمة ان الحادث حصل أثناء ان كان المدعي في عمله الرسمي، فإن الإصابة تعتبر إصابة أثناء العمل الرسمي"¹. من خلال القرار السابق نجد ان القضاء الأردني لم يشترط لتوافر إصابة العمل ان تقع الإصابة أثناء تأدية العمل بل اكتفى بأن يكون العامل قد تعرض للإصابة خلال زمان العمل المحدد بعقد العمل أو النظام الداخلي للمؤسسة أو الشركة دون اشتراط ان يكون العامل قائماً على عمله في الوقت الذي تعرض فيه للحادث مسبب الإصابة. بمجرد حدوث الإصابة في مكان العمل وخلال زمان العمل الرسمي فان الإصابة تعتبر إصابة عمل خاضعة للحماية التأمينية للعمال.

حيث انه عند البحث في مفهوم إصابة العمل يجب التطرق الى تعريف إصابة العمل والتي نص عليها قانون العمل الأردني، ومن ثم التأكد من مكان وزمان العمل اللذان تبرز أهميتهما الكبرى كمحددات لإصابة العمل حسب ما استقر عليه القضاء الأردني في احكامه. ومن ثم التأكد من مدى توافر الشروط القانونية التي نتجت عنها إصابة العمل لمعرفة مدى استحقاق العامل للتعويض عن تلك الإصابة.

وهذا ما سيتم البحث عنه في المطلب الثاني بعنوان شروط إصابة العمل.

¹ قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2002/647 تاريخ 2002/3/31، منشورات مركز عدالة

المطلب الثاني شروط إصابة العمل

ان تعرض العامل لإصابة في جسده لا يعني بالضرورة ان تكون إصابة عمل حيث انه قد تختلط هذه الإصابة بما هو موجود مسبقاً في جسد العامل من إصابات أو عاهات قد تعرض لها العامل من قبل. الامر الذي يقتضي البحث في شروط إصابة العمل وتمييزها عن غيرها من الإصابات التي قد تصيب فئة العمال، فلا بد ان تقع الإصابة على جسد العامل وان تكون مفاجئة وعنيفة وان تكون خلال العمل أو بسببه. وهو ما سيتم البحث عنه وبيانه لاحقاً.

الفرع الأول: إلحاق ضرر بجسم العامل

يعرف الضرر بأنه " ما يصيب الشخص في حق من حقوقه كحق السلامة الجسدية أو الحق في الحياة أو في أي مصلحة مشروعة يحميها القانون سواء كانت هذه المصلحة مرتبطة بالمال أو بالجسد أو بغيرها من المصالح المشروعة ¹.

ويعرف الضرر بأنه الموت أو المرض أو كل عاهة بدنية أو نفسية أو عقلية بما في ذلك إصابة جهاز متطلب لتشغيل احد اعضاء الجسم الذي كان موصولاً لجسم المصاب حين وقوع الحادث ².

يعد الضرر الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية المدنية، حيث نص القانون المدني الأردني على ان " كل اضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر " ³ والضمان يكون بجبر

¹ طه، عبدالمولى طه، التعويض عن الاضرار الجسدية، مصر، دار الكتب القانونية، صفحة 13
² سعيدة، عمار محمود، التعويض عن الاضرار الجسدية في القانون المدني، رسالة ماجستير (دراسة مقارنة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، سنة 2015 صفحة 11
³ المادة 256 من القانون المدني الأردني لسنة 1976

الضرر الحاصل وفي حال تعذر جبر الضرر نلجأ للتعويض. لذلك فإن قيام المسؤولية يقتضي ان يقع ضرر يستوجب قيام هذه المسؤولية.

عند الحديث عن الضرر ضمن إطار إصابات العمل فيشترط لإكتسابه ان يكون الذي تعرض للإصابة (المضرور) مرتبطاً مع صاحب العمل بعقد عمل بحسب المادة الثانية من قانون العمل. أي ان ينشأ الضرر بموجب العلاقة القانونية التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.

كذلك الامر فقد اشترط المشرع في قانون الضمان الإجتماعي توافر ضرر جسدي نتيجة هذه الإصابة سواء كانت ظاهرة على شكل جروح أو كسور أو فقدان أحد الاعضاء، أو كانت غير ظاهرة مثل الاختلال العصبي أو النفسي¹. ولم يتم اشتراط الاضرار المعنوية بل اكتفى بالأضرار الجسدية. حيث انه لا يتم التعويض عن الاضرار التي تصيب العامل في سمعته أو منصبه. كما تخرج الاضرار التي تصيب العامل في ذمته المالية مثل تلف ملابسه أو ادواته الطبية (مثل نظارته الطبية أو الاطراف الصناعية) عن الإصابات الموجبة للتعويض.

فقد قضت محكمة التمييز في حكم لها عن الضرر الجسدي حيث جاء في قرارها " العامل اصيب إصابة عمل في راسه أثناء قيامه بالعمل كما ان تقرير اللجنة الطبية حدد نوع إصابة العمل وما تخلف عنها من عجز جزئي دائم من مجموع قواه العامة"². نجد من القرار السابق ان المحكمة اخذت بالضرر الجسدي دون النظر الى الضرر المعنوي الذي أصاب العامل او الاضرار التي لحقت في ذمته المالية بل اقتصرت على الأضرار الجسدية والمتمثلة بالصدمة على الرأس والتي نتج عنها عجز جزئي دائم في قوى العامل وهذا الضرر الجسدي يستوجب الضمان ضمن القانون.

¹ قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014 الجدول رقم 1 والجدول رقم 2 الملحقين بالقانون

² قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2002/647 تاريخ 2002/3/31، منشورات مركز عدالة

الفرع الثاني: وقوع الإصابة بشكل مفاجئ

ان عنصر المفاجأة أحد اهم العناصر الواجب توافرها في إصابة العمل ويقصد بالمفاجأة ان تقع الإصابة خلال فترة وجيزة¹ بحيث لا تستغرق الا وقتاً قصيراً وليس بشكل تدريجي. والعبرة من ذلك ان وقوع الإصابة بشكل تدريجي يعني انتفاء عنصر المباغتة بحيث انه يصبح من الممكن تفادي الإصابة والوقاية منها من خلال وسائل الحيلة والحذر. ان عنصر المفاجأة يقتضي عدم القدرة على توقع الإصابة ودفعها والضرر الحاصل نتیجتها.

تكمن اهمية شرط المفاجأة في تمييز إصابة العمل عن امراض المهنة، حيث انه يقصد بمرض المهنة الامراض والإصابات الجسمية التي تقع بسبب العمل ولكن لا تقع بشكل مفاجئ بل بسبب طبيعة العمل والظروف التي تحيط به، مثل استنشاق العامل للأبخرة والغبار الخارج من عمله كالعاملين بمعامل الحجر والرمل والمختبرات العلمية.

اما فيما يتعلق بإصابة العمل فهي الإصابة التي تحدث بشكل مفاجئ بحيث لا يمكن تحديد وقت بداية الحادث أو نهايته ولا يكون له علاقة بطبيعة العمل. والجدير بالذكر انه ليس من الضرورة ظهور آثار الضرر الحاصل للعامل نتيجة الإصابة فوراً، فكون الحادث مفاجئ لا يعني ضرورة كون الضرر الناتج عنه فوراً².

قضت محكمة التمييز سابقاً بوجوب توافر عنصر المفاجأة في إصابة العمل من خلال قرارها الذي نص على " الذي اصابه نتيجة انفجار لغم أثناء قيامه بمهام وظيفته"³، وقرار آخر لها قضت به " حيث ان عامل الجرافة قد اصاب نتيجة استعمال الجرافة وان مورث المدعي وأثناء

¹ شنب، محمد لبيب، الاتجاهات الحديثة للفرقة بين حوادث العمل وامراض المهنة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الأول، جامعة عين شمس، السنة التاسعة، 1967، صفحة 221

² منصور، محمد حسين، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1996، صفحة 221

³ قرار محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 1318/1999 تاريخ 2001/1/11 المنشور على الصفحة 1477 من مجلة نقابة المحامين الأردنيين لسنة 2001

قيامه بإصلاحها حصل له الحادث جراء ذلك¹. ومن خلال القرارين السابقين نجد ان محكمة التمييز الأردنية قد افترضت وجود عنصر المفاجأة في إصابة العمل.

الفرع الثالث: ان تكون الإصابة عنيفة

من المتصور عند ذكر إصابة العمل توافر عنصر العنف عند حدوث الإصابة حيث ان الجرح أو الكسر أو الموت غالباً ما يحدث نتيجة عنف ادى للإصابة. لكن من الناحية الاخرى فمن المتوقع حدوث إصابة عمل دون توافر هذا العنصر كإصابة العامل بلدغة حشرة أو حيوان سام أو تطاير الغازات السامة المسببة لإصابة العمل.

اختلفت الآراء الفقهية حول اعتبار عنصر العنف أحد الشروط الواجب توافرها لإطلاق وصف إصابة العمل². وذلك للأهمية التي تكمن بتمييز إصابة العمل عن مرض المهنة الذي لا يتصف بالعنف.

ذهب جانب من الفقه لاعتبار عنصر العنف ضمن عنصر المفاجأة وان العنصران يندرجان ضمن نطاق واحد وليس مستقلين عن بعضهما البعض. حيث ان عنصر العنف كأحد عناصر إصابة العمل يتحقق بمجرد تحقق عنصر المفاجأة من حيث الغاية والنتيجة، كما لو تعرض عامل للدغة افعى سامة ففي هذه الحالة يتحقق عنصر المفاجأة وينتفي عنصر العنف والنتيجة وقوع إصابة عمل يستحق العامل عليها التعويض.

محكمة التمييز الأردنية لم تتطرق بشكل صريح لعنصر العنف باعتباره يدخل ضمناً في عنصر المفاجأة. وقد قضت المحكمة بالعنف الطفيف في أحد احكامها لاعتبار الإصابة الناجمة

¹ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 1999/398، تاريخ 1999/8/31

² الزعبي، مهند صالح، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الاردني، دراسة مقارنة، عمان، دار يافا للنشر، سنة 2003

إصابة عمل، حيث قضت بأنه " تعتبر الإصابة اللاحقة بالمدعي أثناء القيام بعمله كرئيس لقسم المحاسبة والناجح عن ارتطام بوابة القاصة بوجهه هي إصابة عمل اذ تعتبر القاصة من أدوات عمل المجني عليه " ¹.

كذلك الأمر حيث قضت محكمة العدل العليا بقرار سابق لها ² برفض توافر عنصر العنف حين اعتبرت شعور العامل بألم أثناء عمله يكون إصابة عمل الى ان يثبت العكس. ومن خلال القرارين السابقين نجد ان القضاء الأردني لم يأخذ بضرورة توافر العنف في الإصابة وذلك لإمكان تحقق الضرر دون حدوثه نتيجة فعل عنيف، فتعرض العامل للدغة افعى سامة ليس بالفعل العنيف ولكن الضرر الناتج عنه بشكل إصابة قد تؤدي الى العجز أو الوفاة.

يرى الباحث ان إصابة العمل لا تشترط توافر عنصر العنف وذلك لإمكانية حدوث إصابة العمل نتيجة الارهاق الفكري والذهني نتيجة تراكم هذا الاجهاد عند العامل والذي يحدث بشكل مفاجئ وبالتالي حدوث إصابة عمل ضمن الحدود المكانية والزمانية وتوافر الشروط اللازمة لقيام إصابة العمل والتي يستحق العامل نظيرها التعويض.

عقب دراسة الإصابات أثناء العمل وبيان ماهية إصابات العمل وشروطها لابد من دراسة الإصابات التي تقع بسبب العمل والتي تحدث بعيداً عن مكان العمل وزمانه، وهو ما سيتم التطرق له في المبحث الثاني بعنوان علاقة السببية بين الإصابة والعمل.

¹ قرار محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 1986/51 تاريخ 1986/2/4 المنشور على الصفحة 321 من مجلة نقابة المحامين لسنة 1988

² قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2002/148 تاريخ 2002/7/16، منشورات مركز عدالة

المبحث الثاني علاقة السببية بين الإصابة والعمل

الإصابة بسبب العمل هي الإصابة التي تكون ناتجة عن طبيعة العمل، حيث أورد المشرع في نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني وتعديلاته بأن إصابة العمل هي الإصابة الناتجة عن حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو العودة منه. نجد ان المشرع لم ينص على الإصابة التي تقع أثناء قيام العامل بالتزامه الوظيفي فقط، وانما ذكر الحالة التي تكون الإصابة بسبب العمل أيضاً.

في المطلب الأول ذكرنا ان الإصابة أثناء تأدية العمل تكون قرينة قاطعة على إصابة العمل بمعنى ان العامل يكون معفي من عبء اثبات علاقة السببية بين الإصابة والعمل والتي تنتج عنها إصابة العمل. أما فيما يتعلق بالإصابة بسبب العمل فهي أيضاً مشمولة بالحماية القانونية لإصابات العمل حسب القانون والقضاء الأردنيين، أي ان الحادث الذي يتعرض له العامل يكون نتيجة لقيامه بالعمل وتبعاً لذلك فان طبيعة العمل وظروفه ادت الى وقوع الحادث الذي نتج عنه إصابة العمل، أي أنه لولا العمل لما وقعت الإصابة.

بناء على ما سبق يقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الإصابة بسبب العمل

المطلب الثاني: الإصابة على طريق العمل والعودة منه

المطلب الثالث: إصابة العمل خارج مكان وزمان العمل

المطلب الأول

مفهوم الإصابة بسبب العمل

لم يتطرق المشرع الأردني لبيان مفهوم سبب العمل بل تركه للفقه والقضاء، حيث ان القانون الأردني أورد سبب العمل كشرط دون بيان مفهومه بحسب نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني وتعديلاته. الأمر الذي اقتضى على القضاء ان يقوم ببيان سبب العمل من خلال الأحكام القضائية الصادرة بهذا الموضوع.

فقد قضت محكمة العدل العليا الأردنية في حكم سابق لها بأن الإصابة لا يشترط أن تكون ناتجة عن العمل ذاته أي ان السبب بحدوث الإصابة لا يشترط ان يقع بسبب العمل مباشرة وانما يعد بمثابة إصابة العمل الإصابة التي تقع بسبب العمل بطريقة غير مباشرة في حال قيام علاقة بين الإصابة والعمل التي حلت بالعامل. حيث انه في حال انتفاء العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل فلا حاجة للبحث في مسؤولية صاحب العمل عن الإصابة التي تلحق بالعامل، حيث قضت محكمة التمييز الاردنية بأنه " اذا لم يكن العامل المصري يعمل لدى المدعى عليهما فإن عدم بحث مسؤولية المذكورين طبقاً لمسؤولية حارس الاشياء والآلات موافق للقانون "¹.

وفي حكم آخر لها قضت المحكمة بأنه " ينبغي ان تفسر عبارة أو بسببه الواردة في نص تعريف إصابة العمل في ضوء ظروف المصنع وظروف المستدعي والسائد في العلاقات بين العامل ورب العمل في القطاع الخاص من مستوى هذا المصنع " ². من خلال الحكم السابق نجد ان القضاء الأردني قد توسع في مفهوم الإصابة بسبب العمل حيث انه اشترط ان تكون الإصابة

¹ قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2000/927، تاريخ 2000/9/10، منشورات موقع عدالة

² قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 8 بالدعوى رقم 2005/12، تاريخ 2005/5/28، منشورات موقع عدالة

التي وقعت بسبب العمل أو بطبيعته أو ظروف العامل والعلاقات السائدة بين فئة العمال وفئة أصحاب العمل، سواء كانت بسبب مباشر أو غير مباشر.

نتيجة لما سبق نجد ان مفهوم الإصابة بسبب العمل يتسع لكافة الحوادث التي تلحق بالعامل والذي تربطه علاقة قانونية بصاحب العمل، وذلك حين قضت محكمة العدل العليا بأن الهجوم الذي تعرض له المستدعي أثناء عودته لمكان عمله إصابة عمل كون الحادث وقع للمؤمن عليه بسبب عمله¹.

حيث ان علاقة السببية تبقى قائمة وموجبة للضمان في حال وقوع إصابة عمل تلحق بالعامل، لأنه لو لم يكن العامل حينها في مكان عمله لما اصابته آثار هذا الحادث. وعليه فان المقصود بالحادث الذي يقع بسبب العمل " الحادث الذي يقع بمناسبة القيام بالعمل، أو طبيعته أو ظروفه، أو ظروف العامل حسب السائد من العلاقات بين العامل ورب العمل²

ويرى الباحث بأن الحادث الذي يقع بسبب العمل هو الحادث الذي يتعرض له العامل عند توافر رابطة قانونية تربط العامل بالعمل، والسبب في ذلك انه في حال انتفاء الرابطة بين العامل والعمل فتنتفي شروط ومحددات إصابة العمل.

استناداً لما سبق وعقب بيان مفهوم الإصابة بسبب العمل فيمكن تقسيم الإصابة بسبب العمل الى قسمين، القسم الأول وهو الإصابات التي يتعرض لها العامل على طريق العمل وهو ما سيتم البحث عنه في المطلب الثاني، والقسم الاخير وهو الإصابات التي يتعرض لها العامل خارج مكان وزمان العمل في المطلب الثالث.

¹ قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 45 بالدعوى رقم 2003/268، تاريخ 2003/10/16، منشورات موقع عدالة

² قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 37 بالدعوى رقم 2005/12، منشورات موقع عدالة

المطلب الثاني

الإصابة على طريق العمل والعودة منه

يقصد بالإصابة على طريق العمل الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء ذهابه لمكان عمله أو العودة منه الى الجهة المقابلة لمكان عمله. فالعامل قد يتعرض لحادث على طريق عمله نتيجة استخدام وسائل النقل المختلفة. وهذه الحوادث التي تشكل إصابات عمل تكون موجبة للضمان والأساس القانوني لمسؤولية صاحب العمل بضمان هذا الضرر هو الأساس ذاته لضمان الإصابة الناتجة عن حوادث الطريق وهو مبدأ التبعية والذي يقضي بأن العامل في ذهابه لعمله والعودة منه يكون لمصلحة صاحب العمل وتحقق المنفعة له، ويدخل في ذلك ان التزام العامل بالتواجد في مكان عمله والمغادرة منه بالأوقات المحددة يصب في منفعة صاحب العمل.

نص المشرع على الحوادث التي تصيب العامل على طريق العمل ذهاباً وإياباً في نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني وتعديلاته وقانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014 دون اشتراط أي قيد يحدد الإصابة على طريق العمل.

وقانون الضمان الاجتماعي الأردني نص على تعريف إصابة العمل بأنها " الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة ان يكون ذلك بالشكل المعتاد أو ان يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الأياب منه " ¹، ونجد من سياق النص ان المشرع الأردني لم يقيم بتحديد مفهوم الإصابة على طريق العمل بل اكتفى لاعتبار الحادث الذي تعرض له العامل إصابة عمل بالمعنى القانوني ان يكون المسار الذي يسلكه ويتخذه العامل للوصول لمكان عمله مقبولاً من

¹ نص المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة 2014

الناحية المكانية والزمانية ، وان يكون بالشكل المعتاد والمتعارف عليه دون وجود أي عارض يحول بين العمل والطريق المؤدي اليه. لذلك تجدر الإشارة للبحث في المحددات المكانية والزمانية لطريق العمل وعوارض الطريق.

الفرع الأول: العنصر المكاني لطريق العمل

تبرز أهمية العنصر المكاني لطريق العمل من حيث تحديد مكان العمل أو النطاق الجغرافي للعمل وذلك من خلال النظر الى العلاقة المرتبطة بين انتقال العامل الى مكان العمل والضرورات المهنية، أي الانتقال الذي يؤدي الى تنفيذ الالتزامات التي تنشأ عن عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل.

إن النطاق الجغرافي لطريق العمل يفترض وجود نقطتين، النقطة الأولى وهي مكان العمل أو مقر العمل والتي لا تثور أي مشكلة في تحديدها، لكن تثور المشكلة في تحديد النقطة الاخرى لطريق العمل وهي النقطة التي يخرج منها العامل قاصداً مكان عمله أو التي يقصدها عن مغادرته مكان العمل والتي تحدد الطريق المحمي في حال حدوث إصابة. فالمشرع الأردني ذكر مكان العمل دون ذكر الجهة المقابلة له، وهذا ما يقتضي البحث في مكان العمل والجهة المقابلة له.

أولاً: مكان العمل

يقصد بمكان العمل المكان الذي يحدده صاحب العمل لكي ينفذ فيه العامل ما أوكل اليه بناء على تعليمات صاحب العمل وقد يكون هذا المكان ثابتاً أو متغيراً حسب طبيعة النشاط المهني الذي يمارسه العامل¹.

¹ محرز، احمد محمد، الخطر في تأمين إصابات العمل، أطروحة دكتوراة، جامعة القاهرة

نجد من التعريف السابق بأنه لم يقتصر على مكان العمل باعتباره منشأة أو نطاق جغرافي واحد، وإنما قد اتسع لأي مكان يقصده العامل للقيام بواجبه الوظيفي مثل المندوبين أو عمال الصيانة، حيث إن طبيعة العمل أو ظروفه تقتضي تواجد العامل في أكثر من مكان والغاية من ذلك تحقيق المنفعة لصاحب العمل من خلال تأدية العامل لواجباته بمقتضى عقد العمل بينه وبين صاحب العمل.

نجد أن هذا التعريف يخرج عن التضييق الجغرافي لمقر صاحب العمل إلى أي مكان يقصده العامل للقيام بواجبه الوظيفي والمتمثل بتنفيذ التزامه تجاه صاحب العمل ولتحقيق المنفعة له. يرى الباحث بأن مكان العمل هو المكان الذي يتواجد فيه العامل لتنفيذ التزامه الناشئ عن عقد العمل تجاه صاحب العمل حسب الاتفاق المبرم بينهم، والأجدر أن يسمى مكان تأدية العمل خروجاً عن الحدود الضيقة لمكان العمل والمتعارف بأنه مقر العمل.

ثانياً: الجهة المقابلة لمكان العمل

سبق وتم الإشارة إلى أن المقصود بطريق العمل الطريق الذي يسلكه العامل للوصول إلى مكان تأدية العمل، وبالتالي فإن لطريق العمل نقطتان، الأولى تتمثل بمكان تأدية العمل والآخرى الجهة المقابلة لمكان تأدية العمل. وهوما سيتم البحث عنه.

ذكر المشرع الأردني في قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي بأنه لا اعتبار الحادث الذي وقع للعامل إصابة عمل فيشترط أن تقع أثناء تأدية العمل أو بسبب ظروفه، ويدخل في ذلك الحادث الذي يقع له خلال ذهابه لعمله أو العودة منه، شريطة أن يكون المسار الذي سلكه مقبولا للذهاب للعمل والإياب منه. نجد من أن المشرع لم يقر بذكر الجهة المقابلة لمكان العمل وإنما ترك تحديدها للقضاء والجهات المختصة في فض النزاعات التي تنشئ عن إصابات العمل.

قضت محكمة العدل العليا في قرار سابق لها على " ان الإصابة التي تعرض لها المؤمن عليه (المستدعي) أثناء توجهه الى مركز عمله في الشركة بالمعنى المقصود في المادة الثانية من قانون الضمان الإجتماعي الأردني، والتي لا توجب ان يكون الانطلاق الى مكان العمل من محل اقامة المؤمن عليه " ¹. نجد ان المحكمة لم تستوجب ان تكون الجهة المقابلة لمكان العمل محل اقامة العامل، وذلك تأكيداً لعدم ذكر المشرع لمكان الجهة المقابلة، كون ان العامل قد يخرج الى طريق عمله من أكثر من مكان لاختلاف الظروف. والغاية في ذلك توسيع نطاق الحماية للعامل كون أن غاية التشريعات العمالية تحقيق الحماية الاجتماعية للعامل.

كما وقضت محكمة العدل العليا في حكم آخر لها بأن " يبدأ الطريق الطبيعي الى العمل بمجرد مغادرة العامل باب منزله أو أي مكان يتواجد فيه متوجها الى مكان العمل في حين يبدأ الطريق من العمل بمجرد مغادرة العامل مكان العمل " ². ويأتي هذا القرار تأكيداً على أنه أي مكان يتواجد فيه العامل ويخرج منه قاصداً مكان عمله، ويقصده عند الخروج من مكان عمله بمثابة الجهة المقابلة لمكان العمل.

يؤيد الباحث دور المشرع بعدم تحديد الجهة المقابلة لمكان العمل وذلك توسيعاً لنطاق الحماية على الحقوق العمالية، لكن يرى الباحث بأنه يجب على المشرع تحديد الجهة المقابلة لمكان العمل على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، وذلك لتضييق السلطة التقديرية للجهات القضائية في تحديد الجهة المقابلة.

¹ قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 13 بالدعوى رقم 1994/29 ، تاريخ 1994/2/26 ، منشورات موقع عدالة
² قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 18 في الدعوى رقم 2006/456 ، تاريخ 2006/12/14 ، منشورات موقع عدالة

الفرع الثاني: العنصر الزمني لطريق العمل

سبق وان ذكرنا بأن إصابة العمل يجب ان تقع أثناء تأدية العمل أو بسببه ضمن النطاق الزمني المناسب، حيث انه في حال حدوث الإصابة بعيداً عن زمن العمل الرسمي فلا يعتبر الحادث الذي وقع إصابة عمل بالمعنى الذي قصده المشرع، كذلك لانتفاء الرابطة بين العامل والعمل كما ذكرنا سابقاً. كم لو حدثت الإصابة في الساعة التاسعة مساءً وقد خرج العامل من عمله في تمام الساعة الخامسة مساءً، أي عقب خروجه بأربع ساعات فهذه الإصابة لا تعتبر إصابة عمل لعدم توافر الرابط الزمني المناسب بين وقت خروج العامل من عمله ووقت حدوث الإصابة.

ان المشرع الأردني قد اخذ بالعنصر الزمني لطريق العمل من خلال تحديد نقطة واحدة لطريق العمل - مكان العمل - دون تحديد الجهة المقابلة لمكان العمل، وكذلك اشترط المشرع وقوع الإصابة خلال زمن الذهاب للعمل والعودة منه. نجد ان المشرع لم يقيم بوضع أي قيد يتعلق بالجهة التي يقصدها العامل عند خروجه من مكان العمل، وانما اكتفى بأن يكون الحادث الذي اصاب العامل قد وقع خلال الفترة الزمنية المناسبة لمغادرة العامل أو ذهابه لمكان عمله.

اما بالنسبة للقضاء فقد اخذ بالعنصر الزمني، حيث قضت محكمة العدل العليا في حكمها بأن الحماية تكون على الطريق الذي يسلكه العامل ذهاباً لعمله والعودة منه دون تحديد الجهة المقابلة لمكان العمل، فالطريق الذي يسلكه العامل يكون ضمن الحماية التأمينية لإصابات العمل.¹

نتيجة لما سبق نجد ان المشرع الأردني قد اخذ قانوناً وقضائاً بالعنصر الزمني، فلم يتم تحديد طريق العمل من كلا الجهتين بل اكتفى بذكر مكان العمل دون تحديد الجهة المقابلة له، واعتمد

¹ قرار محكمة العدل العليا رقم 18 بالدعوى رقم 2006/456

على العنصر الزمني لتحديد إصابة العمل على طريق العمل. وتجدر الإشارة الى أن الإصابة التي تقع على طريق العمل ليس بالضرورة ان تكون ضمن الحماية التأمينية بشكل مطلق، وإنما يجب ان تقع على طريق العمل خلال زمن يتناسب مع وقت بداية العمل ونهايته وخلال الفترة المناسبة لقطع هذه المسافة حيث تختلف هذه المدة من عامل لآخر باختلاف الظروف.

لذلك فان مسألة تحديد العنصر الزمني لطريق العمل يقع على عاتق القاضي والجهات المختصة بالنظر في النزاع العمالي، حيث انه يقوم القضاء بدوره بتقدير الزمن المناسب لطريق العمل بالأخذ بالعناصر الموضوعية للطريق والشخصية المتعلقة بالعامل، كذلك ان يتحقق من وقوع الحادث خلال الزمن المناسب لوصول العامل لمكان عمله أو المغادرة منه. كما لا يشترط لاعتبار الحادث إصابة عمل ان يكون العامل قاصداً الذهاب لعمله أو المغادرة منه اضافة للعنصر المكاني والزماني لطريق العمل.

الفرع الثالث: عوارض الطريق

يقصد بعوارض الطريق العوارض أو الموانع التي قد يتعرض لها العامل أثناء طريق عمله والتي بدورها تحول دون وصول العامل الى مكان عمله أو الجهة المقابلة لمكان العمل، أو دون وصوله بالوقت المناسب¹.

الاصل القانوني يقضي بأنه في حال تحقق أي عارض من عوارض الطريق فلا يكون العامل في حال تعرضه لحادث مشمولاً بالحماية التأمينية الا في حال وجود مبرر لهذا العارض. حيث نص نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على انه تعتبر إصابة عمل " وقوع الحادث أثناء ذهاب المؤمن عليه الى عمله أو عودته منه بالشكل المعتاد أو بالمسار المقبول

¹ قرار لجنة شؤون الضمان الاجتماعي رقم 2008/2 ، تاريخ 2008/4/13

ويعتبر الشكل معتاداً عند سلوك المؤمن عليه الطريق المتعارف عليها للوصول من مكان السكن الى مكان العمل والعودة منه دون أي انحراف أو توقف أو تأخر زمني غير مبرر، ويعتبر المسار مقبولا عند سلوك المؤمن عليه طريقاً غير المتعارف عليها لظروف مبررة تقتنع بها المؤسسة " ¹.

نجد من النص السابق بأن المشرع قد أورد ثلاثة عوارض للطريق وهي الانحراف والتوقف والتأخر الزمني (التخلف)، وهو ما سيتم بيانه تالياً

أولاً: الانحراف

الانحراف هو العارض الأول من عوارض الطريق حسب نظام المنافع التأمينية والذي يستوجب بيان موقف القانون الأردني منه، لكن قبل ذلك يجب بيان مفهوم الانحراف لغةً واصطلاحاً، وصولاً لمفهومه القانوني.

يقصد بالانحراف لغةً الحرف عن الشيء، وإذا مال الانسان عن شيء يقال تحرف ². اما اصطلاحاً فيقصد به العدول عن السير بالطريق المباشر والطبيعي لأي طريق آخر يكون أكثر طولاً أو قصراً مما يؤدي الى التغيير في الاتجاه المطلوب. اما فيما يتعلق بالمفهوم القانوني للانحراف فهو اتخاذ العامل مساراً غير المسار الطبيعي والمتعارف عليه للوصول لمكان عمله أو العودة منه، ورجوعاً للمادة الثالثة من نظام المنافع التأمينية نجد ان الانحراف تم ذكره كعارض من عوارض الطريق الغير مشمولة بالضمان في حال تم حصوله لسبب غير مبرر ومعقول، والعلة في ذلك ان العامل بمجرد انحرافه عن الطريق المؤدي لمكان عمله أو الجهة المقابلة له فيكون بذلك قد خرج عن الطريق محل الحماية التأمينية.

¹ نص المادة 3/ب/3 من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 15 لسنة 2015

² ابن منظور، لسان العرب، المجلد التاسع، بيروت، صفحة 43

فقد أيدت محكمة العدل العليا القرار الصادر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لجنة الضمان الاجتماعي، حيث لم تعتبر الحادث الذي تعرض له المستدعي إصابة كونه لم يسلك الطريق المباشر المؤدي لمكان سكنه، بل سلك طريق آخر غير الطريق المعتاد والطبيعي، مما يجعل الإصابة التي تعرض لها لا تعتبر إصابة عمل بالمعنى المقصود بالمادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي¹.

ثانياً: التوقف

التوقف هو العارض الثاني من عوارض الطريق والذي نص عليه نظام المنافع التأمينية صراحةً، لذلك لا بد من بيان مفهوم التوقف ومن ثم موقف القانون الأردني منه.

يقصد بالتوقف لغةً السكون بعد مشي وحركة²، ويقصد بالتوقف اصطلاحاً الكف عن السير أو التوقف الملحوظ على الطريق. ويقصد بالتوقف قانوناً أن يسلك العامل طريقه المعتادة الى عمله أو محل اقامته ثم يتوقف عن متابعته لسيره بإرادته. ويقصد بالتوقف كف العامل بإرادته عن السير لأسباب أجنبية عنه، دون أي تعديل للطريق الطبيعي خلال فترة الذهاب والإياب لمكان العمل، مما يؤدي الى زيادة في الوقت الطبيعي للرحلة أثناء حدوث الإصابة³.

نتيجة لما سبق نجد ان التوقف يعد اخلاً بالعنصر الزمني لطريق العمل لأنه عند التوقف تزداد المدة الزمنية الطبيعية التي يحتاجها العامل للوصول لمكان عمله ذهاباً أو اياباً.

اما فيما يتعلق بموقف القانون الأردني من التوقف فيجب التمييز بين حالتين، الحالة الأولى هي الحادث الذي يقع أثناء التوقف ففي هذه الحالة لا يعتبر الحادث إصابة عمل بالمعنى الذي

¹ عدل عليا رقم 2006/456، مشار اليه سابقاً

² المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة، سنة 1989، صفحة 1327

³ الزعبي، مهند صالح، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دراسة مقارنة، دار يافا للنشر، عمان، الطبعة الأولى، سنة 2013

قصده المشرع بقانون الضمان الإجتماعي ما لم يوجد مبرر لهذا التوقف. والحالة الثانية وهي الحادث الذي يقع بعد التوقف أو قبله ففي هذه الحالة يعتبر الحادث الحاصل إصابة عمل ومشمولاً بالحماية التأمينية لإصابات العمل.

قررت لجنة شؤون الضمان الإجتماعي في قرار لها بعدم اعتبار الحادث الذي تعرض له المؤمن عليه إصابة عمل كون الحادث الذي تعرض له حصل أثناء التوقف، وبالرغم من انه على الطريق الطبيعي من مكان السكن الى مكان العمل¹، وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا في قرارها².

ثالثاً: التخلف

يقصد بالتخلف لغةً التأخر³، والتخلف قد يكون مكانياً أو زمانياً. وفي القانون الأردني نص المشرع صراحة على " التأخر الزمني " كعارض من عوارض الطريق دون ذكر التأخر المكاني⁴. يقصد بالتأخر الزمني دخول العامل الى أحد الاماكن الواقعة على طريق العمل لفترة من الزمن ومن ثم متابعته لطريقه بحيث ينتج عن هذا التأخر خلافاً في الزمن الطبيعي والمناسب لوصوله لمكان عمله أو العودة منه. على ان يحصل هذا التأخر خلال طريق العمل وليس قبل البدء به. نجد مما سبق ان التأخر شأنه شأن التوقف وبالتالي فإن الحادث الذي يقع أثناء فترة التأخر لا يعتبر إصابة عمل بالمعنى القانوني الذي قصده المشرع في حال لم يوجد مبرر لهذا التأخر فلا يكون مشمولاً بالحماية التأمينية.

¹ قرار لجنة شؤون الضمان الاجتماعي رقم 2/2008، تاريخ 13/4/2008

² قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 34 بالدعوى رقم 8/2009، تاريخ 17/3/2009، منشورات موقع عدالة كما اشارت المحكمة في قرار لها سابق بأن الإصابة التي حصلت للعامل أثناء توقفه عند منزله لقضاء بعض الحاجات الخاصة لا تعتبر إصابة عمل. قرار رقم 14 بالدعوى رقم 223/2007، تاريخ 28/6/2007، منشورات موقع عدالة

³ ابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، صفحة 82

⁴ نص المادة 3/ب/3 من نظام المنافع التأمينية لسنة 2015

نتيجة لما سبق فإنه يشترط لاعتبار الحادث الذي لحق بالعامل إصابة عمل توافر العنصرين المكاني والزمني لطريق العمل وعدم تحقق أي عارض من عوارض الطريق التي نص عليها المشرع، إلا أنه من الممكن ان تقع إصابات عمل خارج العنصرين المكاني والزمني وهو ما سيتم البحث عنه في المطلب الثالث.

المطلب الثالث

إصابة العمل خارج مكان وزمان العمل

سبق وان ذكرنا بأن إصابة العمل في الاصل العام هي الإصابة التي تحدث أثناء تأدية العمل من حيث النطاق المكاني والزمني، كذلك الإصابة التي تقع بسبب العمل من حيث الطبيعة والظروف المحيطة بالعمل والعامل. لكن قد يقع الحادث خارج مكان وزمان العمل وهنا تجدر الإشارة الى وجوب البحث في مدى الحماية على هذا النوع من الإصابات وموقف المشرع الأردني من كل نوع حسب الاتي:

الفرع الأول: الإصابة قبل أو بعد وقت العمل

يقصد بالإصابة قبل أو بعد أوقات العمل الإصابة التي تحدث قبل أو بعد أوقات العمل بفترة وجيزة، حيث ان طبيعة العمل تقتضي على العامل ان يتواجد في مكان عمله ليتجهز ليوم العمل الواجب قضائه. مثلاً يجب على مدير فرع المصرف ان يتواجد قبل بداية ساعات العمل الرسمية بفترة وجيزة ليقوم بفتح بوابة الفرع ودخول الموظفين للبدء بالتجهيز لاستقبال العملاء وخدمتهم، والبقاء بعد انتهاء الدوام لإغلاق الفرع وبذلك يكون قد اتم عمله حسب الطبيعة التي تقتضيها.

نجد من المثال السابق أن العامل في حال تعرض لحادث خلال هذه الاوقات تكون إصابة عمل وذلك لتوافر علاقة سببية بين الحادث والعمل ولطبيعة العمل وظروفه المحيطة بالعامل.

يرى الباحث بأن الإصابة التي تقع قبل أو بعد وقت العمل الرسمي نتيجة تواجد العامل بحكم طبيعة العمل هي في الاصل إصابة عمل خلال وقت العمل وليست خارج زمان ومكان العمل حيث ان الإصابة قد وقعت بسبب العمل والظروف المحيطة بالعامل ومكان العمل.

الفرع الثاني: الإصابة أثناء الإجازة

كفل القانون للعاملين الحق بالإجازة تحت أكثر من مسمى كالإجازة السنوية والمرضية إجازة الامومة¹. وخلال هذه الإجازة قد يتعرض العامل لإصابة، فما هو الحكم القانوني لهذه الإصابة؟ كون العامل غير خاضع لرقابة واشراف صاحب العمل ولم تحدث في مكان وزمان العمل. تجدر الإشارة في هذا الموضوع الى التمييز بين فئتين من العمال. الفئة الأولى وهي التي يكون فيها العمال يتبعون لإحدى المؤسسات الحكومية حسب نظام الخدمة المدنية ويخضعون لقانون الضمان الإجتماعي، حيث ان طبيعة العمل تقتضي عدم السماح لهم بالعمل لدى جهة اخرى في مكان آخر. وفي هذه الحالة يكون الحدث الذي تعرض له العامل في وقت الإجازة إصابة عمل تخضع للحماية التأمينية.

والفئة الثانية وهم الذين يتبعون للمؤسسات والشركات الخاصة ويخضعون لقانون الضمان الإجتماعي، حيث ان طبيعة العمل لا تفرض على العمال أي قيد بعدم السماح لهم بالعمل لدى جهة اخرى. فالحادث الذي يلحق بالعامل أثناء الإجازة لا يعتبر إصابة عمل وغير مشمولة بالحماية التأمينية.

حيث قضت محكمة العدل العليا " بعدم اعتبار الحادث الذي تعرضت له المستدعية إصابة عمل، كونها لم توقع على سجل الدوام ليوم الحادث المدعى بوقوعه، وقد جرت العادة ان توقع على

¹ الفصل الثامن من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

السجل يومياً مما يعني انها لم تكن على رأس عملها في ذلك اليوم " ¹ حيث جاء هذا القرار تأييداً لقرار لجنة شؤون الضمان الإجتماعي.

الفرع الثالث: الإصابة أثناء القيام بمهمة خارجية

نظراً للظروف المحيطة بالعمل قد يقوم صاحب العمل بتكليف احد العمال للقيام بمهمة خارج مكان وزمان العمل والتي تصب في منفعة صاحب العمل والمنشأة التي يعمل لديها العامل. وهذه المهمة قد تكون خارج البلد أو داخلها، وتحتاج لمدة زمنية وجيزة أو طويلة.

قد يتعرض العامل أثناء قيامه بالمهمة الموكولة اليه الى حادث يلحق به إصابة لم تكن لتحدث لولا خروجه لتنفيذ هذه المهمة، وهو الامر الذي يجعل من هذه الإصابة إصابة عمل سواء كانت أثناء تأدية العمل أو بسببه.

ولكن تجدر الإشارة الى وجوب التفرقة من حيث وقت وقوع الإصابة، ففي حال وقت الإصابة أثناء قيامه بالمهمة التي كلفه بها صاحب العمل فتكون إصابة عمل بالمعنى الذي قصده المشرع. لكن في حال حدوث الإصابة أثناء قيام العامل بأمر الحياة المعتادة أو الشخصية فلا تكون إصابة عمل ولا تخضع للحماية التأمينية.

قضت محكمة العدل العليا بعدم اعتبار الحادث الذي تعرض له المؤمن عليه إصابة عمل، كون وقت وقوع الحادث كان يقضي حاجات الحياة العادية ².

¹ قرار محكمة العدل العليا رقم 1 بالدعوى رقم 2007/56، تاريخ 2007/4/3، منشورات موقع عدالة
² قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 31 بالدعوى رقم 2007/162 تاريخ 2007/5/24 منشورات موقع عدالة

الفرع الرابع: الإصابة أثناء الاعمال المستمرة

بعض الاعمال لا تكون محددة المدة بحيث ان لا تكون ساعات العمل محددة بل يكون العامل في أي وقت عرضة لطلبه من قبل صاحب العمل لتأدية عمل معين مثل السائق والحارس أو الخادم. ويكون العامل متواجداً بصفة مستمرة وملزم بأن يكون تحت تصرف صاحب العمل في أي وقت من الأوقات.

ففي حال تعرض العامل لأي إصابة أثناء قيامه بعمل مستمر فتكون هذه الإصابة إصابة عمل بالمعنى القانوني تطبيقاً لمعيار **التبعية** والذي يكون العامل بمقتضاه تابعاً لصاحب العمل في أي وقت. وهذا ما قضت به محكمة العدل العليا باعتبار الحادث الذي تعرض له حارس الأمن للبنك الاسلامي أثناء اداء عمله إصابة عمل كونه وقع له أثناء تأديته لعمله وبسببه ¹.

¹ قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2 بالدعوى رقم 2006/168 تاريخ 2006/6/5 منشورات موقع عدالة

الفصل الثالث

المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل

تكمن أهمية المسؤولية المدنية من حيث ارتباطها الوثيق بالأمور الاقتصادية والاجتماعية، وزادت هذه الأهمية عقب التطور الصناعي الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة والتي كان أهم أهدافها تحقيق الحماية للمجتمع، فنتج عن ذلك ظهور العديد من المخاطر مثل ارتفاع عدد الإصابات بالأضرار كالأمراض والوفاة والأضرار المالية. الأمر الذي اقتضى اللجوء الى المسؤولية المدنية سواء في ظل العلاقات التعاقدية أو العلاقات غير التعاقدية.

بناء على ما سبق نجد ان أهمية المسؤولية المدنية تكمن في حرصها على ضمان حقوق الأفراد الذين تعرضوا لأضرار جسدية أو مالية وذلك من خلال الرجوع الى نطاق المسؤولية المدنية - العقدية والتقصيرية - تبعاً لنوع العلاقة التي نتج عنها الضرر.

تقوم المسؤولية المدنية عند الإخلال بالالتزامات والواجبات التي تقع بين الافراد سواء كانت هذه الالتزامات متفق عليها حسب بنود عقدية (المسؤولية العقدية) أو حسب المبادئ العامة التي تقضي باحترام حقوق الغير وعدم الأضرار بهذه الحقوق (المسؤولية التقصيرية)، حيث يمكن القول بأن المسؤولية المدنية هي المسؤولية التي تهدف الى ضمان الضرر الذي يلحق بالمتضرر عند اخلال المدين بالتزامه العقدي أو اخلال الشخص بالتزام يفرضه القانون عليه.

اما فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية ضمن إصابات العمل فان الرأي المستقر عليه هو ان يتضمن عقد العمل شرط الحفاظ على سلامة العامل من الأمراض والإصابات التي قد تلحق به نتيجة لطبيعة العمل أو بسببه والتي يكون لصاحب العمل في حال تحققها اخلالاً بالتزامه ويلزم

بضمان الضرر الحاصل ما لم يثبت الأخير بأن الضرر الحاصل نتج عن سبب أجنبي ينفي علاقة السببية بين الفعل الضار والضرر (وهو ما سيتم البحث فيه لاحقاً).

يقصد بالمسؤولية المدنية عن إصابات العمل موضوع الدراسة اخلال صاحب العمل أو العامل بالتزام معين يترتب عليه الإضرار، حيث ان الشخص يكون مسؤولاً عن فعله الشخصي حسب القواعد العامة بالقانون المدني والذي نص على ان " كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر " ¹.

تقسم المسؤولية المدنية الى قسمين، الأول وهو المسؤولية العقدية، والثاني المسؤولية التقصيرية والتي تظهر اهميته في ضمان الضرر الحاصل عن إصابات العمل، لذلك سيتم البحث في كل قسم على حدا.

يقسم هذا الفصل الى مبحثين

المبحث الأول: ماهية المسؤولية المدنية

المبحث الثاني: اثبات المسؤولية ونفيها

¹ المادة 256 , من القانون المدني الأردني

المبحث الأول ماهية المسؤولية المدنية

تهدف المسؤولية المدنية الى الحد من الأضرار التي تقع على الغير نتيجة مخالفة قاعدة قانونية، فهدفها تعويض المتضرر من اخلال بالتزام مصدره القانون أو الإرادة عن طريق جبر الضرر الذي اصابه ¹ حيث ان المسؤولية المدنية تقضي بأن كل فعل يسبب إضرار بحقوق الغير يكون فاعله ملزم بجبر الضرر أو التعويض عنه.

ان المسؤولية المدنية كما اشرنا سابقا تقسم الى قسمين، المسؤولية العقدية وهي الجزاء المترتب على الإخلال بالتزام عقدي، والمسؤولية التقصيرية وهي الجزاء المترتب على الإخلال بالتزام قانوني بعدم الإضرار بالغير.

تبرز أهمية البحث في المسؤولية المدنية وأساس تطبيقها على إصابات العمل من حيث ان المشرع الأردني لم يورد نصوص خاصة تتعلق بالمسؤولية المدنية عن إصابات العمل، وانما الجأها الى القواعد العامة في القانون المدني والتي يتم الرجوع اليها لتحديد مسؤولية صاحب العمل بالتزامه بالتعويض ². يقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب حسب الاتي:

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية المدنية

المطلب الثاني: المسؤولية العقدية

المطلب الثالث: المسؤولية التقصيرية

¹ السرحان، عدنان ابراهيم، وخاطر، نوري حمد، شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية الإلتزامات، دراسة مقارنة، ط7، عمان، دار الثقافة، سنة 2019، ص351

² الجبور، يوسف، المسؤولية المدنية الناشئة عن إصابات العمل في القانون الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، سنة 2019، ص 28

المطلب الأول

مفهوم المسؤولية المدنية

يقصد بالمسؤولية المدنية حالة الشخص الذي يخل بالتزامات قانونية تؤدي الى إلحاق ضرر بشخص آخر، سواء كان الضرر مالي أو جسدي أو أدبي. ويكون هذا الإخلال قد نتج عن التزام قانوني أو عقدي، يفرض على من قام بالإخلال ضمان الضرر بجبرة أو التعويض عنه.

يثور جدل حول تحديد طبيعة المسؤولية المدنية عند ارتكاب العمال لأخطاء فنية أثناء ممارستهم لأعمالهم. والسبب في ذلك ان المشرع الأردني لم يضع قواعد خاصة لكل مهنة من المهن وإنما أشار لها في القواعد العامة في القانون المدني والتي تحكم الفعل الضار والضرر وعلاقة السببية. بالتالي يتم الرجوع الى هذه القواعد من أجل تحديد مسؤولية صاحب العمل بالتزامه بضمان الضرر.

تتجلى أهمية البحث في المسؤولية المدنية عن إصابات العمل عدم وجود نصوص قانونية خاصة تحكم هذه العلاقات مما أدى الى ظهور اختلافات في وجهات النظر القانونية لطبيعة المهنة¹. لذلك سيتم البحث في مفهوم وأقسام المسؤولية المدنية.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية المدنية

يقصد بالمسؤولية لغةً حال أو صفة من يُسأل عن امر تقع عليه تبعته، يقال انا بريء من مسؤولية هذا العمل، وتطلق أخلاقياً على التزام الشخص بما يصدر عنه قولاً أو عملاً. وتطلق قانوناً على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقاً للقانون².

¹ الطباخ، شريف، جرائم الخطأ الطبي والتعويض عنها، الاسكندرية، دار الفكر العربي، ط1، سنة 2003، ص66
² المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، ط5، سنة 1960

يراد بالمسؤولية بوجه عام محاسبة الشخص عن فعله الذي سبب به ضرراً للغير، ويفترض فيه انه مخالف لقاعدة قانونية أو خلقية¹. أي انه في حال خالف الشخص قاعدة من قواعد الأخلاق التي ترسم للإنسان سلوكه نحو نفسه ونحو المجتمع. يترتب على الإخلال بهذه القواعد الاستنكار وابتعاد أفراد المجتمع عن طريقه. اما في حال مخالفة القاعدة القانونية والتي يترتب عليها ضرراً بالغير فيتم محاسبته بقوة القانون وتسمى بالمسؤولية القانونية والتي تقسم بدورها الى المسؤولية الجزائية والتي تنشأ بارتكاب الشخص لجريمة فيكون الجزاء المترتب على مخالفتها عقوبة تتناسب مع جسامة الفعل، والمسؤولية المدنية التي تهدف الى ضمان الضرر المترتب والحد منه.

الفرع الثاني: اقسام المسؤولية المدنية

تقسم المسؤولية المدنية الى قسمين رئيسيين، القسم الأول وهو المسؤولية العقدية والتي تكون ناتجة عن الإخلال بالتزام عقدي، والقسم الأخير المسؤولية عن الفعل الضار (المسؤولية التقصيرية) الناتجة عن الإخلال بالتزام قانوني أحدث ضرراً بالغير.

تختلف المسؤولية العقدية عن المسؤولية التقصيرية من حيث:

1. **الاهلية:** اشترط المشرع لقيام المسؤولية العقدية ان يكون مرتكب الفعل قد بلغ السن القانوني ثمانية عشر سنة شمسية كاملة (أهلية التعاقد)، على خلاف المسؤولية التقصيرية والتي لم يشترط المشرع توافر الأهلية لدى مرتكب الفعل حسب نص المادة 256 من القانون المدني الأردني.
2. **الإثبات:** يلتزم المتضرر من إخلال بالتزام تعاقدي بإثبات فعل الإخلال فقط، لكن في نطاق المسؤولية التقصيرية فيكون المتضرر ملزم بإثبات أركان هذه المسؤولية (الفعل الضار والضرر وعلاقة السببية)

¹ السرحان، عدنان، وخاطر، نوري حمد، شرح القانون المدني، مرجع سابق، ص 349

3. التقادم: فيما يتعلق بالمسؤولية العقدية فتكون مدة التقادم حسب النصوص القانونية التي ابرمت العقود بموجبها حيث ان القاعدة العامة تقضي بعدم سماع الدعوى بعد انقضاء خمسة عشر سنة مالم ينص القانون على خلاف ذلك، أما فيما يتعلق بالمسؤولية التقصيرية فلا تسمع الدعوى بعد انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ العلم بحدوث الضرر أو بمرور خمسة عشر سنة من تاريخ وقوع الفعل الضار.

4. التعويض: فيما يتعلق بالمسؤولية العقدية يكون التعويض عن الضرر المباشر المتوقع وهو الضرر الذي يتوقعه المتعاقدان وقت ابرام العقد ما لم يكن الضرر الحاصل نتج عن غش من قبل المدين، اما فيما يتعلق بالمسؤولية التقصيرية فإن التعويض يكون عن الضرر المتوقع وغير المتوقع بغض النظر عن حسن أو سوء نية مرتكب الفعل.

5. الاعفاء من المسؤولية: يجوز الاتفاق على الإعفاء من المسؤولية العقدية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، على عكس المسؤولية التقصيرية والتي لا يجوز الاتفاق على الإعفاء منها لأنها من النظام العام.

المطلب الثاني

المسؤولية العقدية

العقد هو إرتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر وتوافقهم اعلى وجه يثبت أثره في المعقود عليه ويترتب عليه التزام كل منهما بما وجب عليه للآخر¹. كما ان العقد هو المصدر الأول من مصادر الالتزام الإرادية وله القوة الملزمة من خلال وجوب تنفيذ كل من المتعاقدين الالتزام الذي يقع على عاتقه دون أي إخلال سواء بعدم التنفيذ أو بتأخر التنفيذ أو العيب فيه.

¹ المادة 87 من القانون المدني الأردني

بناءً على ما سبق ظهرت المسؤولية العقدية كموضوع من موضوعات المسؤولية المدنية، ويقصد بها واجب تعويض الضرر الذي نتج عن الإخلال بالالتزام العقدي¹. أي ان هذه المسؤولية لا تقوم الا بوجود عقد أنشئ التزاماً ثم حدث الإخلال به من أحد المتعاقدين تجاه الآخر.

الفرع الأول: مفهوم المسؤولية العقدية

يقصد بالمسؤولية العقدية الجزاء المترتب على الإخلال بالتزام عقدي، فكل إخلال يقع على العقد من قبل احد الأطراف المتعاقدة يترتب مسؤولية عن الضرر الذي يسببه للطرف الآخر². أي أن مرتكب الفعل الذي أدى للضرر يكون مسؤولاً عن الأضرار التي يسببها وذلك لعدم الوفاء بالالتزام الذي وقع على عاتقه بموجب العقد المبرم بينهم.

يستوجب لقيام المسؤولية العقدة عدة شروط حسب الاتي:

1. أن يكون العقد صحيح: العقد هو الشرط الأساسي لقيام المسؤولية العقدية حيث انه لا تقوم المسؤولية دون عقد يبين التزام كل طرف بمواجهة الآخر، وفي هذه الحالة يتم اللجوء للمسؤولية التقصيرية كون انها تعنى الإخلال بالالتزامات الناشئة بموجب القانون.

العقد الصحيح هو العقد المشروع بأصله ووصفه بأن يكون صادراً من أهله مضافاً الى محل قابل لحكمه له وغرض قائم صحيح ومشروع وأوصافه صحيحة ولم يقترب به شرط مفسد³. حيث أن العقد الصحيح ينعقد في الحال ويرتب أثره بمجرد الانعقاد مالم يكن معلقاً على شرط أو مضاف لأجل، وما لم يكن موقوفاً⁴.

¹ الطباع، شريف، التعويض عن الإخلال بالعقد-التطبيق العملي للمسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء-المركز القومي للإصدارات القانونية، ط1، القاهرة، مصر، سنة 2005، ص 213

² السرحان، عدنان، وخاطر، نوري حمد، شرح القانون المدني، مرجع سابق، ص 354

³ المادة 167، القانون المدني الأردني

⁴ المذكرات الأيضاحية للقانون المدني الأردني، الجزء الأول، سنة 2000

نتيجة لما سبق نجد ان المسؤولية العقدية لا تقوم إلا بوجود عقد مبرم بين الطرفين مسبب الضرر والطرف المتضرر، مكتمل الأركان والعناصر الجوهرية التي اقتضى القانون توافرها.

لكن من الممكن قيام حالات استثنائية تقوم فيها المسؤولية العقدية دون وجود عقد، مثل التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وألا يشترك في عمل يناقضه بعد انتهاء مدة العقد¹ حيث ان هذا النوع من الالتزامات يكون مصدر الالتزام العقد، حتى بعد انقضاء عقد العمل وفي حال الإخلال به يتم الرجوع عليه بالمسؤولية العقدية كون الالتزام ناشئ عن عقد العمل.

2. ان يكون الإخلال وقع بين أطراف العقد: يجب لقيام المسؤولية العقدية ان يكون الإخلال قد حصل على التزام ينصرف أثره الى أحد أطراف العقد وليس للغير حيث أنه إذا انصرف أثر الإخلال للغير يتم الرجوع على المتسبب بالضرر بالمسؤولية التقصيرية لا العقدية.

حيث ان المتسبب بالضرر في المسؤولية العقدية يكون المدين بإخلاله بتنفيذ التزامه الذي يقع على عاتقه والذي يسبب الإضرار بالدائن، والعلة في ذلك ترجع لمبدأ نسبية العقد الذي يقضي بإقتصار آثار العقد على الأطراف المتعاقدة.

وفي حال تخلف أي شرط من شروط المسؤولية العقدية فلا مجال لقيامها وتطبيق قواعدها، بل يتم تطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية والتي يمكن التعبير عنها بأنها الشريعة العامة التي يُعمل بها ما لم تتوافر شروط المسؤولية العقدية.

انظر المادة 300 من مرشد الحيران والمادة 108 من المجلة
¹ الجبور، يوسف، المسؤولية المدنية الناشئة عن إصابات العمل في القانون الأردني، مرجع سابق، ص 32

الفرع الثاني: أركان المسؤولية العقدية

الأركان هي الأسس التي يقوم عليها الشيء، وعند الحديث عن المسؤولية العقدية فلا بد من الإشارة الى أركانها والتي لا تقوم المسؤولية إلا بتوافرها. أركان المسؤولية العقدية ثلاث وهي الإخلال بالتزام عقدي والضرر الذي ينتج عن الإخلال وأخيراً علاقة السببية بين الإخلال والضرر حيث قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه " من المتفق عليه ان المسؤولية العقدية شأنها شأن المسؤولية عن الفعل الضار، لا تقوم الا بتوافر أركانها الثلاثة وهي الخطأ، والضرر، وعلاقة السببية. والخطأ في المسؤولية العقدية هو خطأ قائم على الإخلال بالتزام تعاقدى "¹. سيتم البحث في كل ركن حسب الاتي:

أولاً: الإخلال بالتزام عقدي

الإخلال بالتزام عقدي هو الإخلال المتمثل في عدم تنفيذ الالتزام الناشئ عن العقد كالتأخر بالتنفيذ أو التنفيذ المعيب أو عدم التنفيذ، وبذلك تكون مسؤولية المدين في حال إخلاله بالتزامه قائمة إذا ترتب ضرر على هذا الإخلال، إلا أنه يحق للمدين نفي المسؤولية في حال أثبت ان السبب الذي أدى الى الإخلال يرجع لسبب اجنبي لا يد له فيه ².

وبذلك فإن الخطأ العقدي أو الإخلال بالتزام تعاقدى هو الانحراف في سلوك المدين والذي لا يأتيه الرجل المعتاد إذا وجد في نفس ظروف المدين العادية، فالإنسان السوي لا يمكن ان يخل بالتزامه الا لأسباب خارجة عن إرادته.

استناداً لما سبق وعند اسقاط مفهوم الإخلال على مسؤولية صاحب العمل بضمان الضرر

الذي يلحق بالعامل فلا بد من بيان صور الخطأ الموجبة للمسؤولية المدنية حسب الاتي

¹ قرار محكمة التمييز رقم 88/390 ، مجلة نقابة المحامين ، العدد 4-6 ، سنة 1992 ، ص 537

² وسيتم البحث بشكل مفصل حول السبب الأجنبي لاحقاً تحت عنوان اثبات ونفي المسؤولية

1. الخطأ العمدي: لم يضع المشرع تعريفاً للخطأ العمدي، فعرفه الفقه بأنه الإخلال بواجب قانوني مقترن بقصد الإضرار بالغير¹. أي انه يجب ان يتوافر ركنين لقيام الخطأ العمدي، الأول هو الإخلال بالتزام قانوني وهو الفعل، والثاني هو الركن المعنوي الذي يتضمن اتجاه إرادة مرتكب الفعل الى الإضرار دون البحث في السبب الذي دفع صاحب العمل الى احداث الإصابة. وهو المستقر عليه فقهاً وقضاءً، بحيث ان الخطأ العمدي هو التعدي الذي يقوم به المرء بقصد الإضرار بالغير.

نتيجة لما سبق فإن الخطأ العمدي يتكون من عنصرين، الفعل العمدي أي ان صاحب العمل يعتمد الى ارتكاب الفعل، ونية الإضرار ويقصد بها اتجاه إرادة صاحب العمل الى إحداث الضرر بالضحية (العامل) فهو لا ينتج عن مجرد الإهمال أياً كانت درجة هذا الإهمال².

2. الخطأ الجسيم : لم يضع قانون العمل تعريفاً للخطأ الجسيم وانما الجأ للقواعد العامة ، اما في سياق التشريعات العمالية يعرف الخطأ الجسيم بأنه ارتكاب فعل أو امتناع عن فعل من دون نية إحداث نتائج وتتمثل جسامته بمخالفة القانون وعدم اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة في مكان العمل مما أدى الى وقوع الإصابة³ ، وبالرجوع الى قانون الضمان الإجتماعي فقد نص على ان " تلتزم المنشأة بتوفير شروط السلامة العامة والصحة المهنية وأدواتها وفقاً لأحكام التشريعات النافذة"⁴، أي أن الإخلال يقع على ما ورد في نص المادة السابقة يعتبر خطأ جسيم تقوم به مسؤولية صاحب العمل بضمان الضرر الذي يقع. وعلى هذا قضت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها بعدم

¹ مرقص، سليمان، المسؤولية المدنية في التقنيات العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ط2، سنة 1971، ص 81

² المناصير، محمد، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد1، سنة 2016، ص275

³ رحال، رشا، النظام القانوني لإصابات العمل، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراة، جامعة حلب، سنة 2010

⁴ المادة 32/ من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014 وتعديلاته

اعتبار تشغيل العامل ساعات عمل اضافية لما ورد في عقد العمل من قبيل الخطأ الجسيم كون أن هذه الاعمال الإضافية ترتب للمدعي حقوقاً أخرى حسب نصوص المواد 59 و 60 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته وأن هذا العمل لا يرقى الى مرتبة الخطأ الجسيم الذي يوجب مسؤولية رب العمل عنه ¹.

ثانياً: الضرر

تهدف المسؤولية العقدية الى ضمان الضرر الناشئ عن الإخلال من قبل المدين بالتزام عقدي في مواجهة الدائن. أي أنه لا يشترط بمجرد وقوع الإخلال ان تقوم المسؤولية العقدية بل يجب ان يقرن هذا الإخلال بضرر يلحق بالدائن يترتب له حقه بالتعويض.

لم يتطرق المشرع الأردني الى مفهوم الضرر وإنما اكتفى بالإشارة إليه ضمن نصوص القانون المدني، حيث نصت المادة 363 من القانون المدني على انه " إذا لم يكن الضمان مقداراً في القانون أو في العقد فالمحكمة تقدره بما يساوي الضرر الواقع فعلاً حين وقوعه " ².

من خلال النص السابق يمكن تعريف الضرر بأنه الأذى أو التعدي الذي يصيب حقاً أو مصلحة مشروعة والذي ينشأ عن الإخلال بالتزام عقدي يصيب الدائن المتضرر بعدم تنفيذ الالتزام أو التأخر في تنفيذه. ويتمثل الضرر بالخسائر الجسدية التي يتعرض لها العامل جراء الإصابة كالوفاة أو الإصابة البدنية أو الخسائر المالية كالمصاريف التي يتكبدها نتيجة الإصابة.

¹ قرار محكمة التمييز رقم 2003/4199 تاريخ 2003/5/4 ، هيئة خماسية

² المذكرة الأيضاحية : اذا لم يكن التعويض مقدراً في العقد أو بنص القانون تولى القاضي تقديره ويناط هذا التقدير بعنصرين قوامهما ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب .

ثالثاً: علاقة السببية

بحثنا في النقطتين السابقتين عن الإخلال بالالتزام العقدي والضرر كأركان لقيام المسؤولية العقدية، لكن لا يكفي بمجرد ان يقع الإخلال والضرر ان تقوم المسؤولية بل يجب ان يكون الضرر الحاصل نتيجة لهذا الإخلال، أي ان يكون الضرر بسبب الإخلال الذي ارتكبه المدين.

يقع على الدائن عبء إثبات علاقة السببية بين الضرر والإخلال الذي الحقه المدين بعدم تنفيذه أو التأخر بالتنفيذ، وبذلك تقوم قرينة قضائية على علاقة السببية بين إخلال المدين بالتزامه العقدي والضرر الذي يصيب الدائن، ويحق للمدين أن يدفع المسؤولية من خلال إثبات ان الإخلال قد وقع بسبب أجنبي لا يد له فيه¹، والسبب الأجنبي كما سنوضح لاحقاً يقوم على ثلاثة عوامل، القوة القاهرة وفعل الغير وفعل المتضرر نفسه. وبهذا تنتفي علاقة السببية بين إخلال المدين وسلوكه الذي أدى الى تحقق الضرر.

فيما يتعلق بإصابات العمل فقد نص المشرع الأردني صراحة على ان تكون الإصابة التي لحقت بالعامل قد حدثت له أثناء تأديته للعمل أو بسببه²، أي بتوافر علاقة السببية بين الحادث الذي أصاب العامل والعمل لتعتبر إصابة عمل موجبة للضمان وتحت مظلة الحماية التأمينية.

المطلب الثالث

المسؤولية التقصيرية

المسؤولية التقصيرية هي التي تنشأ نتيجة الإخلال بالتزام قانوني. وهو ما يطلق عليه بالمسؤولية عن الفعل الضار أحد أهم المصادر الغير إرادية للالتزام والدارج تطبيقها بالحياة العملية. ان أساس المسؤولية عن الفعل الضار مر بين فكرتين أساسيتين (الخطأ والضرر). الاتجاه

¹ المادة 261 من القانون المدني الأردني

² المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

الأول قد أخذ بفكرة الخطأ حيث ان أركان المسؤولية التقصيرية ثلاثة (الخطأ والضرر وعلاقة السببية) وهو ما أخذ به المشرع المصري حيث نصت المادة 163 من القانون المدني المصري على أنه " كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض "

اما الاتجاه الثاني والذي أخذ به المشرع الأردني تناول فكرة الضرر حيث أن أركان المسؤولية عن الفعل الضار هي (الفعل الضار والضرر وعلاقة السببية) حيث نصت المادة 256 من القانون المدني الأردني على انه " كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر "

والمعيار المتبع بالتمييز بين الاتجاهين هو معيار الإدراك والتمييز من قبل مرتكب الفعل حيث ان فكرة الخطأ اشترطت لقيام المسؤولية توافر الإدراك والتمييز من قبل مرتكب الفعل على خلاف فكرة الضرر حيث لا يشترط الإدراك والتمييز ويكون مرتكب الفعل ضامناً للضرر الذي لحق بالغير بغض النظر عن التمييز أو الإدراك.

الإضرار يكون حسب ما نص عليه القانون المدني الأردني بالمباشرة أو التسبب¹ ويكون بالمباشرة اذا وقع تلف على الشيء نفسه دون اشتراط التعمد أو التعدي، ويكون بالتسبب عند وقوع تلف في شيء آخر فيؤدي لتلف الشيء محل الفعل الضار.

قضت محكمة التمييز الأردنية فيما يتعلق بالتسبب على ان " مسؤولية الممیزة تقوم على أساس التسبب في إحداث الضرر وذلك بالتعدي " ² والذي يتحقق عندما يقع الشخص في تصرفه بتجاوز الحدود التي يجب عليه التزامها في سلوكه شرعاً أو قانوناً، وهو انحراف في السلوك يتحقق بالإضرار بالغير عن اهمال وتقصير الى درجة أدت الى إلحاق الضرر بالغير. كما انه في حال لم

¹ المادة 257 من القانون المدني الأردني

² قرار محكمة التمييز رقم 2008/3475 تاريخ 2009/7/21 هيئة خماسية

يتم أخذ الحيطة والحذر والحرص الكافي من قبل الشخص مما أدى الى تسببه بوقوع الضرر، فيكون ملزماً بضمان الضرر الحاصل وذلك لتوافر شرط التعدي وانحرافه عن السلوك الواجب إتباعه للوقاية من تحقق الضرر.

وأخيراً فإن المسؤولية التقصيرية يشترط لقيامها حدوث فعل ضار ينتج عنه ضرراً وعلى المتضرر أن يثبت علاقة السببية بين الفعل الضار والضرر الحاصل عنه. كما ان للضرر أكثر من صورة حسب ما أورده المشرع:

1. الضرر المادي: وهو الضرر الذي يلحق بالذمة المالية للشخص، ويصيب الأموال وذلك مثل تلف مال كالحرق أو التحطم أو المساس بحقوق الملكية أو الانتفاع وحقوق المؤلف والمخترع. فالمساس بهذه الحقوق يترتب انتقاص للمزايا التي تخولها هذه الحقوق لأصحابها.

كذلك يعد ضرراً مادياً ما يلحق الانسان بصحته الجسدية كالإصابة بعجز كلي أو جزئي والوفاة والمساس بحقوقه الشخصية مثل حرية التعبير عن الرأي والحق بالعمل والحريات الشخصية. والضرر المادي الموجب للتعويض حسب القانون المدني " يقدر الضمان في جميع الأحوال بقدر ما لحق المضرور من ضرر وما فاتته من كسب بشرط ان يكون ذلك نتيجة طبيعية للفعل الضار " ¹

2. الضرر الأدبي: وهو الضرر الذي لا يصيب الشخص في ماله وإنما يتسبب بضرر الشخص معنوياً كالمساس بالسمعة والكرامة مثل نشر الشائعات عن شخص آخر تسببت له بضرر معنوي، والضرر الأدبي قد يكون مستقلاً أو ان يكون نتيجة لإصابة جسدية.

¹ المادة 266 من القانون المدني الأردني

وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها بأن " ان المقصود بالضرر الأدبي حسب مفهوم القانون هو الضرر الناتج عن التعدي على الغير في حريته أو في عرضه أو في شرفه أو في سمعته أو في مركزه الاجتماعي أو في اعتباره المالي، حسب أحكام المادتين 266 و 67 من القانون المدني " ¹.

¹ قرار محكمة التمييز رقم 93/126 , مجلة نقابة المحامين , سنة 1995 , ص 54

المبحث الثاني

إثبات المسؤولية ونفيها ضمن إصابات العمل

تقوم المسؤولية التقصيرية على ثلاثة أركان الفعل الضار (الخطأ) والضرر وعلاقة السببية. ويقصد بالفعل الضار الإخلال بالتزام قانوني والضرر وهو الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة فعل الإضرار، وعلاقة السببية بين الفعل الضار والضرر. كما ان المشرع أخذ بفكرة الضرر وتحمل التبعة كأساس للتعويض. حسب نص المادة 256 من القانون المدني أخذ المشرع بفكرة الضرر بغض النظر عن التعدي أو التعمد أو الأهلية لدى مرتكب الفعل.

إن إثبات المسؤولية التقصيرية أو نفيها يحتاج البحث في الأركان التي تقوم بها المسؤولية التقصيرية، أي وجوب إثبات تحقق كافة الأركان حيث انه متى ما تحققت تقوم المسؤولية والعكس صحيح. يقسم هذا المبحث الى مطلبين:

المطلب الأول: اثبات المسؤولية.

المطلب الثاني: نفي المسؤولية.

المطلب الأول

إثبات المسؤولية

ليس من المتصور المطالبة بالتعويض على أساس المسؤولية ما لم يتم إثبات قيام هذه المسؤولية، ويقع عبء الإثبات على المدعي استناداً للقاعدة القانونية " البينة على من ادعى واليمين على من أنكر ". وعلى ما سبق فإنه تقوم المسؤولية بإثبات أركان قيام المسؤولية وإثبات الخطأ الذي ارتكبه من تسبب بالضرر.

الفرع الأول: وسائل إثبات المسؤولية

حسب القانون المدني فإن أركان المسؤولية التقصيرية الفعل الضار والضرر وعلاقة السببية حيث أنه متى ما تم إثبات تحقق الأركان تقوم المسؤولية.

1. إثبات الفعل الضار: الفعل الضار (الخطأ) هو الإخلال الذي يقع على التزام قانوني يؤدي إلى تحقق الضرر، وبذلك يقع عبء اثبات الخطأ من قبل المتضرر في حالة الخطأ واجب الإثبات وباعتبار الخطأ واقعة مادية فيتم إثباته بكافة وسائل الإثبات كالبينة الشخصية والانتقال لمكان الواقعة والبيئة الخطية، مثال ذلك تعرض سائق شاحنة لحادث مروري فيتم اثبات الخطأ من خلال التحقيقات المرورية (الكروكة) والتقارير الطبية. يحق للمدعى عليه ان يدفع المسؤولية عن هذا الخطأ من خلال الوسائل المحددة قانوناً.

اما في حالة الخطأ المفترض يكون المتضرر معفي من إثباته ما لم يقبل اثبات العكس، فاذا قبل الافتراض إثبات العكس وتم إثباته فبذلك تنتفي المسؤولية عن المدعى عليه اما اذا لم يقبل إثبات العكس فلا يحق للمدعى عليه نفي المسؤولية الى باثبات السبب الأجنبي.

2. إثبات الضرر: يتمثل الضرر بالخسارة المادية أو المعنوية التي تلحق بالمتضرر، والضرر هو واقعة مادية يتم إثباتها بكافة وسائل الإثبات. تجدر الإشارة الى التمييز بين أنواع الضرر من حيث الإثبات فالضرر الذي يقبل إثبات العكس يعفي المدعي من إثباته لكن يحق للمدعى عليه دفع المسؤولية بنفي الضرر، والضرر الذي لا يقبل اثبات العكس والضرر واجب الاثبات الذي يجب على المتضرر إثباته لقيام المسؤولية.

3. إثبات علاقة السببية: لا بد من تحقق علاقة تربط بين الفعل الضار (الخطأ) والضرر حيث إنه لا تقوم المسؤولية الا بارتباط الفعل الضار والضرر الناتج عنه بشكل وثيق. وإثبات علاقة

السببية واقعة مادية كالفعل الضار والضرر يتم إثباتها بكافة وسائل الإثبات. وفي حال دفع المدعى عليه بعدم تحقق الرابطة بين الفعل والضرر فتنتفي المسؤولية عنه.

أما فيما يتعلق بالاختصاص القضائي فقد قضت محكمة التمييز الأردنية فيما يتعلق بإثبات أركان المسؤولية بأنه " من القواعد المقررة ان تكييف الفعل المؤسس عليه طلب التعويض هو من مسائل القانون التي يخضع قضاء محكمة الموضوع فيها لرقابة محكمة التمييز، الا ان استخلاص الخطأ والضرر الموجب للمسؤولية ونسبته وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر هو مما يدخل في حدود سلطة محكمة الموضوع التقديرية دون رقابة عليها في ذلك من محكمة التمييز متى كان استخلاصها سائغاً ومستمدّاً من عناصر تؤدي إليه وبيانات مقدمة في الدعوى " ¹.

الفرع الثاني: الخطأ الشخصي للعامل وصاحب العمل

إن السبب الرئيسي الذي أدى الى قيام المشرع بوضع نصوص قانونية تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل تحقيق الحماية العادلة لكلا الاطراف ضمن حدود القانون. ومن المتفق عليه انه في حال تعرض العامل لحادث فيكون مشمولاً بالحماية التأمينية ومستحقاً للتعويض عن الضرر الذي لحق به.

لكن وخروجاً عن الأصل العام يوجد حالات يسقط حق المصاب بالتعويض جزئياً أو كلياً والغرض من ذلك كون أنه من المتوقع ان يرجع السبب بالإصابة الى خطأ يرتكبه المصاب ولتحقيق الحماية للمصاب بأن يقوم باستعمال واستغلال التعويض الذي قضي به على الشكل السليم لحين تمام الشفاء أو إعادة تأهيله بأسرع وقت ممكن.

¹ قرار محكمة التمييز رقم 2003/1305 تاريخ 2004/8/16

عند قيام صاحب العمل أو العامل بارتكاب فعل من شأنه الإضرار وإلحاق إصابة نتيجة خطأ فلا يستحق التعويض إلا بحسب القانون وذلك حماية لصاحب العمل بألا يتحمل أي تعويضات تزيد عن الضرر الحاصل وحماية للعامل بإثبات تحقق الإصابة ووجوب التعويض عنها تعويضاً عادلاً حسب الأصول.

نصت المادة 264 من القانون المدني الأردني على أنه " يجوز للمحكمة ان تتقص مقدار الضمان أو ألا تحكم بالضمان ما اذا كان المتضرر قد اشترك بفعله في إحداث الضرر أو زاد فيه". وفقاً للنص السابق فإن المسؤولية تقتضي البحث في الخطأ الشخصي الذي يرتكبه العامل أو صاحب العمل وذلك للارتباط الوثيق بين الخطأ الشخصي وإثبات المسؤولية أو نفيها.

أولاً: خطأ العامل الشخصي

إن المسؤولية التقصيرية تقتضي وقوع فعل ضار يؤدي بالنتيجة الى تحقق ضرر بالغير، يتمثل هذا الضرر - ضمن موضوع الدراسة - بالإصابة التي يتعرض لها العامل أثناء تأديته للعمل أو بسببه. لكن قد تنشأ الإصابة نتيجة فعل يرتكبه العامل أو بتقصير منه يساعد على وقوع الضرر أو يزيد فيه. بناء على ذلك يتأثر حق العامل بالتعويض بانقراض قيمته أو إسقاط حقه بالمطالبة حسب مقتضى الحال.

نص المشرع الأردني على عدة حالات يسقط حق العامل فيها بالمطالبة بالبدل اليومي أو التعويض النقدي في حال تعمد العامل وقوع الإصابة نتيجة فعل ارتكبه أو ساعد بتحقيق نتيجته.

حيث نصت المادة 94 من قانون العمل على أنه "

أ. مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البديل اليومي والتعويض النقدي على أن تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل أو من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك 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 والامن الصناعي المعلن عنها والواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة اثر في وقوع الإصابة.¹
- من خلال النص السابق نجد ان المشرع حدد حالات إسقاط حق العامل بالتعويض النقدي أو البديل اليومي بناءً على التحقيقات التي تجريها الجهات المختصة. يرى الباحث انه من الأفضل تعديل صياغة النص باستبدال عبارة " يسقط حق المصاب " بعبارة " لا يستحق المصاب " وذلك للاختلاف بين اسقاط الحق وعدم الاستحقاق نتيجة الارتباط الوثيق بين الحق في الضمان الاجتماعي والعناصر التي تدخل في تحقق الواقعة². فقد لا يثبت الحق في التعويضات في كل الحالات التي تجتمع للإصابة فيها الشروط القانونية اللازمة لاعتبارها إصابة عمل.

¹ نص المادة 94/أ من قانون العمل الأردني لسنة 1996، ونص المادة 31 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

² الزعبي، مهند، النظام القانوني لتأمينات إصابات العمل، مرجع سابق، ص 586

إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد من المصاب¹:

ان تعمد العامل إصابة نفسه بوجب الرجوع الى مفهوم الخطأ العمدي والذي لم يحدد له المشرع مفهوم خاص. يقصد الفقه بالخطأ العمدي إدراك الفاعل للإخلال في فعله²، نجد من التعريف ان الخطأ يتطلب اهمال أو انحراف الفاعل من خلال الإخلال الذي قام به بإتيانه الفعل، حتى لو لم يصل الى نتيجة فعله حيث ان العبرة بإتيان الفعل وليس بتحقيق النتيجة.

كما ان المشرع قد أورد عبارة " فعل متعمد " وهذه العبارة تعني ان المشرع قد اكتفى في اعتبار اتجاه ارادة العامل الى اتيان الفعل المادي دون الاضرار التي تنتج عنه.

حيث انه يشترط للخطأ العمد شرطان:

أ. الإرادة: وذلك بعلم الفاعل بنتيجة فعله والضرر المترتب عليه.

ب. النية: بأن تتجه نية الفاعل على احداث الضرر والرغبة في وقوعه.

مثال ذلك ان يقوم العامل بإحداث إصابة في قدمه قاصداً احداث عاهة بسيطة تهرياً من واجبه الوظيفي وتنتج عن ذلك عاهة مستديمة، وبذلك لا ينظر الى نيته بإحداث العاهة البسيطة فالخطأ العمدي قائم بمجرد اتيان الفعل دون النظر الى النتيجة التي آل اليها الفعل.

¹ قررت محكمة التمييز في ذلك " وعن الأسباب الأول والثاني والثالث والرابع ومفادها النعي على القرار المطعون فيه الخطأ من حيث اعتبار إصابة المدعي إصابة عمل ومن حيث القول بعدم وجود خطأ من رب العمل والتمسك بأن خطأ رب العمل هو خطأ مفترض. وبالرجوع إلى المادة (89) من قانون العمل فقد بينت أنه لا يجوز مطالبة رب العمل بأية تعويضات عن إصابة العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل. وإنه يتوجب وفي مثل هذه الحالة إثبات خطأ رب العمل ولا يرد القول إن الخطأ مفترض. وحيث لم يقدم المدعي (المميز) ما يثبت خطأ رب العمل لا بل أن البينة المقدمة أثبتت خطأ العامل نفسه وعليه فإن ما توصلت إليه محكمة الاستئناف واقع في محله مما يستوجب رد هذه الأسباب. قرار رقم 2012/2860 تاريخ 2012/10/2

² ابو سرور، اسماء، ركن الخطأ في المسؤولية التقصيرية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2006، ص 59

1. ان تنشأ الإصابة نتيجة تعاطي المشروبات الروحية والمخدرات والمؤثرات العقلية والعقاقير
المخدرة:

جاء هذا النص موافقا لتعاليم الشريعة الاسلامية، فقد حرم الاسلام الخمر ويدخل في حكمها
المؤثرات العقلية والمخدرات وغيرها مما يسبب الضرر بجسد الانسان. فقد قال الله في محكم
كتابه".

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ¹ صدق الله العظيم.

تتجلى حكمة المشرع في عدم استحقاق العامل لبدله اليومي أو التعويض النقدي كعقوبة للعامل
إذا نشأت الإصابة بسبب تعاطي الكحول أو المخدرات وغيرها لما لها من اعراض سلبية في القدرة
على التركيز أو الاجتهاد في ممارسة العمل.

بالعودة الى نص المادة 94 من قانون العمل نجد ان حالة السكر بحد ذاته لا يشكل خطأً
يحرم العامل من استحقاقاته الا اذا نشأت الإصابة نتيجة للخطأ المتمثل بالسكر أو تعاطي
المخدرات والمؤثرات العقلية، ويثبت هذا الخطأ من قبل القضاء بناءً على تقرير خبرة فنية في هذا
المجال وبما انه يوجد نصوص تجرم الفعل الذي يرتكبه الشخص وهو في حالة سكر أو تعاطي
(فاقداً للتركيز) مثل تجريم القيادة تحت تأثير الكحول فالأجدر الا يتقاضى العامل المصاب في ظل
هذه الظروف التعويض كون مخالفته للقانون.

¹ سورة المائدة الآية 90

2. مخالفة المصاب للتعليمات الوقائية الخاصة بالعلاج والسلامة الصحية المهنية:

ان عقد العمل يرتب التزامات على أطراف العقد وينشأ التزام العامل بصورة أساسية بالتقيد بالتعليمات الوقائية التي يقوم صاحب العمل بالإعلان عنها ووجوب اتباعها. حيث نص قانون الضمان الاجتماعي على ان " تلتزم المنشأة بتوفير شروط معايير السلامة والصحة المهنية وادواتها في مواقع العمل وفقاً لأحكام التشريعات النافذة " ¹.

يشترط في مخالفة العامل للتعليمات الوقائية ان ينشأ نتيجة هذه المخالفة ضرر يؤدي الى إصابة العامل، اما فيما يتعلق بمخالفة التعليمات الوقائية التي تؤدي الى حرمانه من حقه بالتعويض النقدي أو البدل اليومي فيشترط لها ما يلي:

• **توافر أنظمة وتعليمات وقائية:** وذلك من خلال طرق عدة كعقد دورات تدريبية لتعليم الآلية السليمة في التعامل مع ادوات العمل خصوصاً في اماكن العمل التي تدخل في نطاق الاعمال الصناعية الكبرة، أو كالتنبيه المتكرر على العمال باستخدام الادوات أو ارتداء اللباس المخصص للعمل.

• **اعلان التعليمات بأماكن ظاهرة في مكان العمل:** وذلك من خلال كتابة التعليمات بشكل صريح وقطعي لا يقبل التفسير من قبل العمال، حيث ان التعليمات الشفوية من السهل مخالفتها كما انها لا ترقى لمرتبة التعليمات المكتوبة الصريحة، وذلك من اجل تحقيق العلم الكامل والوعي لدى العامل وترتيب جزاء معين على مخالفتها.

¹ نص المادة 32/أ من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

• ان تتحقق مخالفة لهذه التعليمات: وذلك بأن تتم مخالفة تعليمات صريحة لا تقبل الشك في تفسيرها أو عدم اتباعها، فالتعليمات الجوازية تتيح للعامل اختيار التنفيذ من عدم التنفيذ حسب ارادة العامل وبالتالي لا ينشأ على العامل عدم استحقاقه للتعويض المنصوص عليه قانوناً.

ثانياً: خطأ صاحب العمل الشخصي

الاصل ان العامل يستحق تعويض عن الإصابة التي تلحق به وتنشأ مسؤولية صاحب العمل استناداً لنظرية تحمل التبعة والتي لا يحتاج اثبات خطأ صاحب العمل ولا يستطيع صاحب العمل الدفع بنفي المسؤولية. لكن قد تنشأ إصابة العمل نتيجة خطأ صاحب العمل والذي من الممكن ان يستفيد منه العامل بإثبات الضرر الحاصل وبتلقي التعويض المناسب والذي قد يجاوز التعويض المنصوص عليه في التشريعات العمالية.

جاء في المادة 37 من قانون الضمان الاجتماعي على ان "لا يحق للمصاب أو لورثته أو للمستحقين عنه الرجوع على المنشأة للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، الا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة". من خلال النص السابق نجد ان المشرع قد اخذ بالخطأ الجسيم لصاحب العمل والذي يقصد به مخالفة التشريعات والأنظمة المعمول بها، وعدم اتخاذ التدابير الوقائية في بيئة العمل والتي تؤدي الى ازدياد وقوع إصابات العمل بين المؤمن عليهم في المنشأة¹.

وأيضاً اخذ المشرع اخذ صراحة بالخطأ الجسيم كمعيار متبع بالرجوع على صاحب العمل في حال ارتكابه خطأ ادى الى إصابة العامل، وهذا ما اخذت به محكمة التمييز الأردنية في قرارها بعدم اعتبار تشغيل العامل ساعات اضافية من قبيل الخطأ الجسيم كون هذا الفعل يرتب للعامل

¹ المناصير، محمد، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل، مرجع سابق، ص 275

حقوقاً أخرى وان هذا العمل لا يرقى الى مرتبة الخطأ الجسيم الذي يوجب مسؤولية رب العمل عنه¹. كذلك قررت محكمة التمييز الأردنية بأنه " وحيث ان الحادث موضوع الدعوى يشكل إصابة عمل حصل أثناء تأدية العمل أو بسببه ولم يرد ما يثبت ان الحادث حصل بسبب خطأ جسيم من صاحب العمل وفقاً لأحكام المادة 36 من قانون الضمان الاجتماعي، فإن ما ينبني على ذلك اعتبار الطاعنة مسؤولة عن التعويض في غير محله " ².

كما انه يحق للعامل المطالبة بأي تعويض نص عليه في قانون آخر استناداً للمادة 89 من قانون العمل الأردني وهذا ما قضت به محكمة التمييز الأردنية في قرارها بأنه " يستفاد من المادة 89 قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته ان للعامل ان يطالب صاحبه بالتعويض عن إصابة العمل بالإضافة الى التعويض المنصوص عليه في هذا القانون أي قانون العمل اذا اثبت العامل ان خطأ صاحب العمل هو الذي الحق به الضرر، وعلى العامل اثبات هذا الخطأ وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر " ³.

نتيجة لما سبق نجد ان المشرع قد حقق الحماية التأمينية للعامل باستحقاقه التعويض عن خطأ صاحب العمل الجسيم الذي ادى الى إصابة العامل تبعاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية إضافة الى التعويضات المنصوص عليها في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

¹ قرار محكمة التمييز رقم 2003/4199 ، تاريخ 2003/5/4

² قرار محكمة التمييز رقم 2006/1226 ، تاريخ 2006/11/29

³ قرار محكمة التمييز رقم 2007/349 ، منشورات مركز عدالة

المطلب الثاني نفي المسؤولية

بحثنا في المطلب السابق اثبات المسؤولية نظراً للأهمية الواضحة والتي تتجلى في تحقيق الحماية التأمينية للعامل، والذي يتوجب عليه اثبات مسؤولية المنشأة التي يعمل لديها أو مسؤولية صاحب العمل من الضرر الذي ألم به وأدى الى اصابته.

ان المسؤولية التقصيرية حسب قواعد القانون المدني الأردني تقوم على الفعل الضار والضرر وعلاقة السببية، حيث انه تعتبر علاقة السببية الركن ذو الاهمية الاكبر كون عدم قيام المسؤولية ما لم يتوافر رابط واضح بين فعل الاضرار والضرر الناتج عنه.

بناءً على ما سبق تتضح اهمية علاقة السببية في اثبات المسؤولية التقصيرية، اما فيما يتعلق في البحث لهذا المطلب فإنه يحق للمدعى عليه بمسؤوليته عن الفعل الضار نفي مسؤوليته حسب ما جاء بالقانون. حيث نصت المادة 261 من القانون المدني على انه " إذا اثبت الشخص ان الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه كآفة سماوية أو حادث فجائي أو قوة قاهرة أو فعل الغير أو فعل المتضرر كان غير ملزم بالضمان مالم يقض القانون أو الاتفاق بغير ذلك ".

يرى الباحث ان المشرع قد اقر مبدأ علاقة السببية من خلال النص السابق بمعنى انه في حال نفي علاقة سببية أو الرابطة بين الاضرار والضرر تنتفي الرابطة وبذلك تفقد المسؤولية التقصيرية اهم ركن لقيام المسؤولية، بالتالي يعفي الشخص نفسه من ضمان الضرر الحاصل حسب قواعد المسؤولية التقصيرية.

استناداً لما سبق سيتم البحث في هذا المطلب عن السبب الأجنبي ثم حالات نفي المسؤولية في فرعين متتاليين.

الفرع الأول: السبب الأجنبي

كما أشرنا سابقاً فإن المسؤولية تحتاج لقيامها اثبات الشخص الذي ارتكب فعل الاضرار والنتيجة التي آل اليها الفعل والمتمثل بالضرر وعلاقة السببية بين الفعل والضرر، لكن اجاز القانون للشخص المدعى عليه بالتمسك بالسبب الأجنبي لإعفاء نفسه من المسؤولية ونفيها حسب الشروط المحددة قانوناً. حيث انه يمكن التعبير عن السبب الأجنبي بأنه الوسيلة التي تهدم المسؤولية التقصيرية في حال اثباته. وبناء اثار جديدة تعفي الشخص من المسؤولية.

ان السبب الأجنبي ضمن إصابات العمل - موضوع الدراسة - يتمثل بالوسيلة التي يجوز للعامل أو لصاحب العمل التمسك بها بمواجهة الآخر لإعفاء نفسه من ضمان الحادث الذي نتج عنه إصابة عمل، حيث انه حسب قانون العمل والضمان الاجتماعي لا يجوز الجمع بين التعويض المنصوص عليه بقانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل مع التعويض المنصوص عليه بأي قانون آخر .على ذلك قضت محكمة التمييز بأنه " عالج قانون العمل إصابات العمل والتعويض عنها بالنسبة للتعويض المادي وحدد المبالغ الواجب دفعها ولا يعطي قانون العمل العامل الذي يصاب بإصابة عمل الحق في مطالبة رب العمل بالضرر المعنوي ، سيما وان الإصابة نشأت عن سبب اجنبي وليس بتقصير من رب العمل ولا يجوز اللجوء الى احكام القانون المدني في هذا المجال لأن القانون الواجب التطبيق هو قانون العمل لأنه القانون الخاص الذي عالج إصابات العمل والتعويض عنها " ¹. من خلال القرار السابق فإن الإصابة التي حدثت نتيجة لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، رتبت الاثر بعدم جواز المطالبة بالتعويض حسب قواعد المسؤولية التقصيرية كون القانون الخاص هو قانون العمل.

¹ قرار محكمة التمييز رقم 1994/250 ، تاريخ 1994/9/25

أولاً: مفهوم السبب الأجنبي

ذكرت المادة 261 من القانون المدني عبارة السبب الأجنبي كوسيلة لنفي المسؤولية دون التطرق الى بيان مفهوم السبب الأجنبي الأمر الذي يحتاج البحث في التعريفات والمفاهيم الفقهية التي بحثت في السبب الأجنبي.

عرف الفقه القانوني السبب الأجنبي بأنه " كل فعل أو حادث معين لا ينسب الى المدعى عليه ويكون قد جعل منع وقوع الفعل الضار مستحيلاً¹ من خلال هذا التعريف ورجوعاً الى نص المادة 261 من القانون المدني نجد ان الفقه لو يحدد صور وحالات السبب الأجنبي بل استخدم عبارة " كل فعل أو حادث " بمعنى ان الصور التي جاءت في متن المادة 261 على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر. ومن خلال النص القانوني فيمكن الاستدلال على ان الحالات جاءت على سبيل المثال من خلال كلمة " كافة سماوية أو حادث فجائي أو قوة قاهرة " أي ان المشرع أوجد حالات تمثل اسباب اجنبية لا يد للمدعى عليه فيها ولا يمكن له توقعها أو دفعها.

بينما ذهب جانب من الفقه الى تعريف السبب الأجنبي بأنه " كل امر غير منسوب الى المدين ادى الى استحالة تنفيذ الالتزام أو حدوث الضرر بالدائن وهو لا يكون إلا قوة قاهرة أو حادثاً مفاجئاً أو فعل الدائن المضرور أو فعل الغير² حيث ان هذا الجانب من الفقه اقتصر على حصر الحالات أو صور السبب الأجنبي والذي جاء موافقاً للنص القانوني، كما انه عرف السبب الأجنبي بالأمر غير المنسوب للمدين والذي رتب على ذلك استحالة التنفيذ، وبذلك يدفع مسؤوليته بضمان الضرر.

¹ مرقص، سليمان، الوافي في شرح القانون المدني في الالتزامات، ط5، مصر، مصر الجديدة، سنة 1988، ص 477

² الطباخ، شريف، المسؤولية المدنية التقصيرية والعقدية، ط1، المنصورة، دار الفكر والقانون، سنة 2009، ص 524

يرى الباحث انه يقصد بالسبب الأجنبي " كل ما يقع من افعال الشخص أو أمور خارجة عن إرادته تؤدي الى الإضرار بالدائن أو الغير " حيث انه ليس من المتصور ان يتكبد الشخص ضمان ضرر ليس هو المتسبب فيه ولم يكن له القدرة بدفعه أو توقعه مسبقاً ما لم يجري الاتفاق أو القانون على خلاف ذلك، ودون تحديد الحالات أو الصور التي تدل على السبب الأجنبي لتوسيع نطاق الحماية وجعل تحديد السبب الأجنبي للقاضي من خلال سلطته التقديرية.

كما انه تكمن اهمية التعويض بجبر الضرر وإزالة اثاره قدر الإمكان وليس جبر الضرر بضرر أكبر من خلال تحمل الشخص مسؤولية خارجة عن إرادته بحيث لم يكن له القدرة بدفعها أو منع حدوثها والوقاية منها.

ثانياً: شروط السبب الأجنبي

لم يذكر القانون الشروط الواجب توافرها لقيام السبب الأجنبي بل جاء الفقه بوضع هذه الشروط من خلال البحث في السبب الأجنبي. حيث انقسم الفقه الى قسمين، الأول يرى بأن شروط السبب الأجنبي تتمثل بشرطي السببية وانتفاء الاسناد¹ ويرى الآخر بأن شروط السبب الأجنبي تتمثل بعدم امكانية التوقع واستحالة دفع الضرر. وهو ما استقر عليه الفقه واكده القضاء بأحكامه حيث قضت محكمة التمييز الأردنية في حكم لها بأنه " وقد استقر القضاء على ان الأوامر الإدارية الواجبة التنفيذ تعتبر قوة قاهرة لأن شرطي استحالة التوقع واستحالة الدفع متوافرة لها " ². مما وقضت في حكم لاحق لها بأنه " من المتفق عليه فقهاً ومستقر عليه اجتهاداً ان شرطي القوة القاهرة هي عدم امكان توقعها واستحالة دفعها " ³.

¹ ابو بيج، حمزة هشام، السبب الأجنبي وأثره على احكام المسؤولية المدنية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، سنة 2018، ص 28

² قرار محكمة التمييز رقم 1990/245 تاريخ 1990/8/26، منشورات مركز عدالة

³ قرار محكمة التمييز رقم 2004/3720 تاريخ 2005/2/16

وبذلك فان الشروط الواجب توافرها لقيام السبب الأجنبي تتمثل بعدم التوقع واستحالة الدفع، ويتحقق احد هذين الشرطين يحق للشخص الدفع بالسبب الأجنبي واعفاء مسؤوليته.

1. شرط عدم التوقع: يقصد بعدم التوقع ان يكون الحادث من النوع الذي يعد غير متوقع في زمان محدد ومكان محدد، وهذا يعني ان يكون الحادث خارج عن الظروف والاحداث التي تدخل علم الشخص مرتكب الفعل. فأى ظرف أو حادثة يتصور وقوعها أو تقبل احتمالية الحدوث تخرج عن مفهوم السبب الأجنبي ولا يحق للشخص التمسك بهذا الدفع لعدم تحققه أساسياً.

فسقوط المطر في البادية متوقع لكن هطول الثلج غير متوقع حسب الظروف السائدة أي ان معيار الزمان والمكان تدخل في احتساب مدى التوقع وتحقق الشرط من عدمه بالإضافة الى الظروف السائدة والتي لا تقبل الشك.

2. شرط استحالة الدفع: يتمثل هذا الشرط بأن يكون الحادث سبباً في استحالة تنفيذ الالتزام وذلك بعدم القدرة على دفع الحادث أو الحرص منه من خلال بذل الجهد المعقول الذي يبذله الرجل المعتاد في نفس الظروف. مثال ذلك الناقل الذي يصيب المنقول بضرر جراء حادث على طريق معين مع وجود طريق آخر آمن لا يعتبر من قبيل السبب الأجنبي كون الناقل لم يبذل الجهد المعقول من خلال اتخاذ الطريق الآمن الأكثر سلامة من الطريق الذي جرى عليه الحادث.

لابد من الإشارة الى ان عدم التوقع وعدم امكانية الدفع تقاس بمعيار موضوعي وهو معيار الرجل المعتاد، فما يمكن ان يتوقعه أو يدفعه الرجل المعتاد من أوساط الناس لا يعتبر من القوة القاهرة¹ احدى صور السبب الأجنبي.

¹ السرحان، عدنان، وخاطر، نوري حمد، شرح القانون المدني، مرجع سابق، ص 446

الفرع الثاني: حالات نفي المسؤولية

سبق وان أشرنا الى ان المسؤولية التقصيرية يمكن اثباتها من خلال عدة طرق، بالتالي فيمكن نفي المسؤولية من خلال عدة وسائل حيث ان المشرع قد نص على عدة حالات تنفي المسؤولية على سبيل المثال. فقد نصت المادة 261 من القانون الأجنبي على حالات للسبب الأجنبي مثل القوة القاهرة أو فعل الغير أو فعل المتضرر.

استناداً لما نص عليه المشرع من حالات سيتم البحث في كل حالة حسب الاتي:

أولاً: القوة القاهرة

لم يتضمن القانون الأردني على مفهوم محدد للقوة القاهرة بل اقتصر على ذكرها كحالة لنفي المسؤولية. عرف الفقه القانوني القوة القاهرة بأنها " الحادث الخارجي الذي لا يمكن توقعه ولا دفعه يؤدي مباشرة لحصول الضرر " ¹. وبتعريف آخر للقوة القاهرة أو الحادث الفجائي بأنها " حادث غير متوقع لا يد للشخص فيه ولا يستطيع دفعه ويترتب عليه ان يصبح الالتزام مستحيلًا " ².

من خلال التعريفات السابقة نجد ان القوة القاهرة كأسلوب لانتفاء المسؤولية يجب ان تحتوي على عدة اسس تتمثل بوجوب ان ينشأ حادث خارجي ليس بسبب الشخص مرتكب الفعل بحيث لم يكن بمقدوره الوقاية منه أو دفعه وتوقعه مسبقاً، كما انه يجب ان يترتب على هذا الحادث ضرراً بحيث يستحيل تنفيذ الالتزام مما يجعل حدوث الضرر امراً حتمياً لا يمكن دفعه.

¹ الدسوقي، ابراهيم، الاعفاء من المسؤولية المدنية عن حوادث السيارات، الاسكندرية، دار النهضة العربية، سنة 1975، ص 180

² السيد، عمر عبد الله، مسؤولية الشخص عن فعله في قانون المعاملات المدنية الاماراتي، دار النهضة العربية، سنة 1990، ص 87

تجدر الإشارة الى ان ما قصده المشرع بعبارة " ما لم يقض القانون أو الاتفاق بغير ذلك " ¹ استثناء الاتفاق بين الاطراف على خلاف ذلك فقد رؤي النص على انه يجوز الاتفاق على خلاف هذه الحالة بمعنى انه يجوز الاتفاق على عدم إقامة المسؤولية في حالة السبب الأجنبي ولكن بوضع قيد وهو الا يكون هذا الاتفاق مخالفاً للنظام العام والآداب استناداً لما اخذ به المشرع من الاصل صحة العقود الشروط ². بناءً عليه فانه يشترط لتحقيق القوة القاهرة كإحدى صور السبب الأجنبي في نفي المسؤولية التقصيرية ان يكون الحادث الذي ادى الى الضرر غير متوقع ولا يمكن دفعه كما يترتب عليه استحالة التنفيذ وليس مرهقاً أو صعب التنفيذ.

ثانياً: فعل المضرور

اخذ المشرع بفعل المضرور كأحد اسباب نفي المسؤولية ويقصد بفعل المضرور بأنه التصرف غير المشروع الصادر عن المضرور والذي يساهم بإحداث الضرر والذي يؤدي بالنتيجة الى انقطاع علاقة السببية بين فعل المدعى عليه وبين الضرر الحاصل ان تحققت شروط هذا الفعل ³ وعلى ذلك فان فعل المضرور كسبب من أسباب نفي المسؤولية يجب أن يكون فعل غير مشروع يؤدي الى هدم علاقة السببية بين الفعل الضار والضرر.

يرى الباحث ان هذا التعريف جاء موافقاً لما نص عليه المشرع الأردني حيث انه - كما أشرنا سابقاً - ان المشرع قد اقر مبدأ علاقة السببية حسب شرح المذكرات الإيضاحية لنص المادة 261 كون ان هدم علاقة السببية يهدم بالنتيجة المسؤولية التقصيرية. يرى الباحث أنه يمكن تعريف فعل المضرور بأنه أي فعل يصدر عن الشخص يؤدي احداثه الى إصابته بالضرر.

¹ المادة 261 من القانون المدني الأردني

² العتيبي، جهاد صالح، القواعد القضائية في شرح القانون المدني الفعل الضار، دار الثقافة للنشر، سنة 2016، ص 249 - شرح المذكرات الإيضاحية

³ محمد، خالد عبدالفتاح، المسؤولية المدنية في ضوء احكام النقض، مصر، دار الكتب القانونية، سنة 2009، ص 44

ثالثاً: فعل الغير

يقصد بفعل الغير بأنه الفعل الذي يصدر عن شخص متدخل في حادث شكا منه المتضرر في وجه المدعى عليه الذي اختصمه طالباً للتعويض عن ضرره من غير أن يشرك الخصومة الغير الذي أتى الفعل¹. أي أن يصدر فعل عن الغير وليس من قبل المتضرر أو المضرور يؤدي الى تحقق الضرر الذي أصاب المتضرر.

قضت محكمة التمييز الأردنية في حكم سابق لها بأن " كما انه يقتضي لإزالة الضرر ان يكون الضرر ناتجاً عن اعتداء على حق المضرور بفعل الغير أو مخالفته لأحكام عقد من العقود"²

من خلال ما سبق نجد أن فعل الغير له الأثر الكبير في نفي المسؤولية المدنية أو التخفيف منها بحيث أن الغير هو كل من هو أجنبي عن العلاقة بين المدعي والمدعى عليه، وتسبب فعله بوقوع الفعل الضار وتحقق نتيجة الضرر، بالتالي يعتبر فعل الغير سبباً أجنبياً في نفي المسؤولية التقصيرية بشكل كلي أو جزئي حسب مقتضى الحال.

¹ الذنون,حسن علي,المبسوط في المسؤولية المدنية,الأردن,دار وائل للنشر,سنة 2018,ص 178
² قرار محكمة التمييز رقم 1978/143 , منشورات مركز عدالة

الفصل الرابع

تقدير التعويض عن إصابات العمل والمطالبة به

بحثنا في الفصلين السابقين ماهية إصابة العمل وبيان مفهوم الحادث الذي يؤدي الى إصابة مشمولة بالحماية التأمينية ومن ثم تطرقنا الى الأساس القانوني الذي ينظم إصابة العمل من خلال البحث في المسؤولية المدنية عن التعويض. كل ما سبق البحث فيه يعد من قبيل الإطار النظري لإصابة العمل والذي يستتبعه بالضرورة البحث في الحقوق المترتبة للعامل المصاب وآلية تقدير التعويض المستحق، وطرق المطالبة به من الناحية العملية.

ان المبدأ الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود مبدأ التبعية والذي يقضي بأن العامل يتبع صاحب العمل من خلال الرقابة والاشراف وبالمقابل يكون صاحب العمل مسؤولاً عن العامل ويتحمل كافة النتائج خلال عمله. وبالرجوع الى نصوص قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته وقانون الضمان الإجتماعي لسنة 2014 والأنظمة الصادرة بمقتضى القانونين نجد أن المشرع أعطى حقوقاً وامتيازات للعامل الذي يتعرض لإصابة العمل وذلك توفيراً للحماية التأمينية للقوى العاملة في المجتمع ضد المخاطر المحيطة بسبب ظروف العمل.

يحق للعامل المطالبة بالتعويض حسب النصوص الواردة في قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي أو بحسب الوارد في أي تشريع آخر متى ما توافرت الشروط القانونية. كما أن القانون رتب اجراءات المطالبة سواء كانت ادارية أم قضائية. يقسم هذا الفصل الى مبحثين حسب الاتي:

المبحث الأول: تقدير التعويض عن إصابات العمل

المبحث الثاني: المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل

المبحث الأول تقدير التعويض عن إصابات العمل

عالج المشرع الأردني موضوع التعويض عن إصابات العمل من خلال النص على الحقوق التي تجب للعامل بمجرد تعرضه لإصابة العمل بالإضافة الى الآلية التي يتبعها العامل أو ورثته أو المستحقين للمطالبة بالتعويض المستحق. حيث ان القانون وضع معادلات محددة لا يجوز الخروج عنها سواء بالبدل اليومي عن العجز المؤقت أو التعويض عن العجز الدائم أو وفاة العامل نتيجة الإصابة دون خطأ من قبل صاحب العمل.

كما أن القانون أجاز للعامل المصاب أو الورثة أو المستحقين المطالبة بالتعويض حسب القواعد العامة للمسؤولية المدنية في حال نتجت الإصابة عن خطأ من قبل صاحب العمل أو خطأ جسيم من قبل المنشأة التي يعمل لديها العامل¹، حيث ان الحماية التأمينية ترتب للعامل هذه الحقوق في ذمة صاحب العمل أو في ذمة المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي أو بحسب القواعد العامة للمسؤولية المدنية.

يقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب حسب الآتي:

المطلب الأول: حقوق العامل المصاب على صاحب العمل

المطلب الثاني: التعويض حسب قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي

المطلب الثالث: التعويض حسب قواعد المسؤولية المدنية

¹ المادة 89 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته , و المادة 37 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

المطلب الأول

حقوق العامل المصاب على صاحب العمل

نظم المشرع الأردني الحقوق المترتبة للعامل المصاب منذ لحظة وقوع الإصابة وذلك بشمول العامل بالحماية التأمينية، كما ان القانون أوجب على أي منشأة أن توفر شروط معايير السلامة والصحة المهنية في موقع العمل¹ للوقاية من وقوع إصابة العمل أو الحد من اضرارها، كما نظم القانون حق العامل على صاحب العمل بالإسعافات الأولية ونقله الى مكان العلاج وتبليغ مركز أمني عن وقوع الحادث.

الفرع الأول: حق العامل في توفير شروط معايير السلامة والصحة المهنية

يترتب هذا الحق للعامل قانوناً بمجرد إبرام العقد بين العامل وصاحب العمل بموجب نص المادة 32/أ من قانون الضمان الإجتماعي 2014 والتي نصت على انه " تلتزم المنشأة بتوفير شروط معايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في مواقع العمل وفقاً لأحكام التشريعات النافذة " مع ترتيب جزاء في حال مخالفة المنشأة لهذا الالتزام حيث نصت الفقرة ب من ذات المادة على انه " إذا ثبت للمؤسسة أن إصابة العمل وقعت بسبب مخالفة المنشأة لما ورد في الفقرة أ من هذه المادة فتنحصر المنشأة جميع تكاليف العناية الطبية الواردة في المادة 26 من هذا القانون التي دفعتها المؤسسة ".

من خلال النص السابق نجد أن غاية المشرع تتجلى بالوقاية من المخاطر التي تحيط بالعامل وذلك لمنع وقوع الإصابة أو الحد من الاضرار الناتجة عنها وبهذا الالتزام يدفع صاحب العمل تحمله للتكاليف والنفقات التي سيتكبد عنائها في حال وقوع الإصابة بمواجهة العامل.

¹ المادة 32/أ قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

ان التزام صاحب العمل بتوفير شروط معايير السلامة والصحة المهنية وادواتها في مواقع العمل يعد درء للإصابة وحماية للعامل، كما ان هذا الالتزام يؤدي الى رفع مستوى العمل لدى العمال حيث ان العامل يقوم بعمله على أفضل حال عند احساسه بالأمن والسلامة المحيطة به خصوصاً في قطاعات الاعمال الخطرة والتي تؤدي الى اتجاه تفكير العامل الى العمل باطمئنان دون تفكيره بالخطر المحيط به فتزيد نسبة الانتاجية عن اماكن العمل المماثلة والتي لا تتوفر فيها هذه الشروط المعايير.

نتيجة لما سبق فإن هذا الالتزام يعتبر من أهم الحقوق المترتبة للعامل ولصاحب العمل فتوفر هذا الحق يعفي صاحب العمل من الحقوق اللاحقة¹ على وقوع الإصابة اذا ما توفر بالشكل المناسب لبيئة ومكان العمل².

هذا الحق يشكل التزاماً لكلا أطراف عقد العمل حيث يكون التزام صاحب العمل بتوفير هذا الحق ضمن مكان العمل حسب نص المادة 32 من القانون، والالتزام العامل بوجوب اتباعه بكافة الشروط المعايير التي وضعها صاحب العمل حسب التشريعات النافذة وفي حال مخالفته لهذا الالتزام لا يستحق البديل اليومي أو التعويض وهذا ما نص عليه قانون الضمان الاجتماعي بشكل صريح³.

أولى المشرع الأردني لهذا الموضوع أهمية كبيرة من خلال صدور نظام عن مجلس الوزراء ينظم شروط معايير السلامة والصحة المهنية⁴ وهذا يعد دليلاً على حرص المشرع بتوفير البيئة

¹ تتمثل هذا الحقوق بتبليغ الجهات المختصة كالمركز الامني والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بوقوع الإصابة وتزويدها بالوثائق المتعلقة بالإصابة. وما يترتب للعامل من مصاريف ونفقات العلاج وما يتبعه لحين ثبوت حالة المصاب.

² الزعبي، مهندس صالح، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دراسة مقارنة، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، سنة 2013، صفحة 404

³ المادة 31/3 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

⁴ نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الفصل الثالث: السلامة والصحة المهنية، المادة 13

الامنة اللازمة للعمال لحد من المخاطر التي قد يتعرض لها العامل قدر الإمكان، وتحقيقاً للحماية التأمينية لدى كل من العامل وصاحب العمل.

الفرع الثاني: حق العامل بالإسعافات الأولية ونقله الى جهة العلاج وإبلاغ اقرب مركز امني

عند تعرض العامل لحادث يلتزم صاحب العمل بإجراء الإسعافات الأولية للعامل المصاب ونقله الى جهة العلاج وإبلاغ أقرب مركز أمني بوقوع الحادث وهذا من الحقوق المقررة للعامل بمقتضى القانون ومخالفة هذا الالتزام يترتب جزاء على صاحب العمل.

نصت المادة 87/أ من قانون العمل على انه " إذا اصاب عامل بإصابة عمل أدت الى وفاته أو الحقت به ضررا جسيما حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب الى مستشفى أو أي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادث وأن يرسل اشعارا إلى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته ¹."

يأتي هذا النص كواجب يقع على عاتق صاحب العمل في مواجهة العامل اذا تعرض لإصابة عمل، ويترتب على صاحب العمل جزاءاً في حال مخالفته لهذا الالتزام استناداً لنص المادة 87/ب من قانون العمل والتي تعاقب صاحب العمل الذي لم يقيم بما نصت عليه الفقرة أ من ذات المادة بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة عند التكرار ². كما ونصت المادة 100 من قانون الضمان على عقوبة مالية بمقدار خمسمائة دينار لمن يخالف هذا الالتزام. يرى الباحث بأن هذه العقوبات رادعة نوعاً ما حيث ان هذا الالتزام يعد من

¹ وعلى ذلك نصت المادة 27/أ من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

² كما يعاقب قانون الضمان الاجتماعي على عدم اشعار المؤسسة العامة أو التأخر بالاشعار بتحمل المنشأة 15% من تكاليف العناية الطبية وكامل البدل اليومي , نص المادة 27/ج من القانون

الالتزامات الانسانية قبل أن يكون التزاماً قانونياً تتمثل بالحفاظ على أرواح وسلامة الآخرين وأي إخلال به مرفوض ويحتاج الى عقوبة رادعة.

أما فيما يتعلق بضرورة إبلاغ صاحب العمل للمركز الامني فهو من الالتزامات الواجب اتباعها لما يترتب من حقوق، حيث انه عند إبلاغ الجهات الامنية تبدأ التحقيقات حول واقعة الحادث قبل ضياع المعالم في مكان الحادث والوصول الى الحقيقة وذلك من حيث سماع شهادة الشهود وأخذ الإفادات قبل نسيان الوقائع أو عدم تأكيدها.

كما تتجلى أهمية هذه التحقيقات من حيث البحث فيما اذا كان هذا الحادث يشكل إصابة عمل أم انه فعل مخالف للقانون، كما أن هذه التحقيقات تكشف حول شمول الإصابة بالحماية التأمينية من عدمها وتساعد في الكشف عن إخلال العامل أو صاحب العمل في التزامه. أي ان التحقيقات التي تجريها الجهات الامنية لها الاهمية في اثبات الإصابة ومن ثم المطالبة بالتعويض على أساس نتيجة التحقيقات.

استناداً للمادة 27/أ من قانون الضمان الإجتماعي الأردني فإن عبء إبلاغ المركز الأمني بواقعة الإصابة يقع على عاتق صاحب العمل أو المنشأة وإذا قصر صاحب العمل أو المنشأة في ذلك فلا يسقط حق العامل المصاب كون ليس من العدل ان يتحمل العامل المصاب نتيجة تقصير صاحب العمل أو المنشأة وحرمانه بعد استحقاقه للتعويض، فبحسب قانون الضمان يعاقب صاحب العمل على هذا التقصير بالغرامة المالية¹.

تجدر الإشارة الى أن القانون أوجب إبلاغ المركز الامني والمؤسسة التأمينية خلال الفترة المحددة قانوناً وذلك للتحقق من إصابة العمل ومدى شمولها بالحماية، وعلى ذلك فقد قضت

¹ المادة 100 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

محكمة العدل العليا الأردنية " بعدم اعتبار الحادث الذي تعرض له المؤمن عليه إصابة عمل، واعتبرت التبليغ عن الحادث بعد وقوعه بعام من الأسباب الواجبة لرد الدعوى ¹."

المطلب الثاني

التعويض حسب قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي

تكفل القانون الأردني حق العامل بالمطالبة بالتعويض، ويتم تقدير التعويض عن إصابة العمل حسب أسس ومعادلات تم النص عليها بالقانون بحيث لا يحق للعامل المطالبة بتعويضات تزيد عن المنصوص عليها قانوناً. نجد من خلال الرجوع الى نصوص القانون ان العامل يقوم بمطالبته بالتعويض حسب القانون الذي يخضع له ، حيث ان العامل الخاضع لأحكام قانون العمل يلجأ الى وزارة العمل من خلال الموظف المفوض لتقدير التعويض ، كما يلجأ العامل الخاضع الى احكام قانون الضمان الإجتماعي الى المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي من خلال اللجان المختصة في المؤسسة لتقدير التعويض . كما وأجاز القانون للعامل اللجوء الى المحكمة المختصة في نظر النزاعات العمالية ² ما لم يقض القانون خلاف ذلك.

إن المشرع الأردني قد أورد التعويض في قانون الضمان الإجتماعي وقانون العمل استناداً للعلاقة التي تنشأ عنها إصابة العمل، بحيث نظم نصوص لا يجوز مخالفتها كما اعطى الحق للعامل المصاب المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل حسب القواعد العامة في القانون المدني – سيتم البحث فيه لاحقاً – في حال نشأت الإصابة نتيجة خطأ من قبل صاحب العمل.

ان احتساب التعويض عن إصابات العمل قائم على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل والذي نصت عليه المادة 91 من قانون العمل بأنه " يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون

¹ قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 4 بالدعوى رقم 2007/173، تاريخ 2007/6/5

² استناداً للمادة 137/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

على أساس الأجر الاخير الذي يتقاضاه العامل "، عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأجر بأنه " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً اليه سائر الاستحقاقات الاخرى أيا كان نوعها اذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة من العمل الإضافي ".

بناءً على ما سبق فإن التعويض يقدر بحسب اجر العامل الثابت والمقرر في العقد مضافاً اليه الاستحقاقات التي تتوفر فيها الشروط التالية¹:

1. الأجر المحدد في العقد نقداً أو عيناً
2. الاستحقاق بموجب القانون
3. الاستحقاق بموجب عقد العمل
4. الاستحقاق بموجب النظام الداخلي
5. الاستحقاقات بموجب العرف
6. يستثنى مما سبق الاجور المستحقة عن العمل الإضافي

بعد ان أشرنا الى آلية احتساب التعويض القائم على أساس الأجر الاخير للعامل، سيتم البحث حول الحقوق المترتبة للعامل بالمطالبة بالتعويض حسب قانون الضمان الإجتماعي وقانون العمل والمتمثلة بحقه بالعلاج والبدل اليومي الذي يتقاضاه عن العجز المؤقت والتعويض عن العجز الدائم والوفاء حسب الآتي.

¹ قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين الأردني رقم 5 لسنة 2003 ، تاريخ 2003/5/21 ، صادر عن الجريدة الرسمية رقم 4605 تاريخ 2003/6/16

الفرع الأول: مصاريف العلاج

ان تعرض العامل لإصابة العمل يفرض عليه الخضوع للمعالجة لحين ثبوت حالة الشفاء وبيان العجز الذي قد يلحق به، وبما ان المنشأة أو صاحب العمل هو المسؤول عن ضمان الضرر المتمثل بالإصابة التي لحقت بالعامل فإن صاحب العمل يكون مسؤولاً عن النفقات والمصاريف التي يحتاجها العامل لحين الشفاء أو ثبوت العجز في حال لحق به. وعلى ذلك لم يذكر المشرع في المادة 87/أ من قانون العمل على المصاريف بشكل صريح وإنما اكتفى بذكر عبارة " يتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته " بحيث انه لا يتصور معالجة المصاب دون نفقات ومصاريف تسهم في ذلك.

ان العناية الطبية هي من الحقوق الواجبة للعامل بمجرد تحقق إصابة العمل باعتباره أكثر ما يكون المؤمن عليه بحاجة عند تعرضه للإصابة، لما تلحقه هذه الإصابة من ضرر بجسم المصاب¹. وعليه فقد نظم قانون الضمان الاجتماعي الأردني موضوع العناية الطبية بشكل صريح، حيث نص على انه " تشمل خدمات تأمين إصابات العمل العناية الطبية التي تستلزمها الحالة المرضية للمصاب"². كما نصت المادة 26 بأن العناية الطبية تشتمل على تكاليف المعالجة الطبية والإقامة داخل المستشفى. وهذه العناية واجبة للعامل بمجرد تحقق الإصابة واستدعاء التدخل الطبي وتقديم العلاج ولا فرق في هذه الحالة ان يكون الضرر جسيماً أو بسيطاً³.

¹ الزعبي، مهند صالح، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل، مرجع سابق، صفحة 445

² المادة 25/أ من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

³ ابو رمان، فداء، تأمين إصابات العمل وامراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، صفحة 107

بناءً على ما سبق فإن المصاريف التي يحتاجها العامل لغايات العلاج يمكن وصفها بأنها أجور الأطباء والممرضين وتكلفة الأدوية والتحاليل المخبرية والصور الإشعاعية، وكل ما يدخل في علاج الإصابة التي لحقت بالعامل لحين ثبوت الشفاء أو العجز أو الوفاة.

على ذلك فقد نص قانون الضمان الإجتماعي بأنه "تولى المؤسسة علاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه أو وفاته الناشئة عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون"¹، حيث ان هذا النص ألزم المؤسسة العامة بتحمل كافة النفقات والمصاريف العلاجية بشكل أوضح من قانون العمل. علاوةً على ذلك فإن المشرع - وحسنا فعل المشرع - لم يقم بتحديد الحد الأعلى للمصاريف العلاجية وإنما حددها بفترة العلاج التي تنتهي بثبوت الشفاء أو العجز أو الوفاة.

الفرع الثاني: البديل اليومي عن العجز المؤقت

يقصد بالعجز المؤقت عدم قدرة العامل على العمل بعد وقوع الإصابة وخلال فترة العلاج لحين انتهائه بالشفاء أو العجز الدائم أو الوفاة². كما يمكن القول بأن العجز المؤقت الحالة التي تتبع الإصابة التي لحقت بالعامل والتي تحول بين قدرة العامل وممارسته للعمل لحين شفاؤه أو ثبوت العجز أو الوفاة.

كما أن المشرع الأردني قصد بالعجز المؤقت بأنه البديل اليومي الذي يتقاضاه العامل المصاب خلال فترة العلاج³، وتجدر الإشارة الى ان البديل اليومي ليس أجراً يتقاضاه العامل وذلك تبعاً لمفهوم الأجر والذي يتقاضاه العامل لقاء عمله، اما البديل اليومي فهو بموجب قانون الضمان

¹ المادة 28/أ من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

² نهيد صلاح، رامي، إصابات العمل والتعويض عنها، الأردن، عمان، دار الثقافة، سنة 2010، صفحة 147

³ المادة 29/أ من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

المادة 90/ب من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

الإجتماعي يصدر عن المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي ويكون مصدره الاشتراكات التي تم حسمها من اجر العامل بموجب القانون ¹.

تقدير البديل اليومي:

عند تقدير البديل اليومي الذي يستحقه العامل المصاب، يجب البحث حول القانون الذي يخضع له العامل حسب الاتي:

1. العامل الخاضع لقانون الضمان الإجتماعي: عند خضوع العامل لقانون الضمان الإجتماعي فتكون المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي ملزمة بأداء البديل اليومي عن العجز المؤقت للعامل المصاب لحين ثبوت الشفاء أو العجز أو الوفاة حسب المادة 29 من القانون والتي جاء فيها:

" أ-إذا حالت إصابة العمل دون أداء المؤمن عليه لعمله تلتزم المؤسسة خلال مدة تعطله الناشئ عن الإصابة بدفع بدل يومي يعادل (75%) من أجره اليومي الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في احد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل وفقاً لقرار صادر عن المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى احكام هذا القانون.

ب-مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يستمر صرف البديل اليومي طيلة مدة عجز المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة "

من خلال النص السابق نجد ان المشرع حدد ضوابط لصرف البديل اليومي من خلال:

¹ وذلك بموجب المادة 19 من قانون الضمان الاجتماعي والذي يحدد الموارد المالية للمؤسسة

أ. **ثبوت حالة الشفاء:** وذلك بانتهاء المدة العلاجية التي يحتاجها المصاب ومقدرته على ممارسة عمله حسب القرار الصادر عن الجهة العلاجية التي تحدد حسب الأنظمة الصادرة بمقتضى قانون الضمان الإجتماعي.

ب. **ثبوت العجز:** وذلك بثبوت إصابة العمل بعجز دائم كلي أو جزئي ويقصد بالعجز الدائم كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته على العمل بصفة دائمة، حسب نسب مئوية معينة، فالعجز الجزئي الدائم يكون بنسبة تقل عن 75% والعجز الكلي الدائم يكون بنسبة لا تقل عن 75% من مقدرته الجسدية على ممارسة العمل. وثبوت هذا العجز يوقف صرف البديل اليومي ويرتب حقوقاً أخرى للعامل كما سنرى لاحقاً.

أ. **ثبوت الوفاة:** ان الإصابة التي ينتج عنها وفاة العامل توقف صرف البديل اليومي وترتب حقوقاً أخرى للورثة بحيث يحق لهم المطالبة بالتعويض عن وفاة مورثهم كما سنرى لاحقاً.

تجدر الإشارة الى أن المشرع الأردني لم يحدد مدة زمنية لصرف البديل اليومي لكن يرى الباحث ضرورة تحديد مدة زمنية للبديل اليومي للإصابات التي تحتاج مدة زمنية طويلة أو بتحديد مقدار معين ومدرّوس بمدى كفايته وصرفه للعامل لإكمال علاجه ووقف صرف البديل اليومي وذلك حماية للمؤسسة والعامل.

2. **العامل الخاضع لقانون العمل:** خضوع العامل لقانون العامل يترتب له التزاما على صاحب العمل يتمثل بأداء البديل اليومي المنصوص عليه بالقانون حيث نصت المادة 90/ب من قانون العمل بأنه " إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل (75%) من معدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك خلال مدة المعالجة التي تحدد

بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل الى (65%) من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة.

من خلال النص السابق فإن صرف البديل اليومي يبدأ من تاريخ وقوع الإصابة وخلال مدة العلاج، أي الى حين انتهاء الفترة العلاجية ، كما يقصد بأحد مراكز العلاج المعتمدة أو المرجع الطبي بالطبيب المعتمد أو اللجنة الطبية المعتمدة من قبل وزير العمل، وتختلف بذلك عن المستشفيات، وهذه هي العبرة بانقاص قيمة البديل، حيث ان قيمة البديل اليومي للمصاب الذي يتلقى العلاج بالمستشفيات 75% من معدل الأجر اليومي، اما في حال تلقي المصاب العلاج لدى المراكز الطبية المعتمدة أو المرجع الطبي فتتخفّض هذه القيمة الى 65% من معدل الأجر اليومي.

من خلال ما سبق نجد ان الحماية التي نص عليها قانون الضمان الإجتماعي تجاوز ما جاء في قانون العمل، حيث ان قانون العمل ينقص مقدار البديل اليومي عند علاج العامل المصاب لدى المرجع الطبي لوزارة العمل بينما ساوى قانون الضمان الإجتماعي مقدار البديل اليومي عند علاج العامل لدى أي جهة علاجية دون تحديد.

اخيراً تجدر الإشارة الى أن الشرط الأساسي لصرف البديل اليومي للعامل المصاب الخاضع لأي من قانون العمل أو الضمان الإجتماعي وقف صرف الأجر خلال الفترة العلاجية ففي حال استمرار صاحب العمل صرف الأجر للعامل خلال فترة علاجه لا يحق للأخير المطالبة بالبديل اليومي لعدم توافر ضرر مالي يلحق بالعامل المصاب خلال فترة علاجه.

الفرع الثالث: التعويض عن العجز الدائم والوفاة

سبق وأن أشرنا الى ان إصابة العمل تلحق بالعامل ضرراً جسدياً ويستحق العامل لقاء هذا الضرر الحق بالعلاج ومن ثم ثبوت الشفاء أو العجز أو الوفاة. قد يتخلف عن الإصابة عجزاً دائماً في قوى العامل والذي ينتج عنه عدم مقدرة العامل ممارسة عمله أو أي عمل آخر، أي يفقد الشخص قدرته على العمل.

ان العجز الدائم ورد في القانون الأردني وقد قسمه المشرع الى قسمين، العجز الكلي الدائم ويقصد به كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن 75%، والعجز الجزئي الدائم ويقصد به كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة تقل عن 75%¹. كما انه قد يتخلف عن الإصابة وفاة العامل المصاب، بالتالي يستحق الورثة الذي كان مورثهم معيلاً لهم الحق بالتعويض حيث نص القانون على هذا الحق صراحة وهو ما سنبحث به تالياً.

أولاً: التعويض عن العجز الكلي الدائم والوفاة

عرفت المادة الثانية من قانون الضمان الإجتماعي العجز الكلي الدائم بأنه كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن 75%، وهذا ما يؤكده القضاء حيث قضت محكمة العدل العليا الأردنية بأن العجز الكلي هو الذي يحول كلياً بصورة بصورة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه أي مهنة يتقاضى منها دخلاً وبالمعنى المخالف ان من يزاول عملاً يكسب منه دخلاً فلا يكون عجزاً كلياً².

¹ المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

² قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 93/140، ديوان الفتوى والتشريعات، الكامل للتشريعات، 1993، صفحة 236

ان تقدير التعويض عن العجز الكلي الدائم أو الوفاة يختلف تبعاً للقانون الخاضع له العامل المصاب. حيث ان العامل الخاضع لأحكام قانون العمل يتم تقدير التعويض المستحق عن العجز الكلي أو الوفاة ويكون مبلغاً مقطوعاً يساوي اجر 1200 يوم عمل بحد ادنى لا يقل عن 2000 دينار وحد اقصى لا يزيد عن 5000 دينار¹، وفي حال تجاوز التعويض 5000 دينار يرد الى الحد الاقصى الذي حدده القانون ويلتزم صاحب العمل بأداءها.

يرى الباحث بضرورة تعديل نص المادة 90 من قانون العمل الاردني وذلك لعدم تحقق العدالة بالحكم بالتعويض عن الوفاة، حيث أن الحد الأدنى للأجور لا يتناسب مع بدل التعويض المستحق. ان الحد الادنى للأجور في الاردن يساوي 220 دينار أردني² وعند اجراء المعادلة المنصوص عليها في نص المادة فإن اجر العامل اليومي يساوي ثمانية دنانير تقريباً، بالتالي فإن تعويض الوفاة (8 دنانير × 1200 يوم عمل) يساوي (9600 دينار أردني). بذلك ترد القيمة الى مبلغ 5000 دينار أردني، أي أن من يتقاضى الحد الأدنى للأجور والحد الأعلى للأجور يتقاضى القيمة نفسها في حالة الوفاة.

اما العامل الخاضع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي فيستحق راتب اعتلال عن اصابته بالعجز الكلي الدائم على خلاف قانون العمل الذي نص على مبلغ محدد، ويقدر راتب الاعتلال بنسبة 75% من أجر العامل الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة وذلك بعد استقرار حالة المؤمن عليه بقرار من المرجع الطبي، وفي حال احتياج المؤمن له لمن يقوم باعباء حياته اليومية تزداد قيمة الراتب 25%.

¹ المادة 90 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996

² القرار رقم 5134 في الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ 2011/12/31

أما في حال وفاة المؤمن عليه فيستحق ورثة المتوفى راتب تقاعد بنسبة 75% من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة ويتم توزيعه على الورثة المستحقين وفق أحكام القانون¹. تجدر الإشارة الى ان القانون لم ينص صراحة على عدم جواز المطالبة بالتعويض الوارد بقانون الضمان الإجتماعي والوارد بقانون العمل حيث ان العامل الذي تعرض لإصابة عمل وهو خاضع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي يحق له أو لورثته المطالبة بالتعويض المنصوص عليه في قانون العمل في حال اثبات ان الإصابة وقعت نتيجة خطأ جسيم من قبل المنشأة.

وعلى ذلك قضت محكمة التمييز بأنه " وحيث ان إصابة مورث المدعين هي إصابة عمل وعليه فإن المدعين يستحقون بدل التعويضات المطابق لها باستثناء المنصوص عليها في قانون العمل وحتى يستحق الورثة هذه التعويضات من رب العمل لابد أن يكون هناك خطأ جسيم من رب العمل، وحيث ان الحادث وقع أثناء سير السيارة فإنه لا يوجد خطأ من قبل رب العمل " ²، وقد تم تعويض المدعيين حسب قانون الضمان الإجتماعي بتحديد راتب تقاعد دون القبول بتعويضهم حسب قانون العمل لعدم توافر الخطأ من قبل صاحب العمل.

ثانياً: التعويض عن العجز الجزئي الدائم

عرفت المادة الثانية من قانون الضمان الإجتماعي العجز الجزئي الدائم بأنه كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة تقل عن 75%، فإن هذا العجز يؤدي الى فقد العامل جزءاً من قدراته بصفة دائمة لممارسة العمل بالتالي يستحق العامل تعويضاً حسب القانون.

¹ المادة 30 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

² قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2016/133، تاريخ 2016/4/26

أورد المشرع في قانون العمل بأنه " إذا نتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على أساس نسبة ذلك العجز الى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون ¹. من خلال النص السابق فإن احتساب التعويض يكون على أساس المعادلة التي يحسب عليها التعويض عن العجز الكلي الدائم، وذلك بالرجوع الى الجداول التي وردت في ملحق قانون العمل ومن ثم احتساب التعويض. فالتعويض عن العجز الجزئي الدائم حسب قانون العمل يساوي 1200 يوم (معدل الأجر × نسبة العجز الجزئي) بحد أدنى 2000 دينار وحد أقصى 5000 دينار.

كذلك نظم قانون الضمان الإجتماعي العجز الجزئي الدائم حسب نص المادة 30 من القانون والتي فرقت التعويض عن العجز الجزئي باختلاف نسبة العجز على النحو الآتي:

1. العجز بنسبة لا تقل عن 30%: نصت المادة 30/ج من قانون الضمان الإجتماعي على انه " إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم نسبته لا تقل عن (30%) فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري يحسب على أساس نسبة ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي الاصابي الدائم المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة ، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي " وبناءاً عليه نجد ان القانون اعطى الحق للعامل المصاب براتب اعتلال شهري من تاريخ ثبوت العجز بقرار من المرجع الطبي على أساس راتب العجز الكلي الذي أشرنا اليه سابقاً.

¹ المادة 90/ج من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

وعلى ذلك قضت محكمة التمييز بالعجز الجزئي الدائم والذي حدد نسبة العجز بـ 50% بأن يستحق العامل المصاب تعويضاً حسب نص المادة 30/ج من قانون الضمان الإجتماعي¹.

2. العجز بنسبة تقل عن 30%: نصت المادة 30/د من قانون الضمان الإجتماعي بأنه " إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم تقل نسبته عن (30%) فيستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة الذي يعادل نسبة ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي الاصابي الدائم المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة مضروباً في ستة ثلاثين شهراً " بناءً عليه فإن العامل المصاب يستحق تعويضاً دفعة واحدة أي مبلغاً مقطوعاً على عكس الفقرة السابقة يقدر براتب 36 شهر من رواتب العجز الكلي مضروبة بنسبة العجز. وهذه الحالة مشابهة لآلية تقدير التعويض حسب احكام قانون العمل باعتبار التعويض مبلغاً مقطوعاً يدفع مرة واحدة.

المطلب الثالث

التعويض حسب المسؤولية المدنية

سبق وأن أشرنا في الفصل السابق انه يحق للعامل الرجوع على صاحب العمل والمطالبة بالتعويض وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية في القانون المدني ضمن ضوابط حددها القانون، وذلك بأن تكون الإصابة نتيجة خطأ صاحب العمل اضافة للتعويض الذي تحصل عليه العامل حسب قانون العمل أو قانون الضمان الإجتماعي. حيث نصت المادة 89 من قانون العمل على انه " مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل الا اذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل "، كذلك المادة 37 من قانون الضمان الإجتماعي

¹ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2011/4013، تاريخ 2012/2/23

"مع مراعاة ما ورد في الفقرة (هـ) من المادة (27) من هذا القانون لا يحق للمصاب أو لورثته أو للمستحقين عنه الرجوع على المنشأة للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة".

استناداً للنصوص السابقة فإن المشرع اجاز للعامل أو ورثته أو المستحقين المطالبة بالتعويض المنصوص عليه في أي قانون آخر ضمن شروط، حيث اشترط قانون العمل ان تكون الإصابة ناتجة عن خطأ من قبل صاحب العمل، اما خلاف ذلك فلا يحق لهم المطالبة بأي تعويض غير المنصوص عليه في القانون الذي يخضع له العامل، اما قانون الضمان الإجتماعي فقد اشترط ان تكون الإصابة ناتجة عن خطأ جسيم من قبل المنشأة وخلاف ذلك لا تقبل المطالبة.

وعليه فقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه " يستفاد من المواد 86 و 1/90 و 89 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 والمادة 36 من قانون الضمان الإجتماعي رقم 2001/19 ان الفصل العاشر من قانون العمل يكون واجب التطبيق على إصابات العمل التي تلحق بالعمال غير المشمولين بمظلة الضمان الإجتماعي 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 ان يثبت ان إصابة العمل قد نشأت عن خطأ صاحب العمل" ¹ وعليه فان القانون والقضاء اعطى الحق للعامل المصاب المطالبة بالتعويض الإضافي دون النظر الى حصول العامل على التعويض المنصوص عليه في التشريعات العمالية، عندما قضت محكمة التمييز بأنه "وحيث ان مصدر التزام صاحب

¹ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2007/349، تاريخ 2007/5/8

العمل في 89 من قانون العمل فهو في حال ثبوت الخطأ العادي من قبله، أي من حق العامل تأسيس مطالبته على أساس المسؤولية التقصيرية أي خطأ صاحب العمل وفق احكام المواد (256 و 275 و 266 و 267) من القانون المدني وبالتالي وان كانت إصابة العمل هي السبب في المطالبة فإن ذلك لا يعني المطالبة بحقوق عمالية ولا يحول دون المطالبة بحق التعويض عن العطل والضرر في مصدر قانوني آخر " ¹.

استناداً للأحكام السابقة نجد أن القضاء أجاز للعامل المصاب أو ورثته أو المستحقين عنه الحق بالمطالبة بالتعويض حسب ما ورد في مصدر قانوني آخر دون البحث في حصوله على تعويض آخر حسب قانون العمل أو قانون الضمان الإجتماعي حيث ان التزام صاحب العمل أو المنشأة بأداء التعويض حسب قواعد المسؤولية التقصيرية التزام قانوني صريح نص عليه قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، بالتالي فإن التعويض الإضافي يتبع التعويض الأساسي ويختلف عنه من حيث الجهة الملزمة بأداء التعويض.

فالتعويض الأساسي يقع على عاتق مؤسسة الضمان الإجتماعي بينما يقع التعويض التكميلي على عاتق الذمة الفردية للمسؤول ² وعليه فقد قضت محكمة التمييز بأنه " ما دام ان المحكمة وصلت الى مسؤولية صاحب العمل فمن الحق الحكم للمدعين بالتعويض عما أصابه من ضرر دون الالتفات الى ما استحقوه من راتب من الضمان الإجتماعي " ³. مع العلم انه يحق لصاحب العمل الذي حكم عليه بالتعويض الإضافي ان يرجع على العامل بدعوى الاثراء بلا سبب.

¹ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2015/1461، تاريخ 2015/8/11

² المناصير، محمد، مدى تطبيق المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل، مرجع سابق، صفحة 279

³ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2001/6684، تاريخ 2001/7/31

يرى الباحث انه يجب توحيد النصوص القانونية المختصة بالتعويض عن إصابات العمل وذلك للخروج من فكرة التعويض المجاوز للضرر، كون ان العامل قد يتحصل على تعويض وفق مصدرين قانونيين وبذلك تتحول فكرة التعويض من جبر الضرر الى الاتراء بلا سبب وتكبد صاحب العمل أو المنشأة اعباء مالية اضافية.

المبحث الثاني المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل

ان حق العامل بالتعويض هو حق كفله القانون بمجرد تعرض العامل لإصابة عمل، ويكون الحق بالتعويض محدداً حسب نصوص القانون، كما ان التعويض حق فردي للعامل يقوم بحمايته والدفاع عنه وذلك بالمطالبة به امام الجهات المختصة سواء كانت ادارية كالمؤسسة العاملة للضمان الإجتماعي أو المفوض بتقدير التعويض في وزارة العمل، أو كانت الجهات القضائية المختصة بحل النزاعات العمالية.

تظهر أهمية المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل كون عدم مطالبة العامل يعد بمثابة اسقاط الحق في حال مرور الزمن المانع من سماع الدعوى (التقادم) من تاريخ وقوع الإصابة. لذلك لابد من البحث في طرق المطالبة إدارياً في المطلب الأول، والمطالبة قضائياً في المطلب الثاني.

المطلب الأول المطالبة إدارياً

حد القانون جهات ادارية مختصة بالنظر في مسألة التعويض عن إصابات العمل والتي بدورها تطلع على الإجراءات المتخذة منذ بداية الواقعة بتحقيق الأحكام القانونية الى حين المطالبة بالتعويض والحكم فيه. وتختلف هذه الجهات باختلاف الأحكام القانونية التي يخضع لها العامل المصاب بين قانون العمل والذي يتم المطالبة أمام وزارة العمل، وقانون الضمان الإجتماعي الذي يتم المطالبة امام اللجان المختصة، التي حددها القانون على النحو الاتي:

الفرع الأول: المطالبة امام وزارة العمل

نص قانون العمل على اعطاء مهمة تقدير التعويض للأمين العام في وزارة العمل للعمال غير الخاضعين لأحكام قانون الضمان الإجتماعي، كما اجاز للوزير ان يوكل هذه المهام لأي موظف في مناطق محددة من المملكة وذلك لتخفيف الاعباء على الافراد لدى مطالبتهم بالتعويض، حيث نص القانون على انه " يتم تقدير التعويض الواجب دفعه بمقتضى هذا القانون بناء على طلب صاحب العمل أو العامل أو المستحقين عنه، وفي حالة عدم الاتفاق على التعويض يقدره الأمين العام باعتباره المفوض بتقدير التعويض، ويكون خصماً في الدعوى المتعلقة به، وللوزير تعيين مفوضين آخرين من موظفي الوزارة لممارسة صلاحيات المفوض في أي منطقة في المملكة، ويدفع التعويض دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ قرار المفوض بتقديره الى ذوي العلاقة " ¹.

من خلال النص السابق نجد ان الأمين العام لا يباشر صلاحياته الا من خلال طلب يقدم من قبل العامل أو ورثته أو المستحقين عنه يقضي بالمطالبة بالتعويض وبذلك يبدأ الأمين العام باعتباره الخصم بالمطالبة ويقوم مقام العامل المصاب بإجراء التحقيقات الضرورية من خلال النماذج المقدمة من قبل العامل أو صاحب العمل والتأكد ان الواقعة أو الحادث يشكل إصابة عمل بالمعنى الذي قصده المشرع من حيث الأركان والشروط ومدى تحققها. وللأمين العام أو الذين لهم الصلاحية بالانتقال الى مكان الواقعة للمعاينة وسماع الشهادة واخذ الإفادات والاطلاع على التقارير الطبية لتحديد مقدار التعويض.

يتم تقديم النماذج الى مديرية السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل حيث يكون واجب هذه المديرية معاينة الحوادث وتسجيلها واعداد التقارير عنها متضمنة الوسائل والاحتياطات الواقية

¹ المادة 92/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

والكفيلة بتلافي تكرارها واعداد الاحصائيات الخاصة بحوادث وإصابات العمل¹. عند الانتهاء من التحقيقات يتم تحويل العامل الى اللجان الطبية في وزارة الصحة وذلك للتأكد من مدى ارتباط الإصابة والحادثة الذي لحق بالعامل وصدور تقرير بالأضرار الجسدية التي لحقت بالعامل.

تشكل اللجان الطبية في وزارة الصحة بموجب نظام اللجان الطبية² ويتم عرض العامل على اللجنة الطبية اللوائية حيث تتكون هذه اللجنة من ثلاثة أطباء يرأسها الطبيب الاقدم بينهم³ لتقدير نسبة العجز وفيما اذا كان ما اصاب العامل ينطبق على مفهوم إصابة العمل من الناحية الطبية. على ذلك فقد قضت محكمة التمييز بأنه " حيث ان اللجنة الطبية اللوائية المشكلة وفقاً للقانون وبموجب تقريرها قدرت نسبة العجز اللاحق بالميز ضدّه نتيجة الإصابة التي تعرض لها جراء الحادث بنسبة 25% من قواه الجسدية العامة وحيث ان اللجنة الطبية اللوائية ذات الاختصاص قامت بإعداد تقريرها بعد الاطلاع على كافة التقارير الطبية السابقة الصادرة عن الاطباء المعالجين وتقرير الطب الشرعي التي بينت مواطن إصابة المميز ضدّه وما خلفه الحادث له والتي شكلت عاهة جزئية دائمة، ما يجعل التقرير بينة قانونية لا يجوز اثبات ما يخالفها وحيث ان هذا التقرير بينة رسمية لا يطعن فيها الا بالتزوير " ⁴. ويكون القرار الصادر عن اللجنة قابلاً للاعتراض لدى الوزير أو الأمين العام⁵ والذي يصدر قراره بقبول الاعتراض واعادة التقارير الى اللجنة لإعادة النظر فيه أو رد الاعتراض. ويحق للعامل الاعتراض على قرار الوزير امام القضاء الاداري⁶ خلال ستين يوم من اليوم التالي لصدور القرار باعتباره قرار إداري.

¹ المادة 6 من نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية لسنة 1998

² نظام اللجان الطبية لسنة 2014

³ المادة 7/أ من نظام اللجان الطبية 2014

⁴ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2018/36، تاريخ 2018/2/20

⁵ المادة 6 من نظام اللجان الطبية 2014

⁶ المادة 30 من نظام اللجان الطبية 2014

بعد الحصول على القرار النهائي القطعي يتم أيداعه لدى المفوض والذي يقع على عاتقه تقدير التعويض حسب فترة توقف العامل عن العمل أو العجز الدائم أو الوفاة والذي يكون التعويض للورثة بعد الحصول على تقرير يربط إصابة العمل بالوفاة.

تجدر الإشارة الى ان القانون نص على مدة معينة لا يجوز تقديم طلب تقدير التعويض بعد فواتها، حيث نص القانون على انه " لا يقبل الطلب بالتعويض عن أي إصابة عمل ما لم يقدم الى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها أو من تاريخ وفاة العامل المصاب على انه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو الوفاة اذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الإصابة " ¹ حيث ان الزمن المانع من سماع الدعوى سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو الوفاة، لكن في حال قام العامل أو ورثته أو المستحقين عنه تقديم بيئة وافية للمفوض تفيد ان التأخر كان لسبب مشروع يجوز للمفوض النظر بالطلب، والسبب المشروع كعدم استقرار الإصابة بشكل نهائي.

الفرع الثاني: المطالبة بالتعويض امام المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي

في الفرع السابق بحثنا في المطالبة بالتعويض اما وزارة العمل للعمال غير الخاضعين لأحكام قانون الضمان الإجتماعي، وفي هذا الفرع سنبحث في مطالبة العمال الخاضعين لأحكام قانون الضمان الإجتماعي حيث ان المؤسسة العامة هي الجهة صاحبة الاختصاص بالنظر في طلبات التعويض المقدمة من قبل العمال الذين لحق بهم إصابة عمل.

ان احدى مهام المؤسسة التأمين على مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل التي قد تلحق بالعمال الخاضع لقانون الضمان الإجتماعي وبذلك تحل المؤسسة محل صاحب العمل

¹ نص المادة 93 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

بتقدير التعويض عن أدائه¹، وذلك عقب أداء صاحب العمل التزامه بنقل المصاب الى مركز العلاج وإبلاغ المؤسسة بالحادث. حيث انها الجهة الإدارية المختصة بالنظر بالطلبات المتعلقة بإصابة العمل والتعويض عنها بعد ثبوت حالة استقرار الإصابة².

ينظم قانون الضمان الإجتماعي اللجان المختصة بتقدير التعويض عن إصابات العمل بموجب نص المادة 38/ج من قانون الضمان، حيث تم تشكيل اللجنة الطبية الأولية والتي تتولى التحقيق بالحادث الذي لحق بالعامل، ومدى تحقق مفهوم إصابة العمل وتقدير الاضرار التي لحقت بالعامل بتعطله عن العمل أو اصابته بالعجز الدائم أو وفاة العامل³ ومن ثم اصدار القرار بتقدير التعويض حسب احكام قانون الضمان الإجتماعي.

يتم الاعتراض على قرار اللجنة الطبية الأولية امام اللجنة الطبية الاستئنافية وليس القضاء، بموجب المادة 9 من نظام اللجان التأمينية خلال ستين يوم من اليوم التالي لتاريخ تبلغ القرار وللمعتراض ان يرفق الوثائق التي تدعم اعتراضه⁴ ولا تقبل أي وثائق بعد مضي المدة المحددة قانوناً للاعتراض.

يعد صدور قرار اللجنة الاستئنافية قراراً ادارياً نهائياً ويقبل الطعن أمام القضاء الاداري خلال ستين يوم من اليوم التالي لتبلغ القرار وفي حال صدر قرار المحكمة بالإلغاء يتم اعادة النظر واصدار قرار يوافق قرار المحكمة الإدارية ويكتسب قرار اللجنة الصفة الدرجة القطعية ويكون بذلك

¹ حيث نصت المادة 25 من قانون الضمان الاجتماعي على
تشمل خدمات تأمين إصابات العمل ما يلي: أ-العناية الطبية التي تستلزمها الحالة المرضية للمصاب. ب-البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب إصابة العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (31) من هذا القانون. ج-الرواتب الشهرية وتعويضات الدفعة الواحدة المستحقة للمصاب والمستحقين عنه. د-نفقات الجنازة التي يستحق دفعها في حال وفاة المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل ويحدد المجلس مقدارها ومن تصرف لهم.

² عبيدات، عوني محمد، شرح قانون الضمان الاجتماعي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، سنة 1998، صفحة 173

³ المادة 23 من نظام اللجان التأمينية والطبية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لسنة 2015

⁴ المادة 38 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014

حجة على المؤمن عليه والمؤسسة، وعلى اللجان إصدار قرارها بالتعويض بصورة موافقة لما جاء في القرار.

تجدر الإشارة الى أنه في حال امتنعت المؤسسة أو تأخرت بأداء التعويض يحق للعامل رفع دعوى حقوقية امام المحكمة المختصة مكانياً وقيماً للمطالبة بالمبالغ المستحقة بموجب قرار اللجنة الاستئنافية والفوائد القانونية من تاريخ استحقاقها.

المطلب الثاني المطالبة قضائياً

سبق وان اشرنا ان القانون اجاز للعامل المطالبة بالتعويض باللجوء الى القضاء برفع دعوى حقوقية امام المحاكم المختصة حيث ان قانون العمل اعطى الاختصاص النوعي¹ للمحاكم الصلحية بالنظر في النزاعات العمالية بموجب نص المادة 137/أ من قانون العمل. وتكون هذه الدعوى معفاة من الرسوم ويتم نظرها على استعجال حيث أوجب القانون الفصل في الدعوى خلال مدة ثلاثة اشهر².

تجدر الإشارة الى أن دعوى المطالبة بالتعويض الاصلي يرفعها العامل الخاضع لأحكام قانون العمل ويتم تقديمها الى محكمة الصلح بموجب المادة 137/أ من قانون العمل وهي تختلف بذلك عن دعوى المطالبة بالتعويض الإضافي حيث ان الاخيرة تعد مطالبة حقوقية خاضعة للاختصاص

¹ يقصد بالاختصاص النوعي " توزيع العمل بين المحاكم على أساس نوع الدعوى دون النظر الى قيمتها " الكيلاني، محمود محمد، اصول المحاكمات والمرافعات المدنية، المجلد الأول، دار الثقافة للنشر، ط1، سنة 2012، صفحة 73

² نص المادة 137 من قانون العمل نصت على ان " تختص محكمة الصلح بالنظر، بصفة مستعجلة، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالاجور في المناطق المشكل فيها سلطة للاجور بمقتضى احكام هذا القانون، على ان يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة "

القيمي وتستند في ذلك الى القواعد العامة للمسؤولية المدنية على عكس المطالبة بالتعويض الاصلي والذي يكون محدداً حسب ما نص عليه قانون العمل من احكام تتعلق بالتعويض.

كذلك فإنه للعامل ان يقاضي المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في حال لم تؤدي التزامها أو تأخرت في اداء بدل التعويض المقرر للعامل بموجب القرار الصادر عن اللجنة المختصة بدعوى حقوقية، وتكون هذه الدعوى خاضعة للاختصاص القيمي كما تكون مستحقة الرسوم للقيّد في سجل المحكمة.

احكام دعوى المطالبة بالتعويض الإضافي

تظهر لدعوى المطالبة بالتعويض الإضافي عدة احكام حسب الاتي:

أولاً: أطراف الدعوى

أطراف الدعوى هم الاشخاص الذين أجاز لهم القانون الترافع أمام القضاء وذلك باكتسابهم المصلحة في رفع الدعوى والخصومة ويقسم أطراف الدعوى الى:

1. المدعي: وهو العامل سواء كان خاضعاً لأحكام قانون العمل أو الضمان الإجتماعي ام لم يكن، وبشترط القانون ان تتوافر فيه المصلحة الشخصية المباشرة¹ كون انه هو المصاب بالضرر، أو الورثة الذين يحق لهم رفع الدعوى لما اصابهم من ضرر جرّاء وفاة مورثهم ويحق لأي منهم رفع الدعوى باسمه والمطالبة بمقدار ما لحقه من ضرر.

2. المدعى عليه: وهو صاحب العمل بكافة الأحوال ولا تدخل المؤسسة العامة كخصم في دعوى المطالبة كون الوظيفة التي تقع على عاتقها اداء التعويض المنصوص عليه في قانون الضمان الإجتماعي، فهي غير متكافئة مع صاحب العمل بل تؤدي التزامها الذي فرضه عليها القانون.

¹ المادة 3 من قانون اصول المحاكمات المدنية

تجدر الإشارة الى أن وفاة صاحب العمل لا تنهي الخصومة أو تسقط الدعوى بل تصبح تركة صاحب العمل هي الخصم والتي يمثلها احد الورثة وفي حال صدور حكم المحكمة في صالح المدعي بالتعويض يتم التنفيذ على التركة قبل تقسيمها، وفي حال تم تقسيم التركة يخضع التعويض بمقدار ما أخذ كل وارث منهم.

ثانياً: الاختصاص القضائي

ان الاختصاص القضائي يحدد المحكمة المختصة بنظر النزاع حسب ما قضى به قانون أصول المحاكمات المدنية وقانون محاكم الصلح حيث ان الاختصاص يقسم الى:

1. الاختصاص القيمي: يقصد بالاختصاص القيمي توزيع العمل بين المحاكم على أساس قيمة الدعوى والتي يحددها الخصوم يوم رفعها، ونصت المواد 48-55 من قانون اصول المحاكمات المدنية على تنظيم قواعد الاختصاص القيمي للمحاكم.

2. الاختصاص النوعي: يقصد بالاختصاص النوعي توزيع العمل بين المحاكم على أساس نوع الدعوى دون النظر الى قيمتها، ويتم تحديد هذا الاختصاص بموجب القانون ومثال ذلك اختصاص محاكم الصلح بالنظر بالنزاعات العمالية ودعوى ازالة الشبوع والتي حددها قانون العمل وقانون محاكم الصلح. نظم قانون اصول المحاكمات المدنية الاختصاص النوعي في المواد 30-33 من القانون.

3. الاختصاص المكاني: يقصد بالاختصاص المكاني تحديد المحكمة الصالحة لحل النزاع بالنسبة للمنطقة الجغرافية. نظم قانون اصول المحاكمات المدنية الاختصاص المكاني في المواد 36-47 من القانون. تجدر الإشارة الى ان الاختصاص المكاني ليس من النظام العام ويجوز للأطراف الاتفاق على تحديد المحكمة المختصة مكانياً.

الفصل الخامس

الخاتمة والنتائج والتوصيات

أولاً: الخاتمة

إن الإصابات التي يتعرض لها العمال في المجتمع عديدة ومتنوعة وتحتاج لتطبيق القانون بشكل يكفل الحقوق والالتزامات المترتبة على أطراف العلاقة، وهو ما يتطلب البحث في التعويض عن إصابة العمل بشكل يحقق الحماية الاجتماعية مما يترتب عليه تحقيق العدالة المجتمعية والنهوض بالاقتصاد الوطني. تناولت هذه الدراسة موضوع التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني من خلال بيان مفهوم إصابة العمل التي يستحق العامل المصاب تعويضاً عنها ومن ثم تم البحث في المسؤولية المدنية التي يلجأ لها العامل ليطالب بالتعويض. من ثم تم التطرق للآلية المتبعة بالحصول على التعويض والوسائل الواجب الأخذ بها باستعراض النصوص القانونية والآراء الفقهية والأحكام القضائية من خلال عدد من المباحث والمطالب. بعد ان انتهينا من دراسة أحكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني نأتي لتقديم بعد النتائج وأهم التوصيات في هذه الدراسة.

ثانياً: النتائج

1. عرفت القوانين محل الدراسة إصابة العمل المشمولة بالحماية التأمينية وتم تحديد الشروط والمحددات الواجب توافرها في إصابة العمل والتي ترتب حقوقاً للعامل حسب ما نص عليه المشرع في التشريعات العمالية وما استقرت عليه الآراء الفقهية والأحكام القضائية
2. يشترط لاعتبار الحادث الذي لحق بالعامل إصابة عمل توافر العنصرين المكاني والزمني لطريق العمل وعدم تحقق أي عارض من عوارض الطريق التي نص عليها المشرع، الا انه من

الممكن ان تقع إصابات عمل خارج العنصرين المكاني والزمني حيث ان الإصابة التي تقع خارج مكان العمل أو خارج أوقات العمل الرسمي نتيجة تواجد العامل بحكم طبيعة العمل هي في الأصل إصابة عمل وليست خارج زمان ومكان العمل حيث ان الإصابة قد وقعت بسبب العمل والظروف المحيطة بالعامل ومكان العمل

3. أجاز المشرع من خلال قانون العمل رجوع العامل على صاحب العمل بالتعويض حسب قواعد المسؤولية المدنية في القانون المدني بالتعويض في حال كان الحادث الذي أصاب العامل نتيجة خطأ صاحب العمل، كذلك قانون الضمان الإجتماعي في حال كانت الإصابة ناتجة عن الخطأ الجسيم الصادر عن المنشأة التي يعمل لديها العامل

4. أجاز القانون للعامل المصاب أو ورثته أو المستحقين عنه الحق بالمطالبة بالتعويض حسب ما ورد في مصدر قانوني آخر دون البحث في حصوله على تعويض آخر حسب قانون العمل أو قانون الضمان الإجتماعي حيث ان التزام صاحب العمل أو المنشأة بأداء التعويض حسب قواعد المسؤولية التقصيرية التزام قانوني صريح نص عليه قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، بالتالي فإن التعويض الإضافي يتبع التعويض الأساسي ويختلف عنه من حيث الجهة الملزمة بأداء التعويض.

5. حدد القانون جهات ادارية مختصة بالنظر في مسألة التعويض عن إصابات العمل والتي بدورها تطلع على الإجراءات المتخذة منذ بداية الواقعة بتحقيق الأحكام القانونية الى حين المطالبة بالتعويض والحكم فيه. وتختلف هذه الجهات باختلاف الأحكام القانونية التي يخضع لها العامل المصاب بين قانون العمل والذي يتم المطالبة أمام وزارة العمل، وقانون الضمان الإجتماعي الذي يتم المطالبة امام اللجان المختصة بالمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي

ثالثاً: التوصيات

1. يوصي الباحث بضرورة تحديد المشرع لمفهوم الحادث الذي نص عليه في تعريف إصابة العمل، وتحديد مكان العمل والخروج عن المفهوم الضيق لمكان العمل بأنه مقر العمل والأجر تسميته بمكان أداء العمل، كذلك تحديد الجهة المقابلة لمكان العمل على وجه ينفي احتمالية تكبد صاحب العمل دفع تعويض غير ملزم به في حال تعرض العامل لحادث عمل كذلك تحديد معايير عوارض الطريق التي تسقط حق العامل بالمطالبة بالتعويض.
2. يوصي الباحث بضرورة التعويض عن الضرر المعنوي ضمن نطاق قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي وعدم الاكتفاء بالضرر الجسدي لما للضرر المعنوي من اثار على العامل لا تقل جساماً عن الضرر الجسدي.
3. يوصي الباحث بضرورة تعديل نص المادة 90 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته (الفقرة أ) بحذف عبارة " على ألا يتجاوز التعويض خمسة آلاف دينار ولا يقل عن ألفي دينار "عبارة" على ألا يتجاوز التعويض عشرة آلاف دينار ولا يقل عن خمسة آلاف دينار " بحيث يتناسب التعويض عن الوفاة مع الحد الأدنى للأجور.
4. يوصي الباحث بتعديل نص المادة 31 من قانون الضمان الإجتماعي لسنة 2014 والمادة 94 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته بحذف عبارة " يسقط حق المصاب " واستبدالها بعبارة " لا يستحق المصاب " وذلك للاختلاف بين اسقاط الحق وعدم الاستحقاق.
5. يوصي الباحث بضرورة توحيد النصوص القانونية المختصة بالتعويض عن إصابات العمل وذلك للخروج من فكرة التعويض المجاوز للضرر، كون ان العامل قد يتحصل على تعويض وفق

مصدرين قانونيين وبذلك تتحول فكرة التعويض من جبر الضرر الى الاثراء بلا سبب وتكبد صاحب العمل أو المنشأة اعباء مالية اضافية.

6. يوصي الباحث بتعديل نص المادة 37 من قانون الضمان الإجتماعي لسنة 2014 بحذف عبارة " خطأ جسيم " ووضع عبارة " خطأ " وذلك لتساوي الحقوق بين العمال الخاضعين لأحكام قانون الضمان الإجتماعي والعمال الخاضعين لأحكام قانون العمل.

7. يوصي الباحث بضرورة توحيد الآلية التي تتبعها الجهات الإدارية سواء في وزارة العمل أو في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في تقدير التعويض وأدائه لمستحقينه كون أن هذه الجهات تعمل في سبيل واحد وهو تعويض العامل المصاب عما لحق به.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- ابن منظور، لسان العرب، المجلد التاسع، بيروت
- الأهواني، حسام الدين، (1996). قانون التأمين الإجتماعي، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر،
- خوالدة، احمد مفلح، (2011). شرط الاعفاء من المسؤولية العقدية، دراسة مقارنة، طبعة 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- الدسوقي، ابراهيم، (1975). الاعفاء من المسؤولية المدنية عن حوادث السيارات، الاسكندرية، دار النهضة العربية
- الذنون، حسن علي، (2018). المبسوط في المسؤولية المدنية، دار وائل للنشر
- رمضان، سيد محمود، (2014). الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية، طبعة 4، الأردن، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- الزعبي، مهند صالح، (2003). النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الإجتماعي الأردني، دراسة مقارنة، عمان، دار يافا للنشر والتوزيع
- السرحان وخاطر، (2019). شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية الالتزامات، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية، طبعة 7، الأردن، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- سلامة، رفيق، (1996). شرح قانون الضمان الإجتماعي، طبعة 1، بيروت
- السنهوري، عبد الرزاق، (2015) الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الثاني، طبعة جديدة، بيروت، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية
- السيد، عمر، (1990). مسؤولية الشخص عن فعله في قانون المعاملات المدنية الإماراتي، دار النهضة العربية

- صلاح، رامي نهيد، (2010). إصابات العمل والتعويض عنها، الأردن، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- الطباخ، شريف، (2003). جرائم الخطأ الطبي والتعويض عنها، طبعة 1، الاسكندرية، دار الفكر العربي
- الطباخ، شريف، (2009) المسؤولية المدنية التقصيرية والعقدية، طبعة 1، المنصورة، دار الفكر والقانون
- طه، عبد المولى طه، التعويض عن الاضرار الجسدية، مصر، دار الكتب القانونية، بلا سنة
- عبيدات، عوني محمد، (1998). شرح قانون الضمان الإجتماعي، طبعة 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- العتيبي، جهاد صالح، (2016). القواعد القضائية في شرح القانون المدني الفعل الضار، دار الثقافة للنشر والتوزيع،
- الكيلاني، محمود محمد، (2012). اصول المحاكمات والمرافعات المدنية، المجلد الأول، الطبعة 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- محمد، خالد عبد الفتاح، (2009). المسؤولية المدنية في ضوء احكام النقض، مصر، دار الثقافة القانونية
- مرقص، سليمان، (1998). الوافي في شرح القانون المدني في الالتزامات، طبعة 5، مصر الجديدة
- المعجم العربي الأساسي، (1989). المنظمة العربية للتربية والثقافة
- المعجم الوسيط، (1960). طبعة 5، مجمع اللغة العربية في القاهرة
- المغربي، جعفر محمود، (2018). شرح احكام قانون العمل، طبعة 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- منصور، محمد حسين، (1996). قانون التأمين الإجتماعي، منشأة المعارف، الاسكندرية

ثانياً: الرسائل والابحاث

- ابو بيح، حمزة هشام، (2018). السبب الأجنبي وأثره على احكام المسؤولية المدنية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- ابو رمان، فداء، (1996). تأمين إصابات العمل وامراض المهنة في قانون الضمان الإجتماعي الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية
- ابو سرور، اسماء، (2006). ركن الخطأ في المسؤولية التقصيرية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- ابو عرة، مراد شاهر، (2013). حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- ابو هلاله، والشقيرات، (2017). التزام المؤمن بالتعويض في التأمين من المسؤولية المدنية، بحث منشور، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، المجلد الثاني، العدد 2
- البستنجي، ياسر عبد الهادي، (2016). احكام إصابات العمل في قانون الضمان الإجتماعي الأردني، أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم الاسلامية
- البقور، كريمة جلال، (2016). التعويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الإجتماعي مقارنة مع قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية
- الجبور، يوسف عودة، (2019). المسؤولية المدنية الناشئة عن إصابات العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن
- الدويك، نضال عطا، (2016). التعويض عن الاضرار المادية المستقبلية، الناجمة عن الإصابات الجسدية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن
- رجال، رشا عبد القادر، (2010). النظام القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة حلب

- سعيدة، عمار محمود، (2015). التعويض عن الاضرار الجسدية في القانون المدني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- شنب، محمد لبيب، (1967). الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل وامراض المهنة، بحث منشور، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد 1، جامعة عين شمس، مصر، السنة التاسعة
- عدوي، منار حلمي، (2008). احكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- العقرباوي، عصام حسن، (2019). ضمان الضرر في مجال المسؤولية المدنية في القانون الأردني، بحث منشور، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية والتربوية، العدد 12
- مجاهد، رأفت نضال، (2019). التعويض عن الاضرار الجسدية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد الأول، المغرب
- محرز، احمد محمد، (1976). الخطر في تأمين إصابات العمل، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر
- مرقص، سليمان، (1971). المسؤولية المدنية في التقنيات العربية، بحث منشور، طبعة 2 معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة
- المناصير، محمد، (2016). مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، بحث منشور، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 1
- وسيلة، بوجو، (2013). دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر

ثالثاً: القوانين والتشريعات

- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته
- قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014
- القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976
- قانون اصول المحاكمات المدنية رقم 24 لسنة 1988 وتعديلاته
- قانون محاكم الصلح رقم 23 لسنة 2017
- نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي رقم 15 لسنة 2015
- نظام اللجان التأمينية والطبية للمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي رقم 16 لسنة 2015
- نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم 7 لسنة 1998
- نظام اللجان الطبية رقم 23 لسنة 2014

رابعاً: قرارات المحاكم

- قرارات محكمة التمييز الأردنية
- قرارات محكمة العدل العليا الأردنية

خامساً: الوسائل الالكترونية

- منشورات موقع عدالة <http://www.adaleh.info/>
- منشورات الموسوعة الابدية <http://lawpedia.jo/>
- منشورات موقع قسطاس <https://qistas.com/>