

جامعة آل البيت



كلية القانون

تحديد اصابات العمل وأمراض المهنة لغايات تسويتها ودياً في القانون الأردني
(دراسة مقارنة)

**Description of Work in juries and occupational diseases to be settled
amicably Jordanian Law**

(A comparative Study)

اعداد الطالب:

عبدالله محمد السرهيد

اشراف الأستاذ الدكتور

نائل مساعدة

العام الجامعي

٢٠١٦-٢٠١٧

قدمت هذه الرسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون في كلية
القانون في جامعة آل البيت ، نوقشت و اوصي بإجازتها بتاريخ ٢٠١٧/١/٣



جامعة آل البيت

تحديد اصابات العمل وأمراض المهنة لغايات تسويتها ودياً في القانون الأردني

(دراسة مقارنة)

Description of Work in juries and occupational diseases to be
Settled amicably Jordanian Law

A comparative Study

اعداد الطالب:

عبدالله محمد السرهيد

تحت إشراف

أ.د. نائل المساعدة

اعضاء لجنة المناقشة

أ.د. نائل المساعدة مشرفاً ورئيساً

أ.د. عوض الزعبي عضواً

د. نبيل الشطناوي عضواً

د. عبدالله السوفاني عضواً

قدمت هذه الرسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون في كلية القانون في جامعة آل البيت ، نوقشت و اوصي بإجازتها بتاريخ

2017/1/3

جامعة ال البيت

تفويض

أنا الطالب عبدالله محمد السرهيد ، أفوض جامعة ال البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات

أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة .

التوقيع :

التاريخ :

الاهداء

اتقدم بثمره هذا الجهد المتواضع

الى وطني الغالي الذي قدم لي الشيء الكثير

والى والدي ووالدتي الذي كان لهم بصمة واضحة

في مسيرتي العلمية والعملية

الشكر

إلى جامعتي العزيزة على قلبي جامعة آل البيت

إلى مشرفي التقدير الاستاذ الدكتور نائل مساعدة

إلى لجنة مناقشة هذه الرسالة على جهودهم الذي بذلوه

إلى أساتذة كلية القانون في جامعة آل البيت

وإلى كل من ساعدني في إعداد هذا الجهد المتواضع

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان

فهرس المحتويات

Contents

ز	الملخص
١	اولاً : المقدمة
٣	ثانياً: مشكلة الدراسة
٤	ثالثاً: أهمية الدراسة
٥	رابعاً: الدراسات السابقة
٧	خامساً: منهجية الدراسة
٨	سادساً: تقسيم الدراسة
٩	تمهيد: التعريف بتأمين إصابات العمل والمرض المهني
١٠	المطلب الاول: مفهوم إصابات العمل والمرض المهني
١٠	الفرع الأول: تعريف إصابات العمل والمرض المهني
١٥	الفرع الثاني: أهمية تأمين إصابات العمل والمرض المهني
٢٠	المطلب الثاني: تبني مبدأ المسؤولية الاجتماعية عن إصابات العمل والمرض المهني
٢٣	الفصل الاول: تحديد إصابات العمل والمرض المهني
٢٥	المبحث الأول: شروط إصابات العمل والمرض المهني
٢٦	المطلب الاول: إصابة حادث العمل
٢٨	الفرع الاول: الشروط الاولية أو التقنية لحادث العمل
٣٥	الفرع الثاني: الشروط المهنية للحادث
٣٨	الفرع الثالث: عناصر الحادث الواقع أثناء العمل (عناصر معيار التبعية)
٤٢	المطلب الثاني: الإصابة بالمرض المهني وإصابات حادث الطريق
٤٢	الفرع الأول: الإصابة بالمرض المهني
٤٤	الفرع الثاني: إصابات حادث الطريق
٥١	المبحث الثاني: الفئات المشمولة بتأمين إصابات العمل والمرض المهني
٥٢	المطلب الاول: الفئات المشمولة بنص قانون الضمان الاجتماعي
٥٣	الفرع الأول: العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل بشروط معينة
	الفرع الثاني: الفئات الأخرى و الفئات التي علق القانون شمولها باحكام التأمينات على صدور نص قانوني خاص أو قرار أو تعليمات تنفيذية
٥٦	المطلب الثاني: الفئات المشمولة بنصوص أخرى
٦٠	الفرع الاول: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل بموجب قرار من مجلس الوزراء (او تعليمات تنفيذية)
٦٢	الفرع الثاني: تطبيق أحكام التأمينات الاجتماعية على غير العمال
٦٨	الفصل الثاني: التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني
٦٩	المبحث الاول: الجهة المختصة بإجراء التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني
٦٩	المطلب الاول: لجان التسوية الودية للمنازعات وطبيعتها القانونية
٦٩	الفرع الأول: اللجان في الاردن
٧٩	الفرع الثاني: اللجان في الكويت

٨١	المطلب الثاني: اجراءات التسوية الودية.....
٨١	الفرع الأول: اجراءات التسوية الودية في الأردن.....
٨٦	الفرع الثاني: اجراءات التسوية الودية في الكويت.....
٩١	المبحث الثاني: نتائج التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني.....
٩٢	المطلب الاول: التعويض الجزافي عن العجز بشكل عام.....
٩٢	الفرع الاول: ماهية التعويض الجزافي.....
٩٤	الفرع الثاني: الاساس القانوني للتعويض الجزافي.....
٩٦	المطلب الثاني: التعويض العيني وإمكانية الجمع بينه وبين التعويض عن العجز المؤقت.....
٩٧	الفرع الأول: ماهية التعويض العيني أو الرعاية الطبية وخصائصه.....
١٠٠	الفرع الثاني: الجمع بين التعويض العيني والتعويض عن العجز المؤقت.....
١٠٢	المطلب الثالث: التعويض الجزافي عن العجز الدائم والوفاة.....
١٠٣	الفرع الاول: مفهوم التعويض الجزافي عن العجز الدائم والوفاة.....
١٠٤	الفرع الثاني: صور التعويض الجزافي عن العجز الدائم والوفاة.....
١٠٧	المطلب الرابع: التعويضات في النظام القانوني الكويتي.....
١٠٧	الفرع الأول: العلاج.....
١٠٩	الفرع الثاني: المعونة والمعاش ^٥
١١٣	الفرع الثالث: تعويضات الوفاة.....
١١٦	الخاتمة:.....
١١٦	النتائج:.....
١٢٠	التوصيات:.....
١٢٢	المراجع.....
١٢٢	الكتب:.....
١٢٤	الرسائل:.....
١٢٥	الأبحاث العلمية والدوريات:.....
١٢٥	القوانين والتشريعات:.....
١٢٦	الأحكام القضائية:.....
١٢٧	Abstract.....

تحديد إصابات العمل والمرض المهني لغايات تسويتها ودياً

القانون الكويتي والأردني

إعداد: عبدالله السرهيد

إشراف الأستاذ الدكتور نائل مساعدة

الملخص

تتعلق هذه الدراسة بواحد من أهم صور التأمينات الاجتماعية، وهو التأمين المتعلق بإصابات العمل والأمراض المهنية، ذلك التأمين الذي مر بمراحل تطور انتقلت فيها المسؤولية في تحمل الآثار الضارة الناجمة عن إصابات العمل والأمراض المهنية من العامل ذاته إلى المؤسسات التأمينية. وأصبحت إصابات العمل والأمراض المهنية واحداً من أهم الأسس التي تقوم عليها التغطية التأمينية في أنظمة التأمينات الاجتماعية المختلفة. وتعتبر هذه الصورة من التأمينات من الصور التي قد ينتج عنها منازعات تأمينية تتعلق بمدى تغطية المشرع لها، وكم التعويضات التي يقررها لها، وطرق تسويتها.

حيث تتناول الدراسة موضوع تحديد إصابات العمل والمرض المهني لغايات تسويتها ودياً، إذ أن عملية تحديد إصابات العمل والمرض المهني تبدأ من التعريف بها وبيان مفهومها، ومن ثم بيان الفئات المشمولة بالتغطية التأمينية، وتنتهي ببيان اللجان التي تعمل على التسوية الودية للنزاعات التي تثور عن إصابات العمل والأمراض المهنية، وصور التعويضات التي يستحقها العامل المصاب بإصابة عمل أو مرض مهني.

ويقوم الباحث بذلك من في فصلين يبحث الأول منها في النظام القانوني لمنازعات إصابات العمل والأمراض المهنية والحقوق المتنازع عليها، والثاني للبحث في آليات تسوية منازعات إصابات العمل والأمراض المهنية. ذلك كدراسة مقارنة بين القوانين الأردنية والكويتية.

اولا : المقدمة

لقد تطورت أنظمة الحماية الاجتماعية، حيث أصبحت تكفل للعامل حماية من الحوادث والاطار التي قد تقع له كإصابات العمل والمرض المهني، فانتقلت بذلك المسؤولية في تحمل الاثار الضارة الناجمة عنها من العامل ذاته أو صاحب العمل إلى المؤسسات التأمينية. الأمر الذي يحقق نوعا من العدالة الاجتماعية يتوافق مع تغطية جميع الاخطار المحتملة والاثار الضارة التي قد تقع للعامل، كتأمين العامل ضد إصابات العمل وحوادثه والامراض المهنية التي تصيب العامل.

بالتالي أصبحت إصابات العمل واحدة من اسس التغطية في أنظمة التأمينات الاجتماعية، إلا أنها تشكل بيئة خصبة للنزاعات التي يجري تسويتها اما بالطرق التقليدية أو من خلال القضاء، واما من خلال التحكيم ووسائل التسوية الودية، إلا أننا في هذه الدراسة نركز على طرق تسوية المنازعات المتعلقة بإصابات العمل والمرض المهني، التي تتدرج ضمن الطرق الودية التي وضعها المشرع بما فيها التحكيم، خاصة ان الخصومة فيها لا تختلف عن اية خصومة أو منازعة تأمينية بجميع عناصرها وحيثياتها.

وتبدأ عملية البحث في منازعات إصابات العمل والمرض المهني، من اللحظة التي تبدأ فيها الإصابة، إذ أن عملية تكييفها تحدد نقطة الانطلاق للمنازعة، فقد يصب التكييف في باب عدم اعتبار إصابة أو مرض مهني معين من باب إصابات العمل أو المرض المهني الأمر الذي يفقد العامل المصاب حقه بالتعويض عنها، إذ أن اجراءات التعويض المتبعة تستند اساسا على قرار التكييف في مدى اعتبار الحادثة أو المرض مرتبطا بالمهنة أو العمل. اما اذا تم تكييفها كإصابات عمل ومرض مهني فإن المصاب يستحق التعويض.

وقد مر التعويض الذي يستحقه العامل المصاب بإصابة عمل أو مرض مهني بمراحل تطور لتفسير وتحديد الاساس القانوني الذي يقوم عليه تأمين إصابات العمل، والتي بدأت بمرحلة المسؤولية عن إصابة

العمل على اساس الخطأ ومرحلة محاولة وضع اساس للمسؤولية عن إصابات العمل غير الخطأ ثم مرحلة المسؤولية عن إصابة العمل على اساس موضوعي. وانتهت بالاساس الحالي الذي يتبنى مبدأ المسؤولية الاجتماعية عن إصابة العمل.

وتعد مسألة المنازعات المتعلقة بإصابات العمل والمرض المهني من اكثر المنازعات حدوثا وتتعدد صورها، فهناك منازعات تتعلق بالاشتراكات، ومنازعات تتعلق بالحصول على الحقوق التأمينية المترتبة عن إصابات العمل والمرض المهني كمنازعات التكيف المهني، ومنازعات تقدير نسب العجز للحصول على التعويضات اللازمة.

وتجدر الاشارة إلى أن أطراف العلاقة في المنازعة التأمينية المتعلقة بإصابات العمل والمرض المهني هم: المؤمن عليه المصاب بإصابة عمل، والمؤسسة التأمينية، وصاحب العمل، وبشكل هؤلاء الاطراف الاساس الشخصي لمنزاعات إصابات العمل والمرض المهني. اما الاساس الموضوعي الذي تنصب عليه هذه المنازعات فيتمثل غالباً في ثلاثة صور رئيسية هي: حادث العمل، وحادث الطريق، والمرض المهني، إلا أن بعض التشريعات تضيف نوعاً رابعاً هو الإصابة الناجمة عن الاجهاد والارهاق كما فعل القانون المصري.

أما بالنسبة للحقوق المتنازع عليها والتي تكاد تنحصر في التعويض بشقيه العيني والنقدي، فتعد أيضاً اساساً هاماً في ظل دراسة المنازعات التأمينية، لأن المنازعة تقوم اساساً للمطالبة بهذه الحقوق والتنازع بشأنها من حيث طلب زيادتها أو تعديلها أو الحصول عليها ابتداء.

وتتعدد صور منازعات إصابات العمل والمرض المهني، حيث تتعدد بتعدد القرارات التي تصدر عن الجهات ذات الصلة اي المؤسسة أو الهيئة التأمينية والمتعلقة بإصابات العمل، وفي ظل وجود هذه

المنازعات فإنه لابد من أن يكون هناك وسائل يحددها القانون لحلها، وهذه الوسائل قد تكون ودية، وقد تكون من خلال لجان تحكيمية ينص عليها القانون، فإن لم تفلح هذه الوسائل يأتي دور القضاء للبت في هذه المنازعات باعتباره صاحب الحق الاصيل في حل كافة المنازعات التي تدور بين افراد المجتمع.

والمنازعات التأمينية تمر بداية بطور محاولات التسوية الودية تجنباً لتعقيد اجراءات التقاضي واطالة أمدها، إلا أنه قد لا يمكن حل النزاع بمثل هذه الطرق بالتالي نجد أن التشريعات رسمت طريقاً آخرأ لحل هذه المنازعات قدر الامكان من خلال النظام التحكيمي لما يتمتع به من مزايا السرعة والتسهيل والتبسيط والابتعاد عن تعقيدات القضاء، بحيث إن لم يفلح هو الآخر فأننا سنكون أمام مفترق طرق إما بانتهاء المنازعة عند هذا الحد دون منح المؤمن عليهم حق اللجوء إلى القضاء حسب بعض التشريعات وبعض أنواع من المنازعات أو ان التشريعات قد تترك للمؤمن عليهم الحق بطرق باب القضاء، وهنا تتحول المنازعة من تأمينية إلى منازعة عادية وإن كان جوهرها يتعلق بالتأمين.

ولأن اجراءات التقاضي أمام القضاء تعد مسائل عامة تخرج عن إطار دراستنا فإن الباحث سيقصر على دراسة آليات تسوية منازعات إصابات العمل.

ثانياً: مشكلة الدراسة

إن تحديد إصابة العمل أو المرض المهني مسألة بالغة التعقيد، وتحتاج إلى جهود مبذولة و معايير فنية لغايات ضبطها، وأهمية ذلك تتمثل في تقدير التعويض المستحق عنها، واستبعاد غيرها من الحق بالتعويض، فما هو المعيار الذي يحدد ماهية إصابات العمل والمرض المهني، وبالتالي طرق تسويتها ودياً والجهة صاحبة المصلحة في اجراء التسوية بشأنها.

وتتكون المشكلة من العناصر التالية التي يمكن التعبير عنها من خلال الاسئلة التالية:

ما مفهوم تأمين إصابة العمل والمرض المهني؟

ما هي الحقوق المتنازع عليها في منازعات إصابات العمل والمرض المهني؟

ما الأساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل والمرض المهني؟

ما هي الاسس الشخصية والموضوعية لمنازعات إصابات العمل؟

ما هي انواع منازعات إصابات العمل والمرض المهني؟

ما هي الآليات تسوية منازعات إصابات العمل والمرض المهني ؟

ما مفهوم الطرق الودية كأسلوب لتسوية منازعات إصابات العمل والمرض المهني؟

ثالثاً: أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع التأمينات الاجتماعية التي مرت في كثير من مراحل التطور إلى ان وصلت إلى عصرنا هذا، حيث باتت هذه المهمة من وظائف الدولة الاساسية حيث تغطي عدد من صور التأمين أو الضمان الاجتماعي والتي منها ويكاد يكون اهمها التأمين أو الضمان المتعلق بإصابات العمل أو المرض المهني.

إذ أن النظم القانونية اصبحت تهتم بالعامل الذي يتعرض لإصابة ترتبط بالعمل أو بسببه أو وبالمرض المهني. حيث تقوم بتقديم التعويضات اللازمة نتيجة لذلك.

إلا أن هذه التأمينات وما يترتب عليها من تعويضات قد لا تقي بالغرض أو قد لا تقوم المؤسسة المعنية بالتأمينات بمراعاتها بالكامل أو قد تجد لديها اسبابا تمنع من اعتبار الإصابة إصابة عمل أو مرضاً مهنيًا، وهنا ندخل في نزاع، حيث تتعدد صور النزاعات وصور الاسباب التي تقوم عليها.

وعليه يظهر هناك ما يعرف بمنازعات إصابات العمل والمرض المهني، وهذه المنازعات غالباً ما تتبنى لها النظم القانونية وسائل معينة من حيث تسويتها قد لا يكون القضاء أو ان القضاء قد يكون الملاذ الاخير للكثير من الاعتبارات، حيث يتم تسويتها من خلال لجان تسوية ودية ولجان تحكيم أو من خلال لجان تحكيم فقط.

بالتالي فإن من الاهمية بمكان معرفة حيثيات النظام القانوني لتسوية المنازعات الناشئة عن صابات العمل والمرض المهني، ومعرفة الاليات والاجراءات المتبعة في تسويتها.

وتهدف الدراسة إلى

- أ. التعرف على مفهوم إصابات العمل والمرض المهني
- ب. التعرف على نوع وطبيعة التأمين الذي يغطي إصابات العمل والمرض المهني
- ج. بيان النظام القانوني لتسوية المنازعات الناشئة عن صابات العمل والمرض المهني
- د. التعرف على الاليات القانونية المعنية بتسوية منازعات اصايات العمل والمرض المهني
- هـ. التعرف على الاجراءات التي يتم من خلالها التسوية الودية منازعات إصابات العمل والمرض المهني

رابعاً: الدراسات السابقة

من الدراسات السابقة المتقاربة مع موضوع هذه الدراسة ما يلي:

١. دراسة: محمد حميم رسلان العنزي، النظام القانوني للتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة في

دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الكويت، ٢٠٠٢

وتتعلق هذه الدراسة بالنظام القانوني للتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة في القانون الكويتي، وتتشابه مع دراستنا إلى حد ما، من حيث موضوع المعالجة وركزت على التعويض عن إصابات العمل ومفهومه.

٢. دراسة: سمير الاودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، ٢٠٠٤

حيث بحثت هذه الدراسة في نطاق تطبيق التأمين عن إصابة العمل، والنظام القانوني لفض منازعات إصابات العمل، وذلك في القانون المصري، مع الحديث بشكل موجز عن مجموعات القوانين الخاصة بإصابات العمل للدول العربية.

٣. دراسة: طارق عبدالرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي، ٢٠١٤

حيث تناولت هذه الدراسة شرح قانون العمل الكويتي من حيث أهميته وتطوره ونطاق سريانه الزماني والمكاني والشخصي، وخصائص عقد العمل واركانه والاثار المترتبة عليه واسباب انتهاؤه

٤. دراسة جابر سالم عبدالغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، ٢٠١٠

حيث عرفت هذه الدراسة حوادث العمل، وتطور نظام المسؤولية عنه، والقوانين واجبة التطبيق عليها، في ظل احكام المسؤولية القانونية والقواعد الاتفاقية. إلا أنها تتعلق بحوادث العمل ضمن القانون المصري والفرنسي

وتختلف دراستنا عن تلك الدراسات من حيث ان دراستنا تتناول موضوع تسوية منازعات إصابات العمل بموجب احكام القانون الكويتي مقارنة مع التشريعات الأردنية وبعض التشريعات العربية بحسب الاهمية كالقانون المصري. حيث سيتم تناول هذه الوسائل التي يتم اللجوء اليها لاجراء التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني كالتوفيق والتحكيم من خلال لجان التحكيم الطبي التي يؤسسها المشرع لهذه الغاية.

خامساً: منهجية الدراسة

استخدمت هذه الدراسة مناهج البحث العلمي الآتية:

أ. المنهج الوصفي

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال وصف مفهوم تأمين إصابات العمل والمرض المهني، من حيث مضمونها وأساسها القانوني، والحاجة للتدخل التشريعي لمعالجة هذه الحالات وما يترتب عليها من آثار سلبية على العامل المصاب وأسرته، ووصف الصور والآليات القانونية التي يتم من خلالها التعويض عن إصابات العمل والمرض المهني، وتحديد مفهومها وحالاتها بين المشرع الاردني والمشرع الكويتي.

ب. المنهج التحليلي

كما استخدمت الدراسة المنهج التحليلي، فقام الباحث بدراسة مفهوم تأمين إصابات العمل والمرض المهني، استنادا إلى النصوص القانونية الواردة في مختلف التشريعات الاردنية والكويتية. كما قام الباحث بدراسة وتحليل المعلومات المتوافرة حول هذا الموضوع.

ج. المنهج المقارن

حيث قامت الدراسة على أساس مقارنة ودراسة تأمينات إصابات العمل والأمراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي والتشريعات الأردنية المختلفة، ومقارنتها بالوضع المتعلق بهذه التأمينات في التشريعات الكويتية.

سادساً: تقسيم الدراسة

تمهيد: التعريف بتأمين إصابات العمل والمرض المهني

الفصل الاول: تحديد إصابات العمل والمرض المهني

الفصل الثاني: التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني

النتائج والتوصيات

تمهيد: التعريف بتأمين إصابات العمل والمرض المهني

تعتبر الامراض المهنية وإصابات العمل من أهم المخاطر التي تلحق بالعمال، والتي تصدت لها التشريعات المختلفة لمواجهتها باعتبارها من الاخطار الاجتماعية، وقد برزت مثل هذه المخاطر بعد الثورة الصناعية وماخلفته الصناعات والآلات الصناعية ومظاهر التكنولوجيا المختلفة من إصابات بين طبقة العمال، الأمر الذي أدى إلى آثار سلبية في المجتمعات من مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية مما دفع المشرعين إلى مواجهة هذه الأخطار^(١).

ويعتبر تأمين إصابات العمل والمرض المهني من أهم أنواع التأمينات الاجتماعية التي تغطيها قوانين وتشريعات التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في مختلف التشريعات، ولعل تسميتها بهذا الاسم يوحي بنوع من السهولة في فهم مضمون ومفهوم هذا النوع من التأمينات، فهي تعني تلك التأمينات التي تغطي حالات إصابات العمل أو التي تقع بسبب العمل وتلك الحالات التي ينشأ فيها مرضاً مهنياً أي له علاقة بالوظيفة.

ويهدف تأمين إصابات العمل والامراض المهنية إلى التقليل من الآثار السلبية الناتجة عن إصابات العمل والامراض المهنية من خلال تعويض العمال المصابين وعائلاتهم عما فقدوه من قدرة بدنية أو موارد مالية نتيجة لهذه الإصابات والاضرار المتحصلة عنها، وتقديم الخدمات الصحية اللازمة لهم واعادة تأهيلهم قدر الامكان ليتمكنوا من ممارسة اعمالهم وحياتهم اليومية، وتعويض عائلاتهم عند وفاتهم^(٢).

ويتناول الباحث مفهوم هذا النوع من التأمينات من خلال المطلبين الآتيين:

^١ محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٧، ص ٢١٤.

^٢ فداء ابو رمان، تأمين إصابات العمل وامراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ١٩٩٦، ص ٨.

المطلب الاول: مفهوم إصابات العمل والمرض المهني

المطلب الثاني: تبني مبدأ المسؤولية الاجتماعية عن إصابات العمل والمرض المهني

المطلب الاول: مفهوم إصابات العمل والمرض المهني

ويتناول الباحث تعريف إصابات العمل والمرض المهني في فرع، وفي فرع آخر يتناول أهمية تأمين

إصابات العمل المرض المهني كالتالي:

الفرع الأول: تعريف إصابات العمل والمرض المهني

عرفت إصابات العمل بما في ذلك المرض المهني من قبل المؤتمر الدولي للعمل بأنها: "الإصابة أو

المرض بسبب العمل دون تعمد أو نتيجة خطأ اداري أو خطأ جسيم من جانب العامل يفضي إلى عجز

مؤقت أو دائم أو إلى وفاة"^(٣).

ويعرفها الفقه أيضاً أنها: "واقعة مادية تحدث فيرتب عليها القانون بشروط معينة اثاراً قانونية معينة،

وتلزم الهيئة المختصة بتطبيق احكام قانون التأمينات الاجتماعية قبل المصاب بمجرد وقوع الإصابة

باعتبارها الجهة المؤمن لديها بالتزامات معينة الا وهي: علاجه إلى ان يشفى من إصابته أو يثبت عجزه،

صرف معونة مالية له طوال فترة عجزه عن اداء عمله وصرف راتب أو تعويض له أو للمستحقين عنه في

حالة تخلف عجز مستديم لديه أو في حالة وفاته بسبب الإصابة " ^(٤). ومن التعريفات الفقهية أنها: " ضرر

يلحق الجسم نتيجة تأثير خارجي مفاجئ"^(٥).

^٣ احمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن ج١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٣، ط١،

مرجع سابق، ص٨٣٤.

^٤ فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص٨.

وقد عرفت إصابة العمل في المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة ٢٠١٤ أنها: "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تتسبب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب إلى مكان العمل والإياب منه بالشكل المعتاد"^(٦).

وحددت التعليمات التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعي الأردني مفهوم إصابة العمل وحددت شروطه بشكل يتوافق مع هذا التعريف حيث جاء فيها أن إصابة العمل هي: "الإصابة بإحدى الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بالقانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تتسبب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب إلى مكان العمل والإياب منه بالشكل المعتاد"^(٧).

^٥ محمود جمال الدين زكي، ضمان اخطار المهنة في القانون المصري: دراسة مقارنة، عمان، ١٩٩٨، ص ٢٨.

^٦ قانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة ٢٠١٤، المنشور في الجريدة الرسمية رقم ٥٢٦٧ لسنة ٢٠١٤، تاريخ ٢٩/١/٢٠١٤، ويعتبر ساريا بتاريخ ٢٨/٢/٢٠١٤ سندا لأحكام المادة ٩٣ من الدستور. ويشار له فيما بعد القانون الاردني.

^٧ المادة الاولى من هذه التعليمات التنفيذية الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية المنشورة على الصفحة رقم ٤٠٠٣ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤٤٥٥ تاريخ ٧/٩/٢٠٠٠ استنادا لاحكام المادة ١٢ من القانون الاردني. وتسمى فيما بعد بالتعليمات التنفيذية للقانون الأردني.

ويجب ان يتوافر في إصابة العمل شروط: شرط المساس بجسد العامل، وأن يكون سببها خارجا عن جسده، وان تقع بشكل مفاجئ، وان تكون إصابة عنيفة. وقد نشأ خلاف حول شرط العنف والسبب الخارجي، لذا فإن الفقه يستقر على الحادث المفاجئ وان تمس بسلامة العامل الجسدية^(٨).

وقد عرفت محكمة التمييز الأردنية إصابة العمل من خلال تبني تعريف اصابة العمل الوارد في قانون العمل الأردني، اذ عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ اصابة العمل انها: "اصابة العامل نتيجة حادث اثناء تادية العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه"^(٩).

أما القضاء الكويتي فقد عرف إصابة العمل انها الإصابة التي يعرض عنها العامل والتي تتميز بوقوع ضرر جسماني يلحق به نتيجة حادث فجائي ينشأ عن سبب خارج الجهاز العضوي للعامل^(١٠).

وفي الكويت استحدث القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ نظاما قائما بذاته للتأمين على الكويتيين في مختلف القطاعات ضد إصابات العمل وامراض المهنة في الباب الرابع منه في المواد ما بين ٣٢ و ٥٢، إلا أن العمل بهذا الباب قد تم تأجيله لحين صدور قانون يحدد تاريخ بدء العمل به وفقا لنصوص القانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٧٧، ومع ذلك لم يصدر هذا القانون لغاية الآن. وعليه فان العاملين في القطاع الحكومي من الكويتيين يخضعون لاحكام قرار مجلس الوزراء رقم ١٥ تاريخ ١٦/١٠/١٩٨٣ الذي ينظم تعويض إصابات

^٨ محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، العدد الاول، السنة التاسعة، ١٩٦٧، ص١٦.

^٩ قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ١٩٨١ لسنة ١٩٩٩ تاريخ ١٠/٢/٢٠٠٠: منشورات مركز عدالة.

^{١٠} حكم محكمة الاستئناف العليا في الدعوى رقم ٧٢/٨٣٩، مجلة المحامي، العدد الثاني، ديسمبر ١٩٧٤، ص١٧٤، من: محمد حميم رسلان العنزي، النظام القانوني للتعويض عن إصابات العمل وامراض المهنة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الكويت، ٢٠٠٢، ص١٩ وما بعدها.

العمل وامراض المهنة وقرار مجلس الوزراء رقم ٨٦/٥٣ الصادر بتاريخ ١٩٨٦/١١/٨ الذي يفوض وزير العدل بتشكيل لجنة ثلاثية من ممثلين عن وزارات العدل والشؤون والمالية بالاضافة لممثل عن ادارة الفتوى والتشريع تتولى هذه اللجنة فحص طلبات التعويض عن إصابات العمل والامراض المهنية التي يتقدم بها موظفو الحكومة والتي تلحق بهم جراء عملهم^(١١).

وقد صدر قرار من وزارة المالية بتاريخ ١٩٨٦/٢/١١ ينص على انشاء لجنة ثلاثية تتولى فحص طلبات التعويض برئاسة وكيل وزارة العدل المساعد للشؤون القانونية وعضوية مدير ادارة الشؤون القانونية بوزارة المالية وعضو عن ادارة الفتوى والتشريع، ثم صدر قرار وزير المالية بتاريخ ١٩٩٨/٤/١١ لتعيين مستشار من محكمة الاستئناف يتولى رئاسة اللجنة بدلا من وكيل وزارة العدل^(١٢).

اما العاملون في القطاع الخاص (الاهلي والنفطي) فقد خضعوا لاحكام قانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ (المواد ٦١-٦٨) وقانون العمل في القطاع النفطي رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ (المادة ١١)، بشأن تعويضات إصابات العمل وامراض المهنة ولحين صدور قانون العمل في فبراير ٢٠١٠ (القانون رقم ٦، المواد: ٨٩-٩٧). اما إصابات العمل بالنسبة للعسكريين فيطبق عليها احكام قانون ١٩٨٠ للتأمين على العسكريين^(١٣).

ومع ذلك نتناول تعريفها حسب احكام الفصل الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية، حيث عرفت إصابة العمل والمرض المهني في القانون الكويتي أنها: "الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء العمل أو بسببه أو

^{١١} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ١٢٧.

^{١٢} صالح ناصر العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة، لجنة التأليف والتعريب والنشر، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠٠٥، ص ١٥١.

^{١٣} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ١٢٨.

الإصابة بأحد الأمراض المهنية التي يصدر بتحديددها قرار من وزير المالية بالاتفاق مع وزير الصحة العامة"^(١٤).

كما عدل التعريف بالقانون رقم 128 لسنة ١٩٩٢ حيث اضافت المادة الثالثة منه للمادة ١/و من قانون عام ١٩٧٦ وهي (يعتبر بحكم الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء ذهاب المؤمن عليه إلى عمله وعودته منه في الطريق الطبيعي).

أما المرض المهني حسب المشرع الكويتي في قانون التأمينات الاجتماعية المادة الاولى/و أنه من إصابات العمل التي عرفت على انها الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة.

وترتبط أسباب إصابات العمل من جهة بالعمل ومن جهة أخرى بأطراف علاقة العمل لذا فإن اسبابها تتعدد بتعدد العلاقات التي تربط بها، ويمكن ايجاز هذه الاسباب بما يلي^(١٥):

أ. إصابات تتعلق ببيئة العمل: كعوامل الإنارة والفراغ والتهوية والحرارة والضجيج، خصوصا عند عدم مراعاة الشروط المتعلقة بهذه العوامل.

ب. إصابات تتعلق بأطراف علاقة العمل: إما بسبب العامل، بإهمال أو تهور من جانبه، أو لأوضاع شخصية أفقدته القدرة على التركيز، أو لنقص التدريب عند وقوع الإصابة.

ج. إصابات تتعلق بآلات وأدوات العمل: سواء كانت أداة يدوية، أم ميكانيكية، أم كهربائية، أم مادة من المواد المستخدمة في الإنتاج^(١٦).

^{١٤} المادة ١/و من القانون الكويتي

^{١٥} رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لإصابات العمل: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، جامعة حلب، كلية الحقوق، ٢٠١٠، ص ٥.

د. إصابات بسبب القوة القاهرة والحوادث الطارئة التي قد تدور في محيط المنشأة.

الفرع الثاني: أهمية تأمين إصابات العمل والمرض المهني

ويترتب على إصابات العمل العديد من الآثار منها اجتماعية واقتصادية، كما تمثل إصابات العمل خطراً اجتماعياً وخطراً اقتصادياً بالنسبة للمصاب ومن يعيله، كما قد تتسبب بوفاة العامل^(١٧). وعليه يرى جانب من الفقه أن الأحكام المتعلقة بإصابات العمل عبارة عن معالجة لاوضاع ومشكلات انسانية، بما في ذلك التعويض عنها الذي يتخذ طابعاً اقتصادياً، فالعامل المصاب سيشعر انه عالة على أفراد أسرته، مما قد يؤدي إلى حدوث أزمات وتفكك أسري تتسبب بآثار نفسية واجتماعية معينة بالنسبة للعامل وأسرته، وربما على المجتمع^(١٨).

كما قد يكون لها آثار اقتصادية كتأثيرها على دخل العامل ومن ثم حرمان من كان يعيلهم من هذا الدخل، حيث بينت إحصائيات أن إصابات العمل والمرض المهني تكلف الاقتصاد العالمي مليارات الدولارات كل سنة، ومن الآثار الاقتصادية: النفقات التي تترتب مباشرة على الإصابة كنفقات المعالجة الطبية والتعويضات، ونفقات يتكبدها صاحب العمل بشكل غير مباشر كاحتمال توقف العمل جزئياً أو كلياً في المنشأة بسبب الإصابة^(١٩).

^{١٦} دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية، منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، منظمة العمل العربية، دمشق، ص ١٨٣.

^{١٧} اندريه جيتنج، الضمان الاجتماعي مع قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، ترجمة نبيه صقر، منشورات عويدات، بيروت، ١٩٦٤، ط١، ص٤، ص٤٦.

^{١٨} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص٨.

^{١٩} دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية، مرجع سابق، ص٤١-٤٤، وص ١٨٨.

ويعد تأمين إصابات العمل من الصور الهامة للتأمينات الاجتماعية التي جاءت لتواجه أخطار حقيقية تتعلق بالعامل أو طائفة معينة من العمال في حالات تستدعي تدخل المشرع باعتباره خطراً اجتماعياً قد يؤثر على المجتمع ككل^(٢٠).

وقد تطورت صور الخطر الذي تدخل المشرع لمواجهته، خاصةً في ظل المجتمعات الصناعية وتطور الصناعات والالات، والتي تعدد معها اشكال الإصابات والامراض المهنية، والاطار التي يتعرض لها العاملين، الأمر الذي استوجب تطور سبل المواجهة التشريعية له، من خلال مختلف صور التأمينات الاجتماعية^(٢١).

ويعود هذا الخطر إلى مصادر متعددة، فإما أن تكون مخاطر لأسباب طبيعية كالكوارث الطبيعية والزلازل والبراكين، أو لأسباب سياسية ودولية، أو لأسباب شخصية فسيولوجية كالشيخوخة والمرض والوفاة، أو لأسباب اقتصادية كالأعباء الأسرية، أو مهنية كحالاتي إصابة العمل والبطالة^(٢٢).

ويعرف الخطر أنه: "المساس بالمركز الاقتصادي للفرد، إما بانعدام دخله كلياً، كحالة العجز الدائم بسبب المرض أو الشيخوخة، أو بإنقاص مبلغه، كحالة ازدياد الأعباء الأسرية مثل: ازدياد عدد الأطفال، أو نفقات التعليم التي تستنزف الدخل"^(٢٣). كما عرف أنه: "كل ما يتعرض له الانسان في حياته اليومية من

^{٢٠} خالد جاسم الهندياني و عبد الرسول عبد الرضا، شرح احكام قانون العمل الكويتي الجديد، الكويت، ٢٠١٠، ط١، ص٣١٣.

^{٢١} عوني عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨، ص٧.

^{٢٢} محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص١٠.

^{٢٣} رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، توزيع دار الالفي، المنيا/مصر، ١٩٩٩، ط١، ص١٨.

حوادث مسببة له نقصاً في دخله أو زيادة في اعبائه" (٢٤). ويعرف ايضاً: أنه: "حدث مستقبل وغير مؤكد ولا يتوقف حدوثه على ارادة المؤمن عليه وحده" (٢٥).

وترتبط إصابات العمل والمرض المهني بالخطر، حيث تتعدد التأمينات الاجتماعية بتعدد المخاطر التي يتعرض لها الانسان في حياته الاجتماعية والمهنية، وقد ارتبطت فكرة التأمينات الاجتماعية بقانون العمل والتأمين الاجتماعي باعتباره التشريع المعني بحماية العامل وتأمينه من المخاطر، وقد كان التأمين يرتبط سابقاً بفئة من العمل تمارس اعمالها بأيديها، إلا أن فكرة الخطر ادت إلى توسيع ذلك وشملت اي تأثير قد يلحق بالوضع المادي والاجتماعي للعامل وأسرته (٢٦).

ويشمل تأمين إصابات العمل والمرض المهني نوعي المخاطر، المخاطر المتعلقة بممارسة المهنة والمخاطر ذات الصبغة الانسانية (٢٧). إذ أن المخاطر المهنية تشمل مخاطر إصابات العمل، والامراض المهنية.

كما يشار إلى ان المسؤولية المدنية كانت تقتصر فقط على تعويض إصابات العمل باعتبار إصابات العمل والتأمين عنها كانت اولى المشاكل القانونية التي واجهت المجتمعات المعاصرة بعد الثورة الفرنسية. اي مرحلة ظهور الحق في الضمان الاجتماعي، الذي يعرف بأنه: "نظام أو مجموعة نظم تسعى إلى توفير ايراد يكون في العادة دخلاً نقدياً للشخص الذي - نظراً لصغر سنه أو شيخوخته أو مرضه أو

٢٤ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ١٨.

٢٥ احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٢١.

٢٦ اندريه جيتنج، مرجع سابق، ص ٣٨.

٢٧ احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٢٧ وما بعدها.

عجزه عن العمل أو بطالته- يعجز عن ان يعول نفسه واسرته أو ان يحتفظ بمستوى مناسب من الصحة والكفاية الانتاجية^(٢٨).

وتختلف إصابات العمل من منشأة لأخرى ومن مكان عمل لآخر، إلا أنها تتشابه من حيث طبيعتها وطبيعة العمل واثارها التي تلحق بالعامل، خاصة وان إصابات العمل تؤثر في مركز العامل ووضعه الاجتماعي والاسري وتؤثر عليه اقتصاديا لانها قد تؤدي إلى انعدام دخله أو الانتقاص منه، وهذا ما تقوم عليه فلسفة المشرع في تحقيق حماية العامل المصاب أو المريض مرضاً مهنياً من تلك الاثار، وهذا هو عنصر الخطر الذي قام المشرع بتوسيع فلسفته استنادا اليه.

وتقوم فكرة الضمان الاجتماعي على اساس تكاتف المجتمع في مواجهة الاخطار الناجمة عنه، وذلك من خلال ترتيب المشرع لحقوق معينة للمصاب بإصابة عمل أو مرض مهني، كالرعاية الطبية والتعويض المادي، الأمر الذي يتطلب ايجاد مصادر تمويل لهذا التأمين، لمواجهة الاثار الاجتماعية المترتبة على هذه الإصابات، حيث تتمثل مصادر هذا التمويل في الاشتراكات التي يقدمها العمال جميعا لصندوق الضمان الاجتماعي لمواجهة إصابات العمل والمرض المهني. حيث ينظم المشرع هذه الاشتراكات ضمن آلية واجراءات معينة ومنظمة، كما تتأثر قيمتها وطبيعتها بالقواعد التي يضعها المشرع لاحتسابها^(٢٩).

ويرى الباحث أن تأمين إصابات العمل والمرض المهني من الأهمية بمكان التي تجعل من واجب المشرع الوفاء بها، وتطوير النظام القانوني لها تمهيداً لبيان وتطبيق مختلف صور الحماية اللازمة لها، وذلك أن ترك العامل وحده يصارع الاحتمالات المتوقعة له نتيجة عمله خاصة عندما يتسم عمله بالخطورة ويكون ذا طبيعة يحتمل معها ترك آثار مستقبلية لا يمكن مواجهتها، سيجعل منه باستمرار حلقة ضعيفة تحتاج

^{٢٨} جمال فاخر النكاس و عبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ٢٥.

^{٢٩} رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص ١٥ وما بعدها.

الدعم. بالتالي تقديراً للعامل الذي بيده تنهض الاوطان وتنمو المجتمعات وتزدهر يجب أن يتم صياغة وبناء نظام قانوني متكامل لتأمينه من الاخطار التي تحيط به نتيجة لارتباطه بعمله. إذ أن النظام القانوني المتكامل يغلق باب التأويل والتفسير واحتمال تغول أصحاب العمل على حقوق العمال في التأمين الاجتماعي.

المطلب الثاني: تبني مبدأ المسؤولية الاجتماعية عن إصابات العمل والمرض المهني

لمواجهة الابعاء المترتبة على المسؤولية على اساس الخطر تم نقل مسؤولية صاحب العمل إلى شركات التأمين الخاصة أو إلى وسائل غير مشروعة للتهرب من الابعاء الناجمة عنها بموجب عقد تأمين يبرمه صاحب العمل معها يتضمن دفع اقساط تأمينية تتناسب مع الخطر الذي قد يتعرض له العاملين لديه، مقابل التزام شركة التأمين بدفع التعويض المترتب على صاحب العمل تجاه العامل المصاب^(٣٠).

وبعد هذه المرحلة ظهرت فكرة المسؤولية الاجتماعية، حيث نادى الفقه والقضاء بضرورة ايجاد هيئة عامة تتولى مهمة إدارة تأمين إصابات العمل والمرض المهني، بدلاً من مسؤولية صاحب العمل الفردية أو شركات التأمين^(٣١). وذلك لأن أصحاب العمل ليسوا وحدهم المستفيدين من العمل انما يستفيد منه المجتمع كله، ولأن أخطار العمل ليست من صنع صاحب العمل وحده، انما جاءت نتيجة التقدم الصناعي والعلمي في مختلف مجالات الحياة، لذا بات من الضرورة ان يتحمل المجتمع جانب من هذه المسؤولية جنباً إلى جنب مع مسؤولية صاحب العمل^(٣٢).

وتقوم هذه الفكرة على مبدأ الضمان الاجتماعي، حيث أن الخطر لا يتمثل فقط التعويض عن الإصابة أو المرض انما في فقدان الدخل الناتج عن الإصابة أو المرض، بالتالي لضمان هذا الخطر وضمان مستوى معيشة مستقر لا يتأثر بالأخطار الاجتماعية فقد تم تبني هذه الفكرة في مختلف التشريعات

^{٣٠} احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ١٠٨.

^{٣١} اندريه جيتنج، مرجع سابق، وص ٨٣.

^{٣٢} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ٢٨-٢٩. وعامر سلمان عبد الملك، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، دراسة مقارنة، دار

العلم للملايين، بيروت، ١٩٩٠، ص ٣٣٨.

الوطنية والمواثيق الدولية. بالتالي كان لا بد ان تتولى الدولة إدارة موضوع التأمينات الاجتماعية عن إصابات العمل والمرض المهني^(٣٣).

وفي الأردن تم إنشاء المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وهي تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة، وتعمل وفقاً للتوجيهات العامة التي يصدرها مجلس الوزراء^(٣٤).

ولم تغفل المعاهدات الدولية الحق بالتأمين الاجتماعي، حيث لعبت الاتفاقيات الدولية دوراً هاماً في ذلك من خلال منظمة العمل الدولية، ومن الاتفاقيات الدولية في هذا المجال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، حيث أكدت المادة الثانية والعشرون منه على حق الانسان بصفته عضواً في المجتمع بالضمان الاجتماعي، واتفاقيات منظمة العمل الدولية المختلفة التي منها على سبيل المثال الاتفاقية رقم ١٢ لسنة ١٩٢١، ورقم ١٧ لسنة ١٩٢٥ التي تتعلق بالتعويض عن إصابات العمل، ورقم ١٨ لسنة ١٩٢٥ للتعويض عن المرض المهني^(٣٥).

وقد تأثرت التشريعات المختلفة في تبني هذه النظرية أيضاً بقانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨ الفرنسي وبالمبادئ التي تضمنها، حيث كمبدأ المسؤولية الموضوعية عن الإصابات التي تقع للعمال، ويعد قانون الضمان الاجتماعي الأردني من القوانين التي تأثرت بهذه المسؤولية من القانوني الفرنسي.

^{٣٣} رمضان ابو السعود، الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي، الجزء الأول، ١٩٨٧، ص ٢٩٨.

^{٣٤} تنص المادة ٨/أ من القانون الأردني على انه: "تتشأ بمقتضى احكام هذا القانون مؤسسة تسمى (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي) تتمتع بالشخصية الاعتبارية وذات استقلال مالي واداري ولها بهذه الصفة ان تقوم بجميع التصرفات القانونية وابرام العقود بما في ذلك حق التقاضي وتملك الاموال المنقولة وغير المنقولة واستثمارها وقبول الهبات والاعانات والتبرعات والوصايا والاقتراض والقيام بالاجراءات القانونية وان تنيب عنها لهذه الغاية المحامي العام المدني أو اي محام توكله لهذه الغاية".

^{٣٥} احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٨٥٧-٨٦٤.

والقانون الكويتي مر بتطورات مختلفة ابتداء من عام ١٩٥٩ وحتى عام ٢٠٠٣، واصبح يشمل كافة شرائح المواطنين في القطاع العام أو الخاص أو العسكري وحتى العاملين خارج البلاد وكل من يعتمد عليهم في معيشتهم من الاقرباء ضمن شروط^(٣٦).

ويرى الباحث أنه بالرغم من التطورات الحاصلة في نظام التأمينات الاجتماعية فإنه لا زال بحاجة إلى متابعة وتطوير بحيث يستوعب مختلف الاحتمالات الطارئة، خاصة في مجال الأمراض المهنية وإصابات العمل، وحجم التعويض عنها، إذ أن طبيعة الاعمال اختلفت وتتنوعت واختلفت مظاهر الخطورة التي قد ينجم عنها أضراراً بالعاملين في المنشآت المختلفة. كما اختلفت مظاهر الحياة وأصبح الغلاء سمة العصر بالتالي من العدالة تطوير نظام التأمينات بحيث تتواءم صور التعويض المختلفة مع كلف العلاج وكلف المعيشة.

^{٣٦} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، شرح احكام قانون التأمينات الاجتماعية في الكويت، مؤسسة دار الكتب، الكويت، ٢٠١١،

ط٣، ص٧.

الفصل الاول: تحديد إصابات العمل والمرض المهني

أشار الباحث آنفاً إلى أن قانون الضمان الأردني والتعليمات التنفيذية له عرفت إصابة العمل بأنها الإصابة بإحدى الأمراض المهنية المبينة في الجداول الملحقة بالقانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجداول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب إلى مكان العمل والإياب منه بالشكل المعتاد^(٣٧).

وكذلك الحال فعل المشرع الكويتي حيث اعتبرها الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الامراض المهنية التي يصدر بتحديددها قرار من وزير المالية بالاتفاق مع وزير الصحة العامة^(٣٨)، وأنه يعتبر بحكم الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء ذهاب المؤمن عليه إلى عمله وعودته منه في الطريق الطبيعي، واعتبر ان المرض المهني من إصابات العمل التي عرفت على انها الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الامراض المهنية التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة.

وعليه يرى الباحث أن شروط إصابة العمل الرئيسية هي: الإصابة بأحد الامراض المهنية المبينة في القانون أو الجداول الملحقة به، أو اي امراض قد تحدد لاحقاً حسب الاجراءات القانونية في كلا النظامين القانونيين الأردني والكويتي، أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه اثناء تأديته لعمله أو بسببه، أو كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب إلى مكان العمل والإياب منه بالشكل المعتاد.

^{٣٧} المادة ٢/١ من قانون الضمان الاجتماعي الأردني

^{٣٨} المادة ١/١ من القانون الكويتي

ويلاحظ من التشريعات المذكورة أنها تعتبر مثل هذه الحوادث إصابات عمل أو امراض مهنية شريطة ان تنصب هذه الامراض أو الإصابات على العامل أو الشخص المؤمن عليه، بمعنى انه يجب أن يكون من الفئات المشمولة بقانون الضمان أو التأمين الاجتماعي.

وعليه يقوم الباحث بتناول شروط اعتبار الإصابة أو المرض من إصابات العمل والامراض المهنية وكذلك شرط أن يكون هذا المرض أو الإصابة منصبا على احد الفئات المشمولة بالتأمين حسب القانون في مبحثين كالآتي:

المبحث الأول: شروط إصابات العمل والمرض المهني

المبحث الثاني: الفئات المشمولة بتأمين إصابات العمل والمرض المهني

المبحث الأول: شروط إصابات العمل والمرض المهني

من خلال ما تقدم من تعريفات عن مفهوم إصابات العمل يتضح انه لا بد وأن يكون هناك إصابات محددة تقع على طائفة من الاشخاص الخاضعين أو التابعين لأحكام تأمين إصابات العمل لكي يتم الاستفادة من أحكام هذا التأمين وانطباقه عليهم.

وقد مرت صور وأنواع ومفاهيم اصابات العمل والمرض المهني في كثير من التطورات ابتداء من حادث العمل، ثم الأمراض المهنية، ثم حوادث طريق العمل، ثم الإصابة الناجمة عن الارهاق والاجهاد في بعض التشريعات كالقانون المصري^(٣٩). بالتالي فإن الصور الرئيسية لإصابات العمل والمرض المهني تكمن في: اصابات حادث العمل، الإصابة بالمرض المهني، اصابات حادث الطريق.

لذا يقوم الباحث بتناول هذه الصور في المطلبين الاتيين:

المطلب الاول: إصابة حادث العمل

المطلب الثاني: الإصابة بالمرض المهني وإصابات حادث الطريق

^{٣٩} اضاف المشرع المصري الى الحماية التأمينية الاصابة الناجمة عن الارهاق والاجهاد

المطلب الاول: إصابة حادث العمل

تعرف إصابة العمل انها: " تلك الإصابة التي تلحق بكيان الانسان ذاته سواء كانت خارجية ام داخلية ظاهرة ام خفية عضوية ام نفسية"^(٤٠). وعرفها الفقه الفرنسي انها ضرر يلحق الجسم نتيجة تاثير خارجي مفاجئ^(٤١).

وقد عرفها المشرع الأردني أنها: " الإصابة بإحدى الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب إلى مكان العمل والإياب منه بالشكل المعتاد"^(٤٢).
بالتالي فإن إصابة العمل بموجب التعريف اعلاه هي الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه.

وعرفها المشرع الكويتي أنها: "الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الامراض المهنية التي يصدر بتحديددها قرار من وزير المالية بالاتفاق مع وزير الصحة العامة"^(٤٣). ثم عدل التعريف بإضافة عبارة (يعتبر بحكم الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء ذهاب المؤمن عليه إلى عمله وعودته منه في الطريق الطبيعي).

^{٤٠} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٢٢.

^{٤١} محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٢٨.

^{٤٢} المادة الثانية من القانون الأردني.

^{٤٣} المادة ١/١ من القانون الكويتي

كما عرف المرض المهني حسب المشرع الكويتي أنه الإصابة نتيجة حادث وقع اثناء العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الامراض المهنية التي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة. ويتبين مما تقدم أن لحادث العمل أو الاصابات التي تعد حوادث عمل شروط، منها شروط أولية أو تقنية تخص الحادث ذاته ويلزم اجتماعها، وشروط مهنية تتناول علاقة الحادث بالعمل، وهي: التبعية والسببية، ولا يلزم اجتماعها. ويجب توافر هذه الشروط للقول بوجود إصابة عمل.

ويتناول الباحث هذه الشروط في فروع كالآتي:

الفرع الاول: الشروط الاولية أو التقنية لحادث العمل

الفرع الثاني: الشروط المهنية للحادث

الفرع الثالث: عناصر الحادث الواقع أثناء العمل (عناصر معيار التبعية)

الفرع الاول: الشروط الاولية أو التقنية لحادث العمل

بينت هذه الشروط محكمة النقض المصرية سابقاً أنها الفعل الذي يتسم بالحركة المفاجئة والعنفية بسبب خارجي ويحدث مساساً بجسم الانسان^(٤٤)، إلا أنها عادت وخففت من تلك الشروط واكتفت بان يكون الحادث مفاجئاً وينشأ لسبب خارجي ويحدث مساساً بجسم الانسان. وهذه الشروط هي التي يستقر عليها الفقه والقضاء^(٤٥). وقد استقرت عليها محكمة التمييز الكويتية^(٤٦).

ونتناول هذه العناصر كالتالي:

أولاً: الحاق الضرر البدني بجسم العامل (المساس بجسم العامل أو الموظف)

حيث يجب ان يؤدي الفعل إلى مساس بجسم العامل، والحاق أي أذى بجسمه نتيجة للحادث سواء كان هذا المساس داخليا ام خارجيا عضويا أو نفسيا، ومثال ذلك الوفاة والجروح والكسور وتشويه الأطراف. وقد يكون الضرر بسيطا وقد يكون جسيما، ولا يشترط شكل معين لنتيجة الإصابة إن كانت عجز جزئي ام كلي ام وفاة. ويصيب الضرر أعضاء جسم العامل ويتسبب باخلالها عن اداء وظائفها، وقد يكون خارجيا يصيب الاعضاء الخارجية للجسم كالجروح، أو داخلي كاستئصال الاعضاء والنزيف^(٤٧).

^{٤٤} محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٢٠.

^{٤٥} صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة ...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ١٩.

^{٤٦} خالد جاسم الهندياني و عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ٣١٥ وما بعدها.

^{٤٧} محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ١٥.

كما لا يشترط في الضرر أن يكون المساس بجسم الإنسان فيه احتكاك مادي، لأن تأثيره ينسحب على صحة الانسان بمعناها الواسع سواء الجسمانية أم العصبية^(٤٨)، كما لا يقتصر على الضرر الجسدي أو الضرر المادي المحسوس كالكسور إنما يشمل أيضاً الضرر المعنوي^(٤٩) غير المحسوس كفقد القوى العقلية.

وقد يقع هذا الضرر نتيجة عوامل فيزيائية كالسقوط أو الصدم، أو كيميائية كالتسمم بمواد كيميائية سامة، أو بسبب الأحوال الجوية كضربة الشمس، أو بسبب عوامل صوتية كالضجيج، أو عوامل نفسية كالعنف^(٥٠).

ويخرج من نطاق هذه الإصابات المساس بسمعة العامل أو شرفه أو مكانته، كما يخرج عنه بعض الأضرار المادية كتلف الثياب أو أدوات العمل. ويرى الباحث أن هذه المسائل تقع في إطار الاحكام العامة للمسؤولية الجزائية حيث قد ترقى إلى مستوى جرائم الدم والقدح والتحقير وفقاً للتعريف القائم في قانون العقوبات.

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية والمحكمة الإدارية الأردنية (محكمة العدل العليا سابقاً) على الضرر الجسماني في العديد من احكامهما فاعتبرت أن صاحب العمل يعتبر مسؤولاً عن تعويض العامل إذا أصيب بضرر جسماني أو توفي نتيجة حادث وقع أثناء تأديته لعمله^(٥١).

^{٤٨} محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٢١.

^{٤٩} احمد وليد سراج الدين، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، مكتبة دار الفتحة، دمشق، ١٩٦٩، ص ٤٥

^{٥٠} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ١٩١.

^{٥١} قرار محكمة التمييز الأردنية بصفحتها الحقوقية رقم ٢٠٠٢/٦٤٧ تاريخ ٢٠٠٣/٣/٣١، منشورات مركز عدالة.

أما محكمة التمييز الكويتية فتطرقت إلى ذلك في كثير من أحكامها، منها في معرض استثنائها للعوامل السابقة أو الحالة المرضية السابقة للمصاب كونها لم تسبب أذى للعامل أو الموظف، حيث قضت بعدم استحقاق التعويض في حالة الوفاة أثناء العمل على الآلة لأن العمل على الآلة ليس من شأنه أن يميت الموظف إذا لم يكن هناك حادث^(٥٢).

ويرى الباحث أن المحكمة قد أخطأت في هذا التقدير حتى لو كانت الآلة بطبيعتها لا تسبب الوفاة، فيجب على الأقل أن يستند في فصل الوفاة عن الآلة إلى الخبرة الفنية، سواء من خلال الخبرة الواقعة على الآلة، أو من خلال الطب الشرعي لمعرفة سبب الوفاة، وإمكانية ربطها أو فصلها عن الآلة وبالتالي العمل.

ثانياً: الفجائية

ويعني ذلك أن تحدث إصابة العمل بشكل فجائي وفي فترة قصيرة، وهذا من أهم العوامل التي تميز إصابات العمل والمرض المهني^(٥٣). ويتحقق ذلك بصورة ايجابية كالسقوط مثلاً، وبصورة سلبية أيضاً كحالات عدم تزويد العمال بوسائل السلامة^(٥٤).

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على عنصر الفجائية حيث افترضت وجود عنصر الفجائية في إصابة سائق الجرافة اثناء قيامه بإصلاحها^(٥٥). كما اشترطت المحكمة الادارية الأردنية عنصر المفاجأة فقررت عدم اعتبار الحوادث التي لا يتوافر فيها هذا العنصر حوادث

^{٥٢} تميز كويتي رقم ٨٤/٤، جلسة ١٩٨٤/٤/٢، مجلة القضاء والقانون، السنة ١٢، العدد ٢، اكتوبر ١٩٨٧، ص ٢٥٧.

^{٥٣} محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة، مرجع سابق، ص ١٩.

^{٥٤} سليمان الدوس، اصابة العمل في التشريع السوري على ضوء الاجتهاد المقارن، الجزء الاول، دمشق، ١٩٨٥، ط ١، ص ٦٧.

^{٥٥} قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٣٩٧ لسنة ١٩٩٩ تاريخ ١٩٩٩/٨/٣١.

عمل، ورفضت الاعتراف بإصابات موجودة لدى العامل المصاب بإصابة جديدة خلال سنتين^(٥٦).

وقد أخذ القضاء الكويتي بهذا الشرط حيث قررت إدارة الفتوى والتشريع عدم اعتبار المرض الذي إصاب الشخص إصابة عمل لعدم توافر عنصر المفاجأة، حيث ثبت من أوراق الدعوى أن حالة سرطان الكبد وفشل وظائفه والهبوط الكلوي الحاد لا ترتبط بطبيعة عمل الشخص أو بالارهاق والاجهاد الذي تعرض له بالتالي لا تعد إصابة عمل^(٥٧).

ويرى الباحث عدم سلامة هذا المسلك، إذ أن كثير من الإصابات التي قد تحدث فجأة إلا أن آثارها ونتائجها قد تتفاقم في فترة لاحقة، كما أن كثير من الأمراض التي ترتبط بالعمل قد لا تظهر إلا على المدى البعيد وربما بعد ترك العامل لعمله بفترة ليست وجيزة. بالتالي لا بد من الرجوع والاستعانة بالخبرة الفنية لبيان مدى وجود علاقة بين الإصابة أو المرض وبين العمل.

ثالثاً: الإصابة العنيفة

أي أن تنتج الإصابة عن افعال عنيفة وشديدة، وتتعد صور العنف وأشكاله، فقد يكون مادياً كالسقوط من مرتفع^(٥٨). ويساهم هذا العنصر في تمييز إصابة العمل^(٥٩). إلا أن بعض الفقه لم

^{٥٦} قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم ٤٨٤ لسنة ١٩٩٩ تاريخ ١٧/٤/٢٠٠٠، منشورات مركز عدالة.

^{٥٧} إدارة الفتوى والتشريع: الفتوى رقم ٩٢/١٥٢/٢ تاريخ ١١ يناير ١٩٩٢.

^{٥٨} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ١٢٤.

^{٥٩} احمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٣.

يشترط ذلك، والبعض يرى ان الغاية من العنف تتحقق من خلال شرط المفاجأة وهناك إصابات تحدث بدون عنف كلسع الحشرات السامة^(٦٠).

ويتحدد هذا العنصر من قبل المؤسسة التأمينية أو مؤسسة الضمان الاجتماعي باعتبارها الجهة المعنية بتكليف حادث العمل من حيث توافر صفة العنف في الحادث أو الإصابة قبل أن يصل الأمر إلى القضاء وإلا فإن مهمة تكيفه تقع على عاتق القضاء^(٦١).

ولم تتطرق محكمة التمييز الأردنية لهذا العنصر بشكل مباشر على اعتبار انه يدخل ضمن عنصر المفاجأة^(٦٢). أما المحكمة الإدارية فقد استبعدت هذا الشرط بالكامل^(٦٣). والقضاء الكويتي أيضاً لم يعتد بصفة العنف كشرط لاعتبار الإصابة مهنية، حيث اعتبر وفاة عامل نتيجة ضربة شمس لحقته وهو يعمل إصابة عمل^(٦٤).

ويرى الباحث أن هذا المسلك يصب في باب العدالة إذ أن هناك الكثير من إصابات العمل والأمراض المهنية تحدث بدون عنف، ولا تحتاج لفعل مادي ملموس يتسم بأي نوع من أنواع العنف أو الشدة، فمن العدالة أن تعتبر من إصابات العمل طالما توافرت الشروط الأخرى للإصابة أو للمرض المهني.

^{٦٠} عبد رسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص ١٨٧.

^{٦١} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ١٩٥.

^{٦٢} قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٥١ لسنة ١٩٨٦ تاريخ ١٩٨٦/٢/٢٤.

^{٦٣} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ١٢٥.

^{٦٤} حكم المحكمة الكلية رقم ١٩٧٣/٢١١، موسوعة عبد الخالق، ج ١، ق ٣١، ص ٣٨، من: محمد حميم رسلان العنزي، ص ٢٨.

رابعاً: القوة الخارجية

أي أن تنجم الإصابة عن سبب خارجي ومستقل عن الجهاز العضوي للمصاب، أو التكوين الجسماني له، أو عن فعل الغير^(٦٥)، فالإصابة التي تنتج عن جسم العامل كالمريض السابق لا تعد إصابة عمل حتى وإن وقعت أثناء العمل^(٦٦).

وللقوة الخارجية عدة مظاهر، فقد تكون قوة خارجية آلية كهربائية أو كيميائية، وقد تكون قوة خارجية طبيعية النار، أو بفعل حيوان، أو بفعل إنسان كالمشاجرات والايذاء^(٦٧). ويشترط في هذه القوة أن تلامس جسم المصاب مباشرة، كالنوبة بسبب الضجيج، وقد يكون السبب الخارجي معنوياً كالوفاة الناتجة عن الخوف والصدمة النفسية^(٦٨).

وقد اعتبرت محكمة التمييز الأردنية في أحد قراراتها أن إصابة الشخص أثناء قيامه بعمله نتيجة ارتطام وجهه ببوابة القاصة الحديدية أنها إصابة عمل لأن القاصة تعد من أدوات العمل^(٦٩). وهذا ما أخذ به أيضاً القضاء الكويتي حيث لم يعتبر وفاة عامل نتيجة هبوط حاد بالقلب أثناء قيامه بمجهود شاق بالعمل على آلة لف الحديد إصابة عمل وذلك لأن العامل كان مريضاً من قبل بقلبه^(٧٠).

^{٦٥} محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٢٦.

^{٦٦} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٩١.

^{٦٧} احمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٩.

^{٦٨} محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٢٢.

^{٦٩} قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٨٦/٥١ لسنة ١٩٨٦.

^{٧٠} حكم المحكمة الكلية تاريخ ١٤/١١/١٩٧٢، مجلة المحامي، العدد ٨، ص ٩٢، من: محمد حميم رسلان العنزي، ص ٢٤ وما بعدها.

وقد اختلف الفقه حول هذا العنصر فمنهم من عارضه لأنه يمثل اشتراط مخالف للحقائق العلمية باعتبار أن أي حادث يقع في العمل لا بد وأن يتوفر فيه عنصرين: واحد خارجي، وهو سبب الحادث، وآخر داخلي يمثل الاستعداد القائم في جسد العامل، فهناك أمراض سببها خارجي وهناك أيضاً أمراض سببها داخلي كإرهاق العامل، وعليه فإنه لتحقيق حماية أوسع للعمال المصابين وشمولهم بالتأمين يجب استبعاد هذا العنصر^(٧١).

وفي الأردن اجتهدت لجنتي تسوية الحقوق وشؤون الضمان في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية واستقرتا على أنه إذا كانت الأعراض التي يشكو منها المصاب تعود لحالات مرضية فإن هذه الاعراض لا تعد ناشئة عن قوة خارجية ثم لا تشكل إصابة عمل^(٧٢).

وتصبح التفرقة أدق بين حالتي القوة الخارجية التي ينتج عنها الضرر الذي يصيب جسم المؤمن عليه، وبين ما يعد مرضاً عادياً يتعلق باعتلال في جسمه، أو إذا كان نتيجة لمرض سابق للإصابة. وقد صدر حول ذلك عدد من القرارات عن لجنة تسوية الحقوق، ولجنة شؤون الضمان بصفتها لجنة استئنافية لقرارات اللجنة الأولى، وباعتبارها أيضاً الجهة التي تصدر القرار الإداري الأخير بالنسبة لحقوق المؤمن عليه المقررة في قانون الضمان الاجتماعي والقابل للطعن أمام المحكمة الإدارية، واعتبرت أن الحالة التي يشكو منها المؤمن عليه عبارة عن حالة مرضية لا تشكل إصابة عمل وفقاً لأحكام المادة الثانية من القانون الأردني، أو أنها حالة مرضية سابقة على الحادث المدعى بوقوعه ولا تشكل إصابة عمل استناداً لذات المادة تستوجب التعويض^(٧٣).

^{٧١} حمدي عبدالرحمن، دروس في قانون التأمين الاجتماعي، القاهرة، ١٩٧٨، ص ١٨٦. و رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٦.

^{٧٢} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ١٢٠.

^{٧٣} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ١٢١.

وفي الأردن لم تنطرق التعليمات التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعي لشرط ان ينجم الحادث عن سبب خارجي. وحسب قانون العمل لا يوجد نص صريح يشترط ذلك أيضاً، لذا يرى الباحث ضرورة عدم اشتراط عنصر السبب الخارجية في ظل قانون العمل لعدم تطرق محكمة التمييز إلى ذلك.

كما أن الفقه يرى أن اشتراط وجود علاقة سببية بين الإصابة أو الحادث وبين والعمل، يجعل من تطلب وقوع الحادث بسبب قوة خارجية أمراً سطحياً لا يضيف شيئاً إلى جوهر الفعل^(٧٤).

الفرع الثاني: الشروط المهنية للحادث

وتتمثل هذه الشروط في ثلاثة شروط:

أولاً: أن يقع الحادث أثناء العمل

أي بصورة تبعية تعبر عن صلة مادية بين الحادث والعمل (معيار التبعية). ويستقر القضاء على ان الحادث الذي يقع اثناء العمل يعد إصابة عمل حتى لو لم يكن هناك صلة بين الحادث والعمل وحتى لو كان السبب قوة قاهرة أو لم يتسبب العمل بحدوثها، وانه لا داعي للبحث في علاقة السببية متى وقع الحادث اثناء العمل (في مكان العمل وزمانه) لأن وقوعها اثناء العمل يعد قرينة قاطعة غير قابلة لاثبات العكس^(٧٥).

^{٧٤} محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، النظام الاساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٢١.

^{٧٥} محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٢٥. و محمد حميم رسلان العنزي، ص ٣٩.

وعليه يرى الباحث أن الاصل وفقاً لهذا المعيار ان يقع الحادث خلال زمان ومكان العمل لاعتباره حادث عمل، طالما كان العامل لحظة الحادث خاضعا لسلطة صاحب العمل، اي ان تتوافر علاقه التبعية.

وقد اشترط قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي وقانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين الكويتي وقانون الضمان الاجتماعي الأردني ذلك حسب ما ذكر من تعريفات في بداية هذا المطلب.

ثانياً: أن يكون هناك علاقة سببية تربط الحادث بالعمل

أي ألا تحدث الإصابة اثناء العمل إلا أن هناك علاقة سببية . وقد عرف القانون الأردني إصابة العمل أنها: "الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب إلى مكان العمل والإياب منه بالشكل المعتاد"^(٧٦).

وهنا تقسم الحوادث من حيث علاقتهما بالعمل إلى نوعين: منها ما يقع بسبب العمل، ومنها ما يقع بسبب متعلق بالعمل. لذا فإنه بموجب هذا المعيار يعتبر الحادث الذي يقع للعامل في غير اوقات العمل إصابة عمل اذا وقع الحادث بسبب العمل أو وجدت علاقة بينه وبين العمل^(٧٧).

^{٧٦} المادة الثانية من القانون الأردني.

^{٧٧} محمد حسين منصور، مرجع سابق، ٢٢٧.

وتطبيقاً لهذا المعيار اعتبرت محكمة التمييز الأردنية أن إصابة رئيس قسم المحاسبة بسبب ارتطام بوابة القاصة الحديدية بوجهه إصابة عمل لأنها تعد احدى ادوات عمل المدعي^(٧٨). والقضاء الكويتي اعتبر وفاة العامل نتيجة ضربة شمس لحقته وهو يعمل إصابة عمل^(٧٩).

ثالثاً: أن يقع الحادث أثناء العمل أو بسببه

ويشار ابتداءً إلى ان القاعدة العامة هي الاسناد المهني للحادث، فلا يشترط اجتماع المعيارين، إلا أن بعض القوانين تطلب ذلك، حتى لو في بعض حالات، ويعرف ذلك بقرينة الاسناد المهني التي تعني إسناد سبب الحادث إلى العمل طالما كان العامل موجود في مكان العمل المحدد له، وهو ما يعني أن العامل يقوم بعمله وبالتالي فان الإصابة التي تحصل معه هي إصابة عمل. ويلاحظ ان هذه القرينة تؤدي إلى اعفاء المصاب من اثبات التحقق المادي للواقعة مصدر الإصابة ذاتها استناداً إلى ان كل مكان يتواجد فيه العامل بأمر من صاحب العمل يعتبر مكان عمل وان الفترة الزمنية التي يستغرقها لتنفيذ مثل هذا الأمر تعتبر وقتاً للعمل وما يحدث فيها من إصابات تعد إصابات عمل^(٨٠).

إلا أنه يمكن اثبات عكس هذه القرينة عندما يثبت ان الإصابة أو الوفاة كانت اثناء العمل إلا أنها ناتجة عن سبب آخر^(٨١). وفي حالة الشك حول كون سبب الحادث يتعلق

^{٧٨} قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٥١ / ٨٦ لسنة ١٩٨٨.

^{٧٩} استئناف عليا كويتي، الدائرة العمالية، الدعوى رقم ١٩٨٦/٦٨٧ تاريخ ١٠/٢٢/١٩٨٧.

^{٨٠} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٣٧-٣٨.

^{٨١} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ٢٥٥.

بالعمل أم لا ، يرى الفقه أنه يفسر لصالح اعتباره إصابة عمل. إذ أنه اذا تقرر احتمال وقوع الضرر بسبب الحادث أو بسبب اخر وتعذر معرفة السبب الحقيقي فيعد الضرر في هذه الحالة ناجما عن العمل، وذلك تحقيقاً لمصلحة العامل^(٨٢).

وهذا ما أكده قانون الضمان الاجتماعي الأردني بوضوح من خلال تعريفه لاصابات العمل، وقانون التأمينات الاجتماعية الكويتي رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ (المادة الاولى)، وقانون تقاعد العسكريين رقم ٦٩ لسنة ١٩٨٠ (المادة ١٢)، حيث استوجبت القوانين أن يكون الحادث اثناء العمل، أو بسبب العمل.

وقد اخذ القضاء الكويتي في ذلك حيث اعتبرت محكمة التمييز الكويتية حيث اعتبرت وفاة عامل اثناء رعيه لاغنام كفيله انها وفاة وقعت اثناء العمل وبسببه^(٨٣).

الفرع الثالث: عناصر الحادث الواقع اثناء العمل (عناصر معيار التبعية)

وهذه العناصر هي: عنصر العمل، وعنصر الزمان، وعنصر المكان.

ونتناولها كالتالي:

أولاً: عنصر العمل

ويعني ذلك أن يقع حادث العمل أثناء تنفيذ العامل عمله الفعلي المرتبط بعقد العمل وحالات لا تقف عند حدود عقد العمل، كحالة قيام العامل بمهمة كلف بها من قبل صاحب العمل أو قيامه بعمل تطوعي لمصلحة المنشأة^(٨٤).

^{٨٢} جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦١.

^{٨٣} طعن تمييز كويتي رقم ٢٠٠/١١٦، من: محمد حميم رسلان العنزي، ص ٥٠.

^{٨٤} صبحي سلوم، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دمشق، ١٩٩٨، ط١، ص ١١١.

ويعتبر الفعل قد وقع اثناء العمل اذا كان قد وقع في ساعات العمل المحددة للعمل واثناء تأدية العامل لعمله أو في غير هذه الساعات اذا كان العامل يباشر العمل لمصلحة رب العمل أو في لحظات تسلم أو تسليم العمل أو اذا وقع في فترات الراحة التي تتخلل العمل طالما بقي العامل خاضعا لاشراف صاحب العمل ومتواجدا في مكان العمل^(٨٥).

ثانياً: عنصر الزمن، وهو المدة الزمنية التي يبقى العامل خلالها تحت تبعية صاحب العمل من دون أن يتمتع بحرية القيام بأعمال شخصية^(٨٦). وبالنسبة للمددة التي تحيط بزمن العمل الفعلي كالمدة الفاصلة بين دخول العامل مكان العمل وموعد بدء العمل ان حضر مبكرا، فإنها تدخل في مفهوم زمن العمل المطلوب لاعتبار الحادث إصابة عمل^(٨٧).

وهناك معيارين أساسيين لتكييف الحادث بالمهنية هما معيار المنفعة ومعيار السلطة. فمعيار المنفعة (معيار الخطر المهني أو خطر المنفعة)، فيقصد به منفعة رب العمل، اي ان الحادث الذي يقع نتيجة مباشرة العامل لنشاط لمصلحة رب العمل يعد حادث أو إصابة عمل وكانها وقعت في مكان وزمان العمل، وقد اخذت محكمة التمييز الأردنية بهذا المعيار عندما اكدت في احد قراراتها انه يستفاد من احكام المادة الثانية من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ انها اعتبرت إصابة عمل الحادث الذي يقع نتيجة حادث اثناء

^{٨٥} محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢١٧.

^{٨٦} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٢٤.

^{٨٧} محمد حميم رسلان العنزى، ص ٣٩. و صالح العنبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة ...، مرجع سابق، ٢٠٠٥،

تادية العمل أو بسببه وأنه يعتبر في حكم الحادث ما يقع للعامل اثناء ذهابه للعمل أو عودته منه^(٨٨).

أما معيار السلطة فيعني خضوع العامل لسلطة صاحب العمل، فان وقعت الإصابة نتيجة تنفيذ العامل لعمل تحت اشراف ورقابة سلطة رب العمل اعتبرت الإصابة إصابة عمل^(٨٩).

وقد تبني القضاء الكويتي معيار مصلحة رب العمل، إذ أنه طالما كان العامل يؤدي عملا لمصلحة رب العمل فالحادث الذي يقع له يعد حادث عمل بغض النظر عن الزمن الذي وقع فيه فالعامل طبقا لهذا المنطق يكون في زمان العمل في كل زمان يؤدي فيه عملا لمصلحة رب العمل^(٩٠).

وفي هذا المجال اعتبرت الدائرة الادارية الكويتية ان الإصابة التي لحقت بموظف إصابة عمل بالرغم من انه اصيب بها خلال لعب مباراة كرة قدم ضمن دوره رمضانة نظمتها جهة العمل^(٩١).

ثالثاً: البعد المكاني، حيث لا يتوقف الأمر عند المفهوم الضيق التقليدي للمكان، لذا يمتد مفهوم مكان العمل ليشمل اي مكان يتعرض فيه العامل للخطر لم يمكن يتعرض له لولا العمل^(٩٢). ومن الملحقات المكانية بمكان العمل ما يلي:

^{٨٨} قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية (حقوق) رقم ١٤٤٠ لسنة ٢٠٠٧ تاريخ ١٦/١/٢٠٠٨.

^{٨٩} محمد عبدالفتاح الظاهر، إصابات العمل بين قانون الضمان وقانون العمل، عمان، ١٩٩٤، ط١، ص٤٧.

^{٩٠} حكم محكمة الاستئناف في الدعوى رقم ٩٣/١٠٦.

^{٩١} دعوى الدائرة الادارية الثانية رقم ٢٠٠٠/٥٥٩، جلسة ٢٠٠١/١/٣٠.

أ. ملحقات للعمل يعتبرها القضاء كمكان العمل والحادث الذي يقع فيها كأنه يقع في مكان العمل ومنها المطعم ودورات المياه^(٩٣). وفي هذا الصدد اعتبرت محكمة التمييز الأردنية اعتبرت ان إصابة حدثت لسائق جرافة تعطلت معه خارج مكان عمله على انها إصابة عمل حتى وان وقعت خارج مكان العمل^(٩٤).

ب. ملحقات خاصة بضرورات الحياة وقد تساهل الفقه والقضاء في اعتبار الحوادث التي تقع فيها كحوادث عمل، كالذهاب للمطعم حتى لو كان خارج مكان العمل^(٩٥).

^{٩٢} صالح العنبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ٣٩.

^{٩٣} احمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة ١٩٧٦، ص ١٧٩.

^{٩٤} قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٩٩ تاريخ ١٩٩٩/٨/٣١.

^{٩٥} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ٢٢٩.

المطلب الثاني: الإصابة بالمرض المهني وإصابات حادث الطريق

ونتناول الإصابة بالمرض المهني في فرع وإصابات حادث الطريق في فرع ثان كآلاتي:

الفرع الأول: الإصابة بالمرض المهني

بلور فكرة تأمين مرض المهنة الطبيب الايطالي برناردينو رامازيني عندما ألف كتابا ربط فيه بين المهنة والمرض وتناول فيه أمراض الصناعة. ومع الثورة الصناعية ازدادت حالات المرض المهني وخصوصا باستخدام الكيماويات، وذلك بعدما كان يقتصر مفهوم إصابة العمل على حادث العمل دون المرض المهني^(٩٦). وقد ظهرت امراض خلفت اثارا سلبية على العامل فكان لابد من اعتبارها امراضا مهنية. وهناك الكثير من الامراض المهنية المنتشرة كالربو، وأمراض الرئة، والتسمم، والحساسية الجلدية، والسرطان . وقد ادخلت فكرة المرض المهني إلى مصر لأول مرة بالقانون رقم ١١٧ لعام ١٩٥٠^(٩٧). وفي الأردن أيضاً يشملها المشرع بالتأمين حيث عرف إصابة العمل انها: "الإصابة بأحد الامراض المهنية المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي أو..."^(٩٨).

وتنص المادة ٣٩ من القانون الأردني على أنه: "تلتزم المؤسسة بحقوق التأمين المنصوص عليها في هذا القانون إذا ظهرت أعراض المرض المهني على المؤمن عليه خلال سنتين من تاريخ إنتهاء خدمته في مهنة معينة وعلى أن يثبت بقرار من المرجع الطبي ان تلك المهنة كانت السبب في إصابته بالمرض المهني".

^{٩٦} سليمان الدوس، بحوث ودراسات في التشريح العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مؤسسة النوري، سوريا، ١٩٩٦، ص ٥٣١.

^{٩٧} رمضان ابو السعود، مرجع سابق، ص ٩٣.

^{٩٨} المادة الثانية من القانون الأردني.

وعادة ما يستخدم المشرع فكرة الجدول لتحديد المرض المهني وتمييزه عن غيره من الامراض، سواء أكانت هذه الجداول على سبيل الحصر ام المثال. وتعد طريقة الجدول من طرق حصر الامراض المهنية في قائمة تبين انواع هذه الامراض وتسهل الرجوع اليها واعتمادها.

إلا أنه من الافضل الا تكون على سبيل الحصر لأن حصر الامراض في جدول واحد يعني استثناء بعض الامراض المهنية مسبقاً كتلك التي لا يمكن التنبؤ بها، أو التي قد تظهر لأول مرة بعد اعداد الجدول. وتعد طريقة الجداول الطريقة التقليدية لتكييف المرض ان كان مهنيًا ام لا، أما الطريقة الحديثة فلا تتقيد بالجدول

وقد اخذ المشرع الأردني بفكرة القائمة المغلقة. اما الكويتي فقد اخذ بفكرة الجداول المفتوحة في قانون العمل الكويتي^(٩٩)، حيث قضت المادة ٩٤ من قانون العمل ان يصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد اخذ رأي وزير الصحة جدولاً يبين الامراض المهنية والمهن أو الاعمال المسببة لكل مرض مذكور في الجدول.

ويعرف المرض المهني أنه: "المرض الذي تشيع الإصابة به بين العاملين في مهنة أو مهنة معينة"^(١٠٠). والقانون الأردني ذكر المرض المهني ضمن تعريفه لإصابة العمل باعتباره أحد صورها حيث عرفها أنها: "إصابة العمل:الإصابة بإحدى الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على تنسيب المرجع الطبي"^(١٠١).

^{٩٩} صالح ناصر العتيبي، شرح قانون العمل في ضوء آراء الفقه واحكام القضاء، ٢٠١٥، ط١، ص٣٦٤.

^{١٠٠} التوصية الدولية رقم ٦٧ لعام ١٩٤٤

^{١٠١} المادة الثانية من القانون الأردني.

أما الفقه فقد عرفه أنه: "الإصابة التي تظهر على العامل الذي يعمل في أحول عمل ما تعرضه لأخطار الناتجة عن أداء مهام بعينها وتؤدي على المدى الطويل إلى إصابته بأمراض ذاته منشأ مهني". ويتميز المرض المهني عن حادث العمل من حيث الضهور التدريجي للمرض، اما حادث العمل فيتسم بالفجائية، كما يتميز المرض بسهولة وإمكانية حصره في جداول تعد لهذه الغاية (١٠٢).

ومن شروط المرض المهني أن يكون مذكوراً في جدول الامراض المهنية، إلا أن هذا الأمر لا يؤخذ على اطلاقه لعدم امكانية حصر الامراض ضمن علاقة السببية بالعمل، كما يشترط لاعتبار المرض مهنيًا ان يقع خلال فترة مزاوله المهنة أو خلال مدة معينة بعد ترك العمل تقررهما التشريعات المختلفة.

الفرع الثاني: إصابات حادث الطريق

هناك فترات زمنية وأماكن معينة لا يكون العامل فيها داخل العمل، الأمر الذي يثير التساؤل حول مدى اعتبار ما يجري فيها مشمولاً بالتغطية التأمينية، وهذه الحالات هي حوادث الطريق، وهي حالات خطيرة بسبب كثرة الحوادث من جهة، ولأن غالبها يتم لغايات الذهاب إلى العمل خاصة وأن العمال عادة ما يسكنون في مناطق بعيدة عن مكان العمل، مما يجعلهم معرضين للمخاطر بشكل أكبر من خلال استخدامهم وسائل المواصلات المختلفة (١٠٣). إذ أن عدم توافر علاقة التبعية وقت الحادث لا يعني استبعاد المصاب من الحماية التأمينية، فهناك علاقة سببية.

١٠٢ محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٨٢.

١٠٣ صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ٥٩.

وقد قضت محكمة التمييز الأردنية ان الإصابة التي تقع بعد انتهاء عمل الموظف الاضافي في التاسعة والنصف ليلا اثناء توجهه إلى مكان سكناه نتيجة حادث سير تعرض له تعد إصابة عمل استنادا لاحكام قانون الضمان الاجتماعي^(١٠٤).

وبشكل عام فإن الحوادث التي تقع اثناء تنقلات العمال بإذن صاحب العمل أو التي يقوم بها العامل الذي تكون طبيعة عمله متنقلة تفرض تجواله ولا يرتبط بمكان عمل معين فإنها لا تعد حوادث طريق وإنما حادث عمل. ويختلف التأمين ضد إصابات حادث الطريق كإصابة عمل عن باقي الإصابات، حيث لا يؤخذ في حادث الطريق بقربنة الاسناد المهني، لذا يترتب على المصاب عبء اثبات توافر الشروط المهنية. كما يتعطل فيه تطبيق قاعدة الحصانة مما يمكن العامل المصاب من مطالبة صاحب العمل بالتعويض حتى وإن لم يرتكب خطأ من جانبه^(١٠٥).

وتعرف طريق العمل أنها المسافة بين نقطتين، احداها مقر العمل، حيث يعد مقر العمل نهاية الطريق في الذهاب إلى العمل، وبدايتها عند العودة منه. وقد كيف الفقه الفرنسي حادث الطريق في ضوء معيار التبعية لصاحب العمل، وقد انتقد هذا المعيار لأن صاحب العمل لا يمكنه ممارسة سلطة الرقابة والاشراف على عامله اثناء ركوبه ومسيره على طريق العمل منه واليه. كما ان الاخذ بذلك يؤدي إلى الخلط بين مفهوم التبعية القانونية التي تزول بمجرد انتهاء العمل وخروج العامل من باب المنشأة وبين التبعية الاقتصادية التي تعني الاستمرار فيها^(١٠٦).

^{١٠٤} قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٤ الصادر في القضية رقم ٢٠٩ تاريخ ١٧/٢/١٩٩٠.

^{١٠٥} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ٣٥٣-٣٥٤.

^{١٠٦} احمد محرز، مرجع سابق، ص ٢٣٦.

ولم يشترط المشرعان الكويتي والأردني أي قيد على طريق العمل، فاعتبرا أي إصابة تقع على الطريق من العمل وإليه وفق التحديد المكاني والزمني لطريق العمل في حكم إصابة العمل^(١٠٧). وهو ما يتضح من التعريفات المتقدمة لإصابة العمل والمرض المهني في كلا النظامين القانونيين.

ويتم تحديد طريق العمل عادةً وفقاً لمعيارين، معيار زمني أو معيار مكاني، ويشترط اجتياز الطريق الطبيعي، وهناك شرط اجمالي تتفق غالبية القوانين عليه، وهو شرط عدم توافر إحدى حالات قطع الطريق الطبيعي للعمل، كالتوقف أو الانحراف أو التخلف^(١٠٨).

وبالتفصيل يجب أن يقع حادث الطريق على الطريق من وإلى العمل، ويبدأ الطريق من لحظة خروج العامل من باب سكنه أو المكان الذي يتركه قاصداً الذهاب إلى العمل، وينتهي بالوصول إلى مقر العمل، وعليه يعتبر أي حادث يقع بين النقطتين حادث عمل^(١٠٩).

لذا لا توجد مشكلة في تحديد الطريق الطبيعي للعمل إن لم يكن هناك إلا طريقاً واحداً يؤدي إلى العمل لا بديل عنه. إلا أنه قد تتعدد المعايير اللازمة لتحديد الطريق بتعدد الطرق التي يسلكها العامل، مما يشكل صعوبة لتحديد الطريق الطبيعي^(١١٠). الأمر الذي يظهر الحاجة لوجود معايير لتحديد الطريق وهي: المعيار الموضوعي: ويتمثل في الطريق الذي يسلكه الشخص العادي فيما لو اعتبر أنه أقام في مكان إقامة

^{١٠٧} رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، اصل الكتاب: رسالة ماجستير، جامعة ال البيت، المرق، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠، ط١، ص٥٧.

^{١٠٨} صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة ...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص٧٧. ومحمد حسين منصور، مرجع سابق، ص٢٣١.

^{١٠٩} خالد جاسم الهندياني و عبد الرسول عبد الرضا، مرجع سابق، ص٣١٥ وما بعدها. و صالح ناصر العتيبي، شرح قانون العمل في ضوء اراء الفقه واحكام القضاء، ٢٠١٥، ط١، ص٣٥٦.

^{١١٠} رمضان كامل، مرجع سابق، ص٣١.

العامل^(١١١)، والمعيار الشخصي والذي يعتمد على شخص العامل وظروفه، والمعيار المختلط بين الامور الموضوعية والشخصية للعامل^(١١٢).

أما التحديد المكاني لطريق العمل فيتم لمعرفة نقطة البداية ونقطة النهاية أو النقطتين التي يقع الطريق ضمنهما، ويعرف الفقه الطريق الطبيعي انه: " الطريق الذي يسلكه الشخص العادي للذهاب لمباشرة عمله والعودة منه اذا وجد في نفس ظروف العامل المصاب وهو الطريق الايسر والاقرب إلى مقر العمل ومكان الإقامة والاقبل خطورة، وهذا يستتبع معيارا موضوعيا دون الاعتداد بسلوك العامل وظروفه الشخصية"^(١١٣).

بالتالي فإن الطريق الطبيعي إما أن يكون من مكان السكن إلى مكان العمل وقد يكون بالعكس، وقد يكون من مكان المطعم إلى مكان العمل أو بالعكس.

وقد طبقت محكمة التمييز الأردنية المعيار الزمني فقضت أن الإصابة التي تقع بعد انتهاء عمل الموظف الاضافي في التاسعة والنصف ليلا اثناء توجهه إلى مكان سكناه نتيجة حادث سير تعرض له تعد إصابة عمل استنادا لاحكام قانون الضمان الاجتماعي^(١١٤).

اما موقف المحكمة الإدارية فنجد انها لم تناقش العنصر الزمني إلا أنها افترضت وجوده وأشارت له في احكامها واكتفت بذكر الوقت الذي ينطلق فيه العامل إلى عمله والوقت الذي يعود خلاله إلا أنها قضت في احدى قراراتها ان العامل قد انطلق إلى عمله في الساعة السادسة صباحا من احدى قرى مدينة اربد

^{١١١} صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ٧٣

^{١١٢} محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٣٢. و احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٩٩٦.

^{١١٣} صالح ناصر العتيبي، شرح قانون العمل في ضوء اراء الفقه واحكام القضاء، ٢٠١٥، ط ١، ص ٣٥٧.

^{١١٤} قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٤ الصادر في القضية رقم ٢٠٩ تاريخ ١٧/٢/١٩٩٠.

للاتحاق بعمله في مدينة الزرقاء بواسطة باص، اي ان ما وقع للعامل من إصابة يعد ضمن زمن الوصول للعمل^(١١٥).

إلا أنها تعرضت للمعيار المكاني وقضت في بعض أحكامها ما يشير ضمناً إلى التحديد المكاني للطريق بان يكون من وإلى العمل وبقصد العمل. فاذا كان العامل يتجه إلى مكان العمل إلا أنه ليس بقصد تأدية العمل كان يذهب لمراجعة الطبيب الموجود في مكان العمل الذي يتبع لصاحب العمل ثم حوله هذا الطبيب إلى طبيب اخصائي إلا أنه اصيب في طريقه إلى الاخصائي بحادث سير فان الإصابة التي تحدث هنا للمؤمن عليه لا تعد إصابة عمل تخضع لاحكام قانون الضمان الاجتماعي لأن الذهاب والاياب يشترط به أن يكون من وإلى مكان العمل^(١١٦).

وقد اعتبرت المحكمة الادارية الأردنية ان انزلاق العامل حال خروجه من مبنى الشركة التي يعمل فيها بسبب سوء الاحوال الجوية وما تخلل ذلك من ثلوج وانجماد يعد حادث طريق بمثابة إصابة عمل وفقاً لاحكام قانون الضمان الاجتماعي^(١١٧).

ويجب ألا ينفصل التحديد المكان لطريق العمل عن التحديد الزمني له، بمعنى أن يقع الحادث في طريق العمل في وقت الذهاب أو العودة من العمل، وللمعيار الزمني نقطتين، نقطة بدء ونقطة انتهاء، ويمثل الزمن الذي يحتاجه العامل لاجتياز طريق العمل^(١١٨).

^{١١٥} قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم ١٩٩٩/٤٧١، تاريخ ٢٠٠٠/٥/٣١.

^{١١٦} قرار محكمة العدل العليا رقم ١٥ الصادر في القضية رقم ١٩٩٢/١٨٢ تاريخ ١٩٩٢/١٢/٢٢.

^{١١٧} قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم ٧ الصادر في القضية رقم ١٩٩٤/٣٨ تاريخ ١٩٩٤/٤/١٦.

^{١١٨} صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ٧٥.

فبالنسبة لنقطة العمل فإنها تخضع لأحكام قانون العمل ولانظمة مؤسسات العمل الداخلية، حيث يتم تحديد ساعات بدء وانتهاء العمل، وهناك مسألة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول إلى العمل أو العودة منه إلى مكان اقامته، وهذا يتحدد ضمن المعايير العادية مع مراعاة احوال العمل ووسائل النقل وواوقات الانتقال والطرق المؤدية إلى العمل^(١١٩).

كما يجب ان يرتبط التحديد المكاني والزمني لطريق العمل بنية العامل وقصد الذهاب إلى العمل أو امر يتعلق به، وإلا فلا يكيف الحادث على أنه مهني^(١٢٠).

وهناك شروط لحادث الطريق:

أولاً: شروط وسيلة اجتياز الطريق الطبيعي إلى العمل، حيث لا تحدد التشريعات وسيلة معينة للعامل للالتزام بها للانتقال إلى مكان عمله، لذا يمكن للعامل استخدام الوسيلة التي يراها مناسبة، إلا أنها يجب ان تخضع للمعايير الطبيعية والاعتيادية لاجتياز طريق العمل أي أن تكون طبيعية ومألوفة لا ينجم عنها خطر^(١٢١).

ثانياً: عدم قطع الطريق الطبيعي إلى العمل، حيث يجب ألا يتم قطع طريق العمل أو التوقف فيه أو التخلف أو الانحراف عنه. وحالات قطع الطريق هي توقف العامل في الطريق عن السير اثناء ذهابه إلى عمله أو عودته منه، لبسبب عارض كأن يتوقف للتحدث مع اشخاص معينين^(١٢٢). ومع ذلك يمكن القبول بحالات توقف معقولة وطبيعية تخضع للمعايير الاعتيادية.

^{١١٩} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ١٦٩.

^{١٢٠} صالح ناصر العتيبي، شرح قانون العمل في ضوء اراء الفقه واحكام القضاء، ٢٠١٥، ط١، ص ٣٥٦.

^{١٢١} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ١٦٨.

^{١٢٢} احمد محرز، مرجع سابق، ص ٢٩٩.

ومع ذلك دعى الفقه إلى استيعاب حالات من التوقف قد تكون مبررة وضمن الزمن المعقول^(١٢٣). وأحياناً قد نكون أمام تخلف أو خروج عن الطريق الطبيعي إلى مكان بجواره، أو الانتظار في مكان العمل بعد انتهائه كأن يتخلف العامل في المطعم دون أن يكون للتأخر ما يبرره^(١٢٤)، أو أن ينحرف عن الطريق الطبيعي وسلوك طريق آخر لسبب ما. إلا أن الفقه والقضاء قد ضيقا من نطاق تطبيقها، لأن الفقه والقضاء يتجه إلى التوسع في مجال قوانين التأمينات الاجتماعية وقوانين العمل^(١٢٥).

^{١٢٣} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ١٧٣.

^{١٢٤} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ٧٢.

^{١٢٥} محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٣٣-٢٣٤.

المبحث الثاني: الفئات المشمولة بتأمين إصابات العمل والمرض المهني

ادخلت النظم القانونية المختلفة موضوع إصابات العمل والمرض المهني ضمن المسؤولية القانونية، نتيجة للخطورة الكامنة فيها. حيث انطلقت فكرة التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي من فكرة الخطر الكامن في هذه الإصابات، وقد مرت فكرة المسؤولية عنها بعدة مراحل تأثرت بالاضاع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وقد استقر الأمر على اقامة فكرة المسؤولية استناداً إلى نظرية الخطر (نظرية الخطر المهني)، وذلك بعد المرور بمرحلة اللامسؤولية عن إصابة العمل، التي تلتها مرحلة المسؤولية على أساس الخطأ، ثم مرحلة التكيف استناداً لأحكام المسؤولية المدنية^(١٢٦).

وتعرف المسؤولية على اساس الخطر أيضاً بمبدأ المسؤولية الاجتماعية الموضوعية، وقد شكلت نظرية الخطر مرحلة انتقالية للمسؤولية انتقلت فيها من المسؤولية الشخصية لصاحب العمل عن إصابات العمل والمرض المهني إلى مرحلة المسؤولية الاجتماعية أو الاقرار بمسؤولية المجتمع عنها. وقد ساهمت المعاهدات الدولية في هذا الانتقال بين صور المسؤولية عن إصابات العمل.

ويقوم الباحث بتناول الاساس القانوني للمسؤولية عن إصابات العمل والمرض المهني في كل من النظامين القانونيين الأردني والكويتي حسب تقسيم المشرع الأردني المفصل لها وهي فئات مشمولة بنص القانون وفئات مشمولة بغير نص القانون، ويشار في نهاية المبحث لتقسيم القانون الكويتي لها، وذلك في مطلبين كالآتي:

المطلب الاول: الفئات المشمولة بنص قانون الضمان الاجتماعي

المطلب الثاني: الفئات المشمولة بنصوص أخرى

^{١٢٦} احمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٦٨.

المطلب الاول: الفئات المشمولة بنص قانون الضمان الاجتماعي

جاء في قانون الضمان الاجتماعي الأردني أنه^(١٢٧):

أ. يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات

١. جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ.

٢. العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشآتهم على أن تحدد التعليمات التنفيذية الأحكام المتعلقة بشمولهم بما في ذلك ساعات العمل والاجازات والراحة والتفتيش وأجورهم المشمولة بأحكام هذا القانون

٣. الموظفون غير التابعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري

٤. الأشخاص الأردنيون العاملون لدى البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها".

ونتناول هذه الفئات في فرعين كالتالي:

^{١٢٧} المادة ٤/أ من القانون الأردني

الفرع الأول: العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل بشروط معينة

لم يستند قانون الضمان الاجتماعي لقانون العمل عندما أخضع بعض الفئات لأحكامه، حيث جاء فيه أنه: " يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله... " (١٢٨).

بالتالي فإن تحديد مفهوم العامل سيكون استناداً لقانون الضمان الاجتماعي وهو مفهوم أوسع لا يقتصر على ذلك المفهوم الوارد في قانون العمل. ويشار هنا إلى ان قانون الضمان الاجتماعي يستقل عن قانون العمل من جانبين، هما: عدم اشتراط وجود عقد عمل لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي، ومن حيث فئات العمال الخاضعة لكل منهما. فبالنسبة لعدم اشتراط وجود عقد عمل فإن ذلك يختلف عن الاصل في قانون العمل من حيث اشتراط وجود عقد عمل بين العامل وصاحب العمل، أما في قانون الضمان الاجتماعي فإن الفقه والقضاء لم يتطلب ذلك. ومع ذلك يشترط وجود علاقة عمل كحد أدنى للخضوع لاحكام قانون الضمان حتى لو كانت علاقة عرضية. أما من حيث فئات العمال الخاضعة لكل منهما نجد أن كل من قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل يستثنيان بعض الفئات من تأمين إصابات العمل والمرض المهني لاعتبارات معينة كقلة التعرض للاخطار أو صعوبة حصر الفئة كخدم المنازل والعمال المؤقتين (١٢٩).

وبالنسبة للعمال الاجانب نجد الاتفاقية العربية رقم ١٤ لعام ١٩٨١ التي منحت العامل العربي حق الاستفادة من التأمينات الاجتماعية، عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية، مما يتطلب التمتع بالحقوق والامتيازات التي يتمتع بها العمال الوطنيون. وتتطلب هذه الاتفاقية من الدول العربية أن تتيح ضمن تشريعاتها

^{١٢٨} المادة الرابعة من القانون الأردني.

^{١٢٩} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ١١٤.

للعامل العربي هذه الحقوق. وهناك الاتفاقية العربية الثانية لعام ١٩٦٧ التي تتعلق بتنقل الأيدي العاملة، والتي منحت الأيدي العاملة حق الاستفادة من الحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها، وهذا يشمل التأمينات الاجتماعية، وأكدت الاتفاقية أنهم يتمتعوا بهذا الحق دون اشتراط مبدأ المعاملة بالمثل^(١٣٠). كما نجد الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم ١١٨ لعام ١٩٦٢ قد أقرت مبدأ المساواة في المعاملة بين الوطنيين والأجانب في مجال التأمينات الاجتماعية عموماً^(١٣١).

ولسريان قانون الضمان الاجتماعي على الخاضعين لقانون العمل، يجب توافر عدد من الشروط

وهي:

أ. شرط السن: حيث اشترط القانون الأردني بالنسبة لسن الشخص الذي يسري عليه قانون الضمان الاجتماعي أن تكون ١٦ سنة^(١٣٢). باستثناء حالة سريان أحكامه تأمين إصابات العمل والمرضى المهني على المتدربين الذين لم يكملوا ست عشرة سنة من أعمارهم وفقاً للتعليمات التنفيذية^(١٣٣).

^{١٣٠} دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٦٣.

^{١٣١} المادة ١/٣ التي تنص على انه: "على كل دولة تسري فيها هذه الاتفاقية ان تمنح داخل اقليمها لرعايا اي عضو اخر تكون الاتفاقية نافذة المفعول فيه مساواة في المعاملة طبقاً لتشريعها المطبق على رعاياها انفسهم سواء فيما يتعلق بالتغطية أو فيما يتعلق بالحق في المزايا بصدد كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي تكون قد قبلت التزامات هذه الاتفاقية بشانه".

^{١٣٢} المادة ٤/٤ من القانون الأردني.

^{١٣٣} المادة ٥/٥ من القانون الأردني. وفداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ١٦.

ب. شرط انتظام علاقة العمل: حيث يجب أن تكون علاقة العامل بصاحب العمل منتظمة^(١٣٤)، ويستدل على ذلك في القانون الأردني من مفهوم المخالفة، عندما استثنى القانون العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة^(١٣٥).

ج. شرط التبعية: وقد نص المشرع الأردني على ذلك صراحة في التعليمات التنفيذية التي حددت القواعد والشروط اللازم تحققها في العاملين الخاضعين لقانون العمل لسريان قانون الضمان الاجتماعي عليهم، حيث نصت التعليمات التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعي على شروط ذلك وكان منها "أن يعمل تحت توجيه المنشأة وإشرافها وإدارتها"^(١٣٦).

د. شرط الأجر: وقد اشترط القانون الأردني هذا الشرط في العامل الخاضع لقانون العمل لشموله بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، حيث جاء فيه انه يخضع لأحكامه أيأ كانت طبيعة الأجر، شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ^(١٣٧).

^{١٣٤} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٢٠.

^{١٣٥} المادة ٤/ب من القانون الأردني.

^{١٣٦} المادة ٣/ج من التعليمات التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعي.

^{١٣٧} المادة ٤/أ من القانون الأردني.

وقد عرف قانون الضمان الاجتماعي الأردني الاجر انه: المقابل النقدي أو المقابل العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقاً للأسس والضوابط التي تحددها التعليمات التنفيذية^(١٣٨). أما في قانون العمل فهو: "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الاضافي"^(١٣٩).

الفرع الثاني: الفئات الأخرى و الفئات التي علق القانون شمولها باحكام التأمينات على صدور نص قانوني خاص أو قرار أو تعليمات تنفيذية

ونتناول هذه الفئات كالتالي:

أولاً: الفئات الأخرى

أ. العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في نشاطهم^(١٤٠).
ب. الموظفون غير التابعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري: تجدر الإشارة إلى ان هذه الفئة في الأردن اما تخضع لقانون التقاعد العسكري أو لقانون التقاعد المدني، بالتالي لا يسري بمواجهتها قانون الضمان الاجتماعي ولا تخضع لاحكامه، إلا أنه في عام ٢٠٠٣ وبموجب قرار مجلس الوزراء الأردني تم شمول جميع افراد القوات المسلحة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي. كما أن هناك موظفين من هذه الفئات أو بهذه الصفات إلا أنهم لم يكونوا

^{١٣٨} المادة الثانية من القانون الأردني.

^{١٣٩} المادة الثانية من قانون العمل الأردني.

^{١٤٠} المادة ٤/أ من القانون الأردني

يخضعون للتقاعد المدني أو التقاعد العسكري. بالتالي يسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي، وذلك بموجب المادة الرابعة من القانون الأردني التي تنص على: "أ. يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات: ٣...٣. الموظفون غير التابعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري".

كما تلحق بأحكام الضمان الاجتماعي في القانون الأردني من الفئات التي لا تعمل بالقطاع العام تحديداً إلا أنها ليست قطاع خاص، كالعامل في البعثات الإقليمية والدولية إذ تنص المادة الرابعة من القانون الأردني على:

" أ. يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات: ٤...٤. الأشخاص الأردنيون

العاملون لدى البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها".

ج. الأشخاص الأردنيون العاملون لدى البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها". حيث تنص المادة الرابعة من القانون الأردني على:

"أ. يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات: ٤... . الأشخاص الأردنيون العاملون لدى البعثات الاقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها".

ثانياً: الفئات التي علق القانون شمولها باحكام التأمينات على صدور نص قانوني خاص أو قرار أو تعليمات تنفيذية

مثل عمال الزراعة، حيث كان القانون القديم يعلق تطبيق احكام الضمان على صدور قرار من مجلس الوزراء بالنسبة لهذه الفئة^(١٤١)، إلا أن القانون الجديد لا يوجد به ما يتعلق بعمال الزراعة، الا ضمن من يطبق عليهم الاحكام العامة فيه من غير الخاضعين له.

وقد ميز القضاء الأردني بين العامل الذي يعمل في مشروع زراعي بحت يملكه صاحب العمل وبين ما اذا كان صاحب العمل يدير مشروعاً زراعياً ذا طابع تجاري^(١٤٢). حيث لم تستثن محكمة التمييز العمال الذين يشتغلون لدى صاحب عمل ويمتلكون بركسات لتربية الدواجن من تطبيق قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي على اعتبار أن هذا المشروع هو مشروع تجاري وليس زراعي^(١٤٣).

كما اخضعت المحكمة العمال الذين يعملون في زراعة الاشجار المثمرة واشتال الزينة ورعايتها بقصد الاتجار فيها لأحكام قانون الضمان الاجتماعي لأن هذه المؤسسات وإن كانت تعمل في الزراعة إلا أنها تعمل على الاتجار بالاشتال بالتالي لا يعد هؤلاء العمال من المستثنين من تطبيق قانون العمل^(١٤٤).

^{١٤١} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ٢٣.

^{١٤٢} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٢٧.

^{١٤٣} قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٣٧ والصادر في القضية رقم ٩٢/١٢٧٨ تاريخ ٩٢/٧/١٩٩٣.

^{١٤٤} قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ١٣ والصادر في القضية رقم ٩٣/٩٦٠ تاريخ ٩٣/٤/١٩٩٣.

المطلب الثاني: الفئات المشمولة بنصوص أخرى

ونتناول ذلك في فرعين كالاتي:

الفرع الاول: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل بموجب قرار من مجلس الوزراء (او تعليمات تنفيذية)

وتشمل هذه الفئة ما يلي:

أولاً: خدم المنازل ومن في حكمهم

مد القانون الأردني نطاق تطبيقه ليشمل فئة خدم المنازل ومن في حكمهم، إلا أن ذلك يجب أن يكون بموجب قرار من مجلس الوزراء، وبحيث تنظم امور هذه الفئة واحكام اخضاعها للتأمين أو الضمان الاجتماعي للتعليمات التنفيذية لقانون الضمان الاجتماعي الأردني، اذ نصت الفقرة ج من المادة الرابعة منه على انه: "مع مراعاة أحكام المادة (٣) من هذا القانون يجوز تطبيق التأمينات على خدم المنازل ومن في حكمهم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس وتنظم جميع الأمور المتعلقة بشمولهم بهذه التأمينات بموجب التعليمات التنفيذية".

ثانياً: أفراد أسرة صاحب العمل، وتعرف هذه الفئة انها: "ذوو قريى صاحب العمل، الذين يجمعهم به أصل مشترك، سواء كانت قرابة مباشرة، وهي الصلة ما بين الأصول والفرع، أم قرابة حواشي، وهي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك من دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر"^(١٤٥).

ولم يعرف قانون العمل الأردني ولا قانون الضمان الاجتماعي أسرة صاحب العمل، هذه الفئة، إلا أن القانون القديم كان يعلق خضوع هذه الفئة لأحكام الضمان الاجتماعي على صدور قرار من مجلس الوزراء^(١٤٦).

^{١٤٥} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ١٦١.

كما كان المشرع الأردني في قانون العمل القديم رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ يستثني من احكامه اسرة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه بدون اجر دون تحديد المقصود بعبارة العائلة، وبمفهوم المخالفة يستنتج أن هذه الفئة ان كانت تعمل بأجر يسري عليها احكام القانون. ويرى الباحث أن اخضاع فئات معينة بذاتها مثل هذه الفئات يجب ألا يكون من خلال قرارات صادرة عن وزير أو مدير المؤسسة التأمينية، إذ أنه من الأفضل أن يتم من خلال نصوص قانونية تصدر عن المشرع العادي، أو أن تصدر على شكل نظام أو لائحة صادرة عن مجلس الوزراء، لما في ذلك من ثبات واستقرار للحماية التأمينية التي تشملهم.

^{١٤٦} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ٢٣.

الفرع الثاني: تطبيق أحكام التأمينات الاجتماعية على غير العمال

إن الأصل أن تطبق احكام التأمين والضمان الاجتماعي على العمال لأنها تتعلق بإصابات العمل والامراض المهنية، إلا أن هذا لا يعني عدم جواز شمول نطاق تأمين إصابات العمل إلى الفئات غير العمالية، إذ أنه قد يكون هناك فئات غير عمالية إلا أنه بحاجة لتطبيق احكام التأمين الاجتماعي نظرا لنشاطاتها المهنية كصاحب العمل، وأصحاب المهن الحرة والمشتغلون لحسابهم، أو قد تقوم بنشاط غير مهني كالطلاب والقائمين بأنشطة اجتماعية أو تطوعية، وهي تتعرض من خلال ذلك إلى إصابات ومخاطر.

ونقسم هذه الفئات كالتالي:

أولاً: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على فئات تقوم بأنشطة مهنية

وهم:

أ. أصحاب الأعمال، إذ أن من مقتضيات العدالة لا يمكن تصور تأمين العامل ضد الإصابات والخطر الاجتماعي ولا يؤمن صاحب العمل ذاته، فهو أيضاً معرض لهذا الخطر، كما قد يكون صاحب العمل ضحية حوادث العمل أو الأمراض المهنية^(١٤٧).

لذا نجد المشرع الأردني قد نص صراحة على امكانية شمول صاحب العمل بالحماية التأمينية حيث جاء في قانون الضمان الاجتماعي الأردني أنه: "أ. يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ

^{١٤٧} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ١٦٩.

وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات: ... وأصحاب العمل...، على أن تحدد التعليمات التنفيذية الأحكام المتعلقة بشمولهم بما في ذلك ساعات العمل والاجازات والراحة والتفتيش وأجورهم المشمولة بأحكام هذا القانون^(١٤٨).

ناهيك عن أن القانون الأردني أيضاً أجاز لمجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس الضمان شمول بعض الفئات بتأمين إصابات العمل والمرضى المهني، وهم فئات أصحاب العمل والعمال الملزمين بالتأمين^(١٤٩).

ب. أصحاب المهن الحرة والمشتغلون لحسابهم، وقد دمج القانون الأردني هذه الفئة مع فئة الشركاء المتضامنون العاملون في منشأتهم من حيث الحماية التأمينية (اعتبرها من ضمن الفئات التي يطبق بشأنها قانون الضمان الاجتماعي، وليس من ضمن الفئات التي تطبق بنص قانوني خاص أو بقرار وزاري). حيث جاء في القانون الأردني أنه: "أ. يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات الميينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات: ... العاملون لحسابهم الخاص ...

^{١٤٨} المادة ٤/أ من القانون الأردني.

^{١٤٩} المادة ٣/ج من القانون الأردني.

على أن تحدد التعليمات التنفيذية الأحكام المتعلقة بشمولهم بما في ذلك ساعات العمل والاجازات والراحة والتفتيش وأجورهم المشمولة بأحكام هذا القانون^(١٥٠).

ثانياً: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على الفئات التي تقوم بأنشطة غير مهنية

إن هذه الطبقة بحاجة للحماية من اخطار بعض الإصابات والامراض ومن هذه الفئات الفئات الطلاب، والقائمين بأنشطة اجتماعية وتطوعية، ومنها أيضاً فئات من صنع القضاء.

أ. الطلاب، وقد خلا قانون الضمان الاجتماعي الأردني من النص على هذه شمول هذه الفئة بالحماية التأمينية ضد إصابات العمل والمرض المهني.

ب. القائمون بأنشطة اجتماعية أو تطوعية: وقد خلا قانون الضمان الاجتماعي الأردني من النص على هذه شمول هذه الفئة بالحماية التأمينية ضد إصابات العمل والمرض المهني.

ج. فئات من صنع القضاء الأردني، وهي:

١. **الشريك في الشركة:** فالشريك المتضامن مثلاً لا يكون خاضعاً لعلاقة تبعية في الشركة، حتى وإن كان مديراً لها، وهو في ذات الوقت يعد تاجراً، إلا أنه قد يتم تعيينه من خارج الشركاء، فهنا لا بد من البحث عن العلاقة بينه وبين الشركة، فإذا تبين أنه يخضع لسلطتها ورقابتها ويتقاضى راتباً مقابل ذلك فإنه يعد عاملاً ويخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي^(١٥١). وقد اعتبرت المحكمة الإدارية الأردنية أن الشريك الذي يعمل مديراً عاماً للشركة ذات المسؤولية

^{١٥٠} المادة ٤/أ من القانون الأردني.

^{١٥١} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٣٦.

المحدودة عاملاً ويخضع لقانون الضمان الاجتماعي إن كان يتقاضى راتباً من الشركة ويرتبط بمجلس إدارتها^(١٥٢).

٢. أعضاء مجلس الأمة، إذ أنه من المسلم به أن أعضاء مجلس الأمة ليسوا موظفين عامين كي يتم استثناءهم من تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وهذا يستدعي البحث إن أمكن شموله بأحكام التقاعد المدني أم لا، بصرف النظر عن اعتباره موظف عام أم لا، فإن كان يتمتع بالشمول لأحكام التقاعد المدني فإنه يستثنى من أحكام قانون الضمان الاجتماعي^(١٥٣).

وبالرجوع إلى قانون التقاعد المدني نجد أنه يعتبر أن مدة عضوية مجلس الأمة لا تعتبر من الخدمات المقبولة للتقاعد، ومن ثم فإنه يكون خاضعاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي^(١٥٤).

وأخيراً، يتناول الباحث هذه الفئات في القانون الكويتي، وذلك أن القانون الكويتي تناول هذه الفئات بطريقة تختلف عن آلية المشرع الأردني. وفي قانون التأمينات الاجتماعية في المادة الثانية منه نجد أن هذه الفئات هي:

أولاً: الكويتيون الذين يعملون لدى رب عمل وهم:

أ. الموظفون الحكوميون والعاملون في الشركات المملوكة للدولة بالكامل وعمال القطاعين الأهلي والنفطي، وهم غالبية الخاضعين للتأمين من الشعب الكويتي الذي يتجه نحو الوظيفة العامة أكثر من القطاع الخاص^(١٥٥).

^{١٥٢} قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم ٢١ والصادر في القضية رقم ١٩٤/١٩٩٠ تاريخ ٣٠/١٢/١٩٩٠.

^{١٥٣} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٣٩-٤٠.

^{١٥٤} قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم ٢ والصادر في القضية رقم ٢٤٣/١٩٩١ تاريخ ٨/١٢/١٩٩١.

^{١٥٥} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ١٤٥.

ب. الوزراء واعضاء مجلس الامة والمجالس البلدية

ج. العاملون في القطاعين الاهلي والنفطي

ثانياً: الكويتيون الذين لا يعملون لدى رب عمل

أ. المشتغلون بالمهن الحرة

ب. المشتغلون بالتجارة ممن يوجب القانون قيدهم في السجل التجاري والشركاء المتضامنون والشركاء

المتفرغون للادارة في الشركات ذات المسؤولية المحدودة

ج. المزاولون لأنشطة يلزم لمزاولتها ترخيص أو تصريح من السلطة المختصة كالصيادين وسائقي

سيارات الاجرة

د. الفئات الاخرى التي يصدر بانتفاعها من قانون التأمينات الاجتماعية قرار من الوزير بعد موافقة

مجلس الادارة.

أما بالنسبة لموضوع السن في الكويت، فقد اشترط القانون لشمول المؤمن له بأحكام تأمين

اصابات العمل والمرض المهني ألا يقل عن ١٨ عام ولا يزيد عن ٦٥ ما لم يشترك خلال مدة سنة من

تاريخ صدور قانون رقم ٨ لسنة ١٩٨١ من سريان احكام قانون التأمين^(١٥٦).

وهناك فئات أخرى مثل العسكريين من غير الكويتيين مشمولة بموجب أحكام القانون رقم ٧٠

لسنة ١٩٨٠، وفئة الكويتيين العاملين في الخارج وهو نوع اختياري مشمول بأحكام القانون رقم ٦١ لسنة

١٩٧٦، وفئة الكويتيين العاملين في دول مجلس التعاون الخليجي وتم تغطيتهم بموجب أحكام القانون رقم

^{١٥٦} المادة ٥٤ من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي

٤٤ لسنة ٢٠٠٧ والنظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي العاملين في غير دولهم من دول المجلس.

ويرى الباحث أن توسيع نطاق المشمولية بمظلة التأمين الاجتماعي يعتبر منهجاً ذو ابعاد حسنة مختلفة فمن جهة يتناول البعد الإنساني بحيث يقدم الخدمة التأمينية لمختلف شرائح المجتمع مما يعتبر معه توسعاً محموداً، كما أنه يحقق حماية اجتماعية تشمل طرفي العلاقة، حيث يحمي صاحب العمل كما يحمي العامل من الأخطار التي قد تؤدي الى اصابات عمل، الأمر الذي يحقق مظاهر العدالة في تحمل الاعباء وتوزيع المسؤوليات.

ويرى الباحث أنه مما يعزز الحماية التأمينية أن يتم شمول أفراد أسرة صاحب العمل المعالين فعلاً بالحماية التأمينية، فلا يتفق مع أصول العدالة أن يتم التركيز دوماً على العامل واغفال صاحب العمل، كما أنه بالنسبة لاسرة صاحب العمل فإنها قد تساهم معه في انجاز العمل وقد تتواجد معه بصفة شبة دائمة في مكان العمل بالتالي سيكون أمر شمولها بالتغطية التأمينية حماية لصاحب العمل ولأسرته بمواجهة أخطار العمل ومما يتفق مع أسس وقيم العدالة والمساواة.

كما يرى الباحث أن المشرع الكويتي قد وقع في قصور في طبيعة التغطية التأمينية، لأنه لم يطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على كل العاملين في القطاع الخاص، والعاملين في القطاع الحكومي، وفي عدم اخضاعهم لنظام قانوني واحد في هذا المجال.

الفصل الثاني: التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني

تتعدد صور المنازعات التي قد تقع نتيجة تأمين إصابات العمل والمرض المهني، وهذه المنازعات تختلف صور تسويتها باختلاف طبيعتها فهناك ما يتم تسويته من خلال لجان التسوية الودية ومنها ما يتم من خلال التحكيم مع الاحتفاظ بحق الطعن بقرارات اللجان الطبية ولجان التحكيم. كما يمكن ان تتم التسوية من خلال اللجوء إلى القضاء مباشرة. ويختلف هذا الأمر من تشريع لآخر. وما نلاحظه من بداية هذه الدراسة انه هناك اختلاف بين النظامين القانونيين الاردني والكويتي. فبينما يعرف القانون الاردني لجان التحكيم ولجان التحكيم الطبي وامكانية التسوية الودية لهذه المنازعات فإن النظام الكويتي مختلف نوعا ما.

حيث يقوم النظام الكويتي بتطبيق اكثر من قانون حيث يختلف الأمر بالنسبة للعسكريين عنه بالنسبة للمدنيين كما يختلف عنه بالنسبة للموظفين العموميين. إلا أننا تجنبنا للخلط سنتناول الحديث عن قانون التأمينات الاجتماعية باعتباره وجه المقارنة مع قانون الضمان الاجتماعي الاردني.

ومع ذلك تجدر الإشارة إلى ان تأمين إصابات العمل الوارد في الفصل الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية غير مطبق واقعا حيث يجري تطبيق احكام مختلفة تختلف باختلاف طبيعة عمل المؤمن لهم. بالتالي ستكون مقارنتنا نظرية بحتة مع الاستعانة بالاحكام التطبيقية قدر الامكان. وفي خضم الحديث عن التسوية الودية للمنازعات المتعلقة يتناول الباحث تلك الجهات المختصة بإجراء التسوية الودية، ثم يبحث في النتائج التي تترتب على هذه التسوية وهي تلك الحقوق التي تثبت للمؤمن لهم بمواجهة صاحب العمل او بمواجهة المؤسسة التأمينية. ويتناول الباحث ذلك في مبحثين رئيسيين كالتالي:

المبحث الاول: الجهة المختصة بإجراء التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني

المبحث الثاني: نتائج التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني

المبحث الاول: الجهة المختصة بإجراء التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني

تعريف التسوية الودية أنها: " تلك الآليات التي يلجأ لها الأطراف عوضاً عن القضاء العادي عند نشوء خلاف بينهم، بغية التوصل لحل لذلك الخلاف". ومن المعروف ان التسوية الودية للمنازعات بشكل عام تتخذ غالباً عدة صور فمنها ما يتم من خلال لجان تسوية ودية ومنها ما يتم من خلال هيئات التحكيم المختلفة، اضافة إلى امكانية اللجوء إلى القضاء سواء مباشرة ام بعد استنفاد طرق المرور عبر اللجان، او حتى للطعن بقرارات اللجان، وسواء كان هذا الطعن للجان اعلى درجة ام إلى القضاء.

وتتعلق دراستنا بالتسوية الودية لمنازعات تأمين اصابات العمل والمرض المهني كنوع من انواع الضمان الاجتماعي، وهي تلك التي تتم من خلال لجان تعرف بلجان التسوية الودية وليس لجان التحكيم، اي انها منازعات لا يتم اللجوء إلى القضاء لتسويتها. ويتناول الباحث هذه اللجان وطبيعتها في مطلبين كالتالي:

المطلب الاول: لجان التسوية الودية للمنازعات وطبيعتها القانونية

المطلب الثاني: اجراءات التسوية الودية

المطلب الاول: لجان التسوية الودية للمنازعات وطبيعتها القانونية

ونتناول اللجان الموجودة في الأردن والكويت كالآتي:

الفرع الأول: اللجان في الاردن

أولاً: لجان تسوية حقوق المؤمن عليهم، وهذه اللجان نوعان:

أ. لجان فرعية تتشكل في مؤسسة الضمان الاجتماعي لغايات إقرار حقوق المؤمن عليهم، وتتشكل كل

لجنة من هذه اللجان من أربعة إلى ستة أعضاء من موظفي المؤسسة، من ذوي الخبرة في مجال

الضمان الاجتماعي والخبرة القانونية، وطبيب من داخل المؤسسة التأمينية أو خارجها، ويشترط أن يكون ثلاثة على الأقل من أعضائها متفرغين. حيث يسمي مجلس التأمينات (وبناء على تنسيب المدير العام) أعضاء كل لجنة من هذه اللجان، ويسمي أحدهم رئيساً لها، وأحدهم نائباً له يمارس صلاحياته إذا غاب. كما يعين المدير العام من بين موظفي المؤسسة أمين سر متفرغ لكل لجنة ويعين بديلاً عنه يمارس صلاحياته إذا غاب^(١٥٧).

وتتملك هذه اللجنة صلاحية إجراء التحقيقات وجمع المعلومات اللازمة للفصل في القضايا المعروضة أمامها، كما يجوز لها الإستئناس بآراء ذوي الخبرة^(١٥٨). وتتولى اللجنة صلاحية إقرار حقوق المؤمن عليهم في الحالات التالية^(١٥٩):

١. إقرار حقوق المؤمن عليهم في مجال حوادث العمل
٢. إحالة المؤمن عليه إلى اللجنة الطبية الأولية لبيان مدى إصابته بالمرض المهني.
٣. إقرار حقوق المؤمن عليهم في حالات العجز الكلي الطبيعي الدائم والعجز الجزئي الطبيعي الدائم والوفاة الناشئة عن إصابة العمل
٤. أي حالات أخرى يقرر المدير العام إحالتها إلى اللجنة

ب. **اللجنة المركزية**، وتتشكل هذه اللجنة من أربعة أعضاء متفرغين من موظفي المؤسسة التأمينية من ذوي الخبرة في المجالات القانونية والتأمينية، وطبيب من داخل المؤسسة أو من خارجها. حيث يسمي

^{١٥٧} المادة الثانية من الفصل الثاني من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

^{١٥٨} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٣٧٩.

^{١٥٩} المادة الرابعة من الفصل الثاني من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

اعضاء اللجنة من قبل مجلس التأمينات وبناء على تنسيب المدير العام، فيسمى أحدهم رئيساً لها وأحدهم نائباً للرئيس يمارس صلاحيات الرئيس عند غيابه. ويسمي المجلس أيضاً بدلاء للأعضاء الأصليين يمارسون صلاحياتهم عند غيابهم. ويعين المدير العام من بين موظفي المؤسسة أمين سر متفرغ للجنة و بديلاً عنه يمارس صلاحياته عند غيابه، ولا يجوز لأي من أعضاء اللجنة الجمع بين عضويتها وعضوية أي لجنة مختصة بتسوية حقوق المؤمن عليهم^(١٦٠). ومهام اللجنة هي^(١٦١):

١. البت في الاعتراضات المقدمة على قرارات لجان تسوية الحقوق الفرعية وقرارات مدير إدارة التقاعد وقرارات مدراء إدارات الفروع أو مكاتب الارتباط التابعة لها.
٢. النظر في تنسيب مدير إدارة الفرع أو مدير مكتب الارتباط المعني بإلغاء شمول منشأة في حال ظهور معززات أو مستندات تؤيد ذلك.
٣. تحديد الأجر الخاضع للاقتطاع وفقاً لما تقدره اللجنة في حال عدم توفر الدفاتر والسجلات والبيانات لدى المنشأة، أو في حال عدم مطابقة البيانات المقدمة للواقع، وعلى أن تقوم إدارات الفروع المعنية باحتساب الاشتراكات وتسوية حقوق المؤمن عليه وفقاً لأحكام القانون.
٤. تحديد ما إذا كان تخلف المؤمن عليه المصاب عن إعادة الفحص الطبي مدة ستة أشهر فأكثر عن الموعد المحدد لإعادة الفحص الطبي لسبب اضطراري وفقاً لأحكام القانون.
٥. التنسيب للجنة شؤون الضمان بإتخاذ القرار بالرجوع على الغير للمطالبة بكامل ما دفعته المؤسسة من تكاليف العناية الطبية والبدلات اليومية للمؤمن عليه الذي تعرض لإصابة العمل إذا ثبت أن هذه الإصابة وقعت بفعل الغير.
٦. إتخاذ القرار بوقف التقادم كلما وجدت قوة قاهرة أو عذر شرعي تقبل به اللجنة كفقدان الأهلية أو نقصها يحول دون مطالبة صاحب الحق بحقه.
٧. النظر في أي حالات يقرر المدير العام إحالتها للجنة.

^{١٦٠} المادة الثانية من الفصل الثالث من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

^{١٦١} المادة الثالثة من الفصل الثالث من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية.

بالتالي نلاحظ أن هذه اللجنة تختص بإصدار القرارات البدائية اللازمة في مجال اختصاصها بتسوية حقوق المؤمن عليهم، أو نظر الاعتراضات على قرارات فروع المؤسسة^(١٦٢). ويشار إلى ان قرارات هذه اللجنة تعد من القرارات القابلة للطعن والإعتراض من قبل المؤمن عليه أو المستحق أو من قبل الدائرة المعنية في المؤسسة^(١٦٣).

كما تعد قراراتها أولية وقابلة للإعتراض أمام لجنة شؤون الضمان باعتبارها صاحبة الإختصاص النهائي في إصدار القرار الذي سيكون قابلاً للطعن أمام المحكمة الادارية بطريق الإلغاء^(١٦٤). إذ أنه لصاحب العلاقة ولمديري إدارات مؤسسة الضمان الاجتماعي ذوي العلاقة، الحق بالاعتراض على قرارات هذه اللجنة خلال ٣٠ يوماً من اليوم التالي لتاريخ نبلغ القرار، وللمدير العام أو من يفوضه إعادة القرار إلى اللجنة لإعادة النظر فيه وفقاً للمؤيدات التي تراها الجهة المعترضة، وللجنة إعادة النظر بقرارها، وفي حال تأكدها على قرارها يحال الملف إلى لجنة شؤون الضمان^(١٦٥).

ويرى الباحث سلامة المسلك الاردني في ايجاد لجنتين لتسوية الحقوق التأمينة، الاولى لنظر الامر وقراره، والثانية لتلقي الاعتراضات التي تبنى على قرار اللجنة الاولى وكأن اللجنة الثانية تعتبر ذات طبيعة استئنافية، وفي ذات الوقت تعتبر اللجنة الاخيرة حلقة وصل مع لجنة شؤون الضمان.

ثانياً: لجنة شؤون الضمان

^{١٦٢} المادة السادسة من الفصل الثالث من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية

^{١٦٣} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٣٨٤.

^{١٦٤} هذا ما استقر عليه اجتهاد محكمة العدل العليا: القرار رقم ٣٤٩ لسنة ١٩٩٤ تاريخ ١٩٩٥/٢/٢٦.

^{١٦٥} المادة السادسة من الفصل الثالث من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

تشكل في مؤسسة الضمان الاجتماعي لجنة تسمى لجنة شؤون الضمان تتكون من خمسة أعضاء يسميهم مجلس التأمينات من بين أعضائه وأعضاء المجلس برئاسة المدير العام، كما يسمى المجلس أعضاء بدلاء للأعضاء الأصلاء يمارسون صلاحية الاصلاء حال غيابهم، كما ينتخب الأعضاء من بينهم نائباً للرئيس يمارس صلاحيات الرئيس حال غيابه، ويعين المدير من بين الموظفين أمين سر أو أكثر للجنة^(١٦٦).

وتتولى هذه اللجنة مهام: البت في الاعتراضات على قرارات لجنة تسوية الحقوق المركزية، وإعادة جدولة المبالغ المترتبة على المنشأة لمرّة ثانية، الاعفاء من كل أو بعض الفوائد المترتبة على المبالغ المصروفة دون وجة حق وبناء على تنسيب المدير العام، وإعتبار الانتساب بصفة إختيارية مستمرا إذا تبين أن هناك ظروفًا خاصة تقتنع بها اللجنة حالت دون قيام المؤمن عليه بتسديد المبالغ المترتبة عليه، وفي جميع الأحوال يجب أن لا تزيد مدة التخلف عن التسديد ما مجموعه مستحقات ٢٤ إشترك، والتنسيب للمجلس بالموافقة على صرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه الذي إنتهت خدماته وفقا لظروف خاصة تقتنع بها اللجنة وينطوي عليها إلحاق ضرر بالمؤمن عليه ويتم التأكيد من ذلك وفقاً لما تراه المؤسسة مناسباً، وإتخاذ القرار المناسب بناء على تنسيب لجان تسوية الحقوق الفرعية أو لجنة تسوية الحقوق المركزية بالرجوع على الغير للمطالبة بكامل ما دفعته المؤسسة من تكاليف العناية الطبية والبدلات اليومية للمؤمن عليه الذي تعرض لإصابة عمل وقعت بفعل الغير، والتنسيب لمجلس التأمينات بالمبادئ العامة في الأمور التأمينية لغايات إقرارها، والنظر في أي حالات يقرر المدير العام إحالتها إلى اللجنة لنظرها^(١٦٧).

^{١٦٦} المادة الثانية من الفصل الرابع من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

^{١٦٧} المادة الرابعة من الفصل الرابع من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

ومثل هذه المنازعات التي تنظرها هذه اللجنة لا تصلح للتحكيم لأن القرارات الصادرة عنها تعد قرارات نهائية باعتبارها صاحبة الإختصاص النهائي في إصدار القرار، وهذه القرارات تعد من القرارات الادارية التي تقبل الطعن أمام المحكمة الادارية^(١٦٨). ويعني ذلك خضوع القرارات الصادرة عن هذه اللجنة لما تخضع له القرارات الادارية من أحكام كمدد الطعن، أو عدم التقيد بالمدد في حالة القرار المنعدم^(١٦٩).

تعتبر هذه اللجان هيئات ادارية وليست من اللجان ذات الاختصاص القضائي (باستثناء لجنة التحكيم الطبي)، ويتبين ذلك من عدة جوانب منها تشكيل اعضاء هذه اللجان فهم من العاملين بالمؤسسة التأمينية الذين يلتزمون بتعليماتها وتوجيهاتها، كما يتبين ذلك من ارادة المشرع الذي لم يعهد إليها بمهمة الفصل في النزاعات إنما لمحاولة تسوية النزاع بالطرق الودية قبل اللجوء إلى القضاء لتجنب المنازعات القضائية^(١٧٠).

كما يتبين ذلك من طبيعة القرارات الصادرة عنها، حيث اشار الباحث انفاً إلى ان ما يصدر عنها يعتبر من القرارات الادارية التي تقبل الطعن بالالغاء أمام القضاء الاداري. وهنا يرى الباحث أن موضوع التأمينات مغطى الى درجة كاملة من حيث الضمانات الكافية لاقرار هذه الحقوق حيث لا يتم البت بالأمر من قبل لجنة واحدة بل من قبل عدة لجان وكل لجنة تتكون من عدد من الاعضاء ولا يجوز ان يجمع عضو بين عضوية أكثر من لجنة من هذه اللجان.

ثالثاً: اللجان الطبية: تختلف هذه اللجان عن اللجان السابقة وإن كانت تتضمن من بين صلاحياتها وواجباتها بعض الامور المتعلقة بإصابات العمل كتسوية الحقوق، إلا أن اهم ما يميزها هو انها ذات طابع تحكيمي تتشابه مع القضاء من حيث انها وسيلة لتسوية المنازعات والفصل فيها وليس تسوية الحقوق.

^{١٦٨} هذا ما استقر اجتهاد المحكمة الادارية (محكمة العدل العليا سابقاً): القرار رقم ٣٤٩ لسنة ١٩٩٤ بتاريخ ١٩٩٥/٢/٢٦.

^{١٦٩} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٣٧٨.

^{١٧٠} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٢١٤.

وفي القانون الاردني يختص بالتحكيم المرجع الطبي في المؤسسة التأمينية الاردنية، وقد عرف القانون الاردني التحكيم الطبي انه: اللجنة أو اللجان الطبية الأولية أو الاستئنافية التي يشكلها مجلس ادارة مؤسسة الضمان وفق احكام القانون^(١٧١). ونبحثها كالاتي:

أ. **اللجنة الطبية الاولية:** تتشكل هذه اللجنة من خمسة أعضاء يسمي مجلس التأمينات بناء على تنسيب المدير العام أعضائها حيث يجب ان يكونوا طبيب من المؤسسة وبديلا له في حال غيابه، وطبيب إختصاصي من وزارة الصحة وبديلا له في حال غيابه يسميهما وزير الصحة، وطبيب إختصاصي من إحدى الجامعات الأردنية الرسمية وبديلا له في حال غيابه يسميهما رئيس الجامعة، وطبيب إختصاصي من الخدمات الطبية الملكية وبديلا له في حال غيابه يسميهما مدير عام الخدمات الطبية الملكية، وطبيب إختصاصي من القطاع العام أو القطاع الخاص وبديلا له في حال غيابه بناء على تنسيب المدير العام. ويراعى أن تضم اللجنة من بين أعضائها الاختصاصات الصدرية والباطنية وجراحة دماغ وأعصاب وجراحة عظام ومفاصل وقلب وأوعية دموية^(١٧٢). وتتولى هذه اللجنة المهام والصلاحيات التالية^(١٧٣):

١. التكييف المهني للإصابة وللمرض المهني.
٢. بيان مدى ثبوت حالة العجز الطبيعي والاصابي وتقدير وتحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن الإصابة
٣. تقدير مدة التعطيل لإصابة العمل التي تزيد فيها هذه المدة عن ٥٩ يوما.
٤. بيان مدى حاجة المصاب بعجز كلي إصابي دائم بحاجة لمن يعينه على القيام بأعباء حياته اليومية
٥. بيان مدى حاجة المصاب مجددا للعلاج واستحقاقه للبدل اليومي وفقا لأحكام القانون.

^{١٧١} المادة ٢/أ من القانون الاردني.

^{١٧٢} المادة الثانية من الفصل الخامس من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

^{١٧٣} رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص ١٨١. وبالنسبة للقانون الاردني ينظر: المادة الثالثة من الفصل الخامس من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية.

٦. إعادة الفحص الطبي

٧. بيان مدى حاجة المصاب للخدمات التأهيلية.

٨. بيان مدى حاجة المصاب للعلاج خارج المملكة

٩. التنسيب بإنهاء خدمات الموظفين العامين المشمولين بأحكام القانون بعد إستفادهم لإجازاتهم المرضية وذلك لغايات استحقاق راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم وفقا لأحكام القانون.

١٠. النظر في أي من الحالات التي يقرر المدير العام أو أي من اللجان المختصة الواردة في التعليمات وإحالتها إلى اللجنة.

وتمارس هذه اللجنة عملها من خلال تقدير مبلغ التعويض استنادا إلى المعادلة الواردة في قانون الضمان الاجتماعي، وفي غير تلك الحالات فإن عليها إحالة الأمر إلى لجنة تسوية الحقوق في المقر الرئيسي للمؤسسة في عمان، باعتبارها صاحبة الاختصاص، ولكون قرارات لجنة البت قابلة للاعتراض عليها خلال اسبوعين من تاريخ تبليغ القرار لدى لجنة تسوية الحقوق^(١٧٤). وهنا يحق لصاحب العلاقة أو المدير العام أو من يفوضه الحق بالاعتراض على قرارات هذه اللجنة خلال ٣٠ يوما من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار أمام اللجنة الطبية الاستئنافية على أن يرفق بالاعتراض الوثائق اللازمة ضمن تلك المدة^(١٧٥).

ب. اللجنة الطبية الاستئنافية: ولأن القرارات الصادرة عن اللجنة الطبية الأولية المتعلقة بإصابات العمل تعد قابلة للاعتراض أمام اللجنة الطبية الاستئنافية، وقد منح القانون الاردني هذا الحق لكل من المؤسسة والمؤمن عليه. كما يمكن الاعتراض أمام هذه اللجنة على قرارات استقرار حالة المصاب بإنهاء العلاج، وتقدير نسبة العجز الناشئ عن إصابة العمل، ومدة التعطيل، والإصابة أو عدم الإصابة بالمرض المهني، ومدى حاجة

^{١٧٤} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٣٨١.

^{١٧٥} المادة السادسة من الفصل الخامس من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

المصاب او عدم حاجته لمن يعينه على القيام بأعباء حياته اليومية، وبيان العلاقة بين الحادث المدعى بوقوعه والأعراض المشكو منها نتيجة الحادث او المرض المهنيين^(١٧٦).

تتكون هذه اللجنة من خمسة أعضاء يسميهم مجلس التأمينات بناء على تنسيب المدير العام بحيث تتكون من طبيب اختصاصي من وزارة الصحة وبديلا له حال غيابه يسميها وزير الصحة، وطبيب اختصاصي من إحدى الجامعات الأردنية الرسمية وبديلا له حال غيابه يسميها رئيس الجامعة، وطبيب اختصاصي من الخدمات الطبية الملكية وبديلا له حال غيابه يسميها مدير عام الخدمات الطبية الملكية، طبيب اختصاصي من القطاع العام أو الخاص وبديلا له حال غيابه يسميها نقيب الأطباء، وطبيب اختصاصي من القطاع العام أو الخاص وبديلا له حال غيابه يسميها مجلس التأمينات. ويراعى أن تضم اللجنة من بين أعضائها اختصاصات الصدرية والباطنية وجراحة دماغ وأعصاب وجراحة عظام ومفاصل وقلب وأوعية دموية. وتكون مدة العضوية في هذه اللجنة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ولمجلس التأمينات إعادة تشكيلها كلياً أو جزئياً خلال تلك المدة^(١٧٧).

وتعد هذه اللجنة ذات طبيعة استئنافية، ويتمثل نطاق عملها في نظر الاعتراضات على قرارات اللجنة الطبية الأولية، وتكون النظر في إعتراضات المؤمن عليهم أو ذوي العلاقة على قرارات اللجنة الطبية الأولية، والنظر في إعتراضات المدير العام أو من يفوضه على قرارات اللجنة الطبية الأولية^(١٧٨).

وإذا صدرت قرارات لجنة التحكيم الطبي صحيحة فانها تصبح ملزمة لاطراف العلاقة، وتتم تسوية الحقوق بناء عليها، إلا أن عدم اللجوء اليها لا يلغي طريق القضاء فيمكن أن يلجأ المؤمن عليه المصاب إلى

^{١٧٦} المادة ٣٨ من القانون الاردني.

^{١٧٧} المادة الثانية من الفصل السادس من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

^{١٧٨} المادة الرابعة من الفصل السادس من الباب الثامن من التعليمات التنفيذية الاردنية.

إلى القضاء. ومع ذلك نجد المشرع احياناً يلزم كلا من المؤمن عليهم وغيرهم من المستفيدين، العمل على تقديم طلب إلى الهيئة المختصة، لعرض النزاع على لجان فحص المنازعات لتسوية النزاع بالطرق الودية قبل اللجوء إلى القضاء، فيصبح عبء إثبات لجوئهم إلى تلك اللجان على عاتقهم^(١٧٩).

وتتعلق التسوية الودية والتحكيم كوسائل تسوية المنازعات بتلك المنازعات التي تستهدف القرارات الصادرة عن اللجان الطبية التي تتعلق بإصابات العمل والمرضى المهني، ويتمتع أسلوب التحكيم في مجال تسوية مثل هذه النزاعات بأهمية بالغة حيث يعد التحكيم محاولة لتسوية النزاع بالطرق الودية بطريق سريع وعاجل ملزم لكل اطراف النزاع، يوفر الوقت والجهد ويتجنب اللجوء إلى القضاء وأمد التقاضي والاجراءات القضائية المعقدة، وانهاء الخصومات بين الاطراف بسهولة ويسر، وفي توفير الجهد والنفقات^(١٨٠).

ويختلف التحكيم عن أسلوب لجان فحص المنازعات بالتسوية الودية من حيث تشكيل مثل هذه اللجان والاجراءات التي تتبعها، ومن حيث طبيعتها حيث تعد لجان ادارية وليست قضائية. كما ان اللجوء إلى التحكيم الطبي يعد أمراً جوازياً في حين ان اللجوء إلى لجان فحص المنازعات يعد أمراً إلزامياً^(١٨١).

ويرى الباحث تميز القانون الأردني بتعدد اللجان في المجال الواحد، ففي المجال الطبي الخاص باصابات العمل نجد أكثر من لجنة، احدها استئنافية للبت في قرار اللجنة الاولية، مما يعزز من ضمانات العامل المصاب.

^{١٧٩} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

^{١٨٠} سعيد عبد السلام، التحكيم في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٨.

^{١٨١} قرار محكمة النقض المصرية رقم ٦٠ لسنة ٤٩ قضائية تاريخ ١٩٨١/١٢/٨.

الفرع الثاني: اللجان في الكويت

أولاً: اللجان الطبية، والمشكلة بموجب احكام قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي وتتبع للمؤسسة وتصدر قراراتها باسمها، حيث تختص بالتسوية الودية لمنازعات اصابات العمل والمرض المهني^(١٨٢).
ثانياً: لجان التحكيم الطبي، وهي لجان خاصة للتظلمات، تعمل على تسوية النزاعات او الخلافات التي قد تقع بين المستحقين وبين المؤسسة، فهي لجنة للتظلم من قرار اللجان الطبية خلال مدة ثلاثين يوماً قبل اللجوء إلى القضاء اذا لم يقبل بقرار اللجنة^(١٨٣). وتشكل هذه اللجان وتستمد احكامها استناداً إلى القرار الوزاري رقم ١٩٧٧/٧ المنشور في مجلة الكويت اليوم العدد ١١٥٢ بشأن تشكيل لجنة التظلمات وقواعد الفصل في النظام أمامها.

أما بالنسبة للجان المتعلقة بوضع الموظفين العاملين في الكويت فانه ينطبق عليهم قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي. ونظراً لتزايد طلبات التعويض عن اصابات العمل التي يتعرض لها الموظفون العاملون في الجهات الحكومية اصدر مجلس الوزراء الكويتي قرار في جلسته رقم ٨٦/٥٣ تاريخ ١١/٨/١٩٨٦ نص فيه على تفويض وزيرى المالية والعدل والشؤون القانونية بتشكيل لجنة ثلاثية من ممثلين عن:وزارة المالية ووزارة العدل والشؤون القانونية وادارة الفتوى والتشريع لفحص طلبات التعويض عن اصابات العمل وعرضها

^{١٨٢} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص٢٦٧

^{١٨٣} الطعن رقم ١٩٦٦/١٢٥ تجاري، جلسة ١٩٩٧/٣/٢٤، مجلة القضاء والقانون، س٢٥، ج١، يوليو ٢٠٠٠، ص١٩٩.

وقد جاء في المادة ٥٢ من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي انه: "للمؤمن عليه ان يتقدم خلال يومين من تاريخ اخطاره بانتهاء العلاج او بتاريخ العودة للعمل وخلال اسبوعين من تاريخ اخطاره بعدم ثبوت العجز او بتقدير نسبه او بعدم اصابته بمرض مهني بطلب اعادة النظر في ذلك ، ويحال الطب الى لجنة تحكيم طبي يكون قرارها نهائياً بالنسبة للمؤمن عليه والمؤسسة. ويصدر الوزير قراراً بتنظيم اجراءات وبيانات طلب اعادة النظر وتشكيل لجنة التحكيم الطبي وتحديد اتعاب اعضائها واجراءات ونظام العمل فيها".

على لجنة التعويض للفصل فيها. وتطبيقا لذلك تم تشكيل هذه اللجنة وتألقت من وكيل وزارة العدل المساعد للشؤون القانونية رئيسا وعضوية كل من مدير ادارة الشؤون القانونية بوزارة المالية وممثل عن ادارة الفتوى والتشريع (القرار الوزاري تاريخ ١١/١٢/١٩٨٦)، ثم تم تعديل هذا القرار باضافة مستشار من محكمة الاستئناف رئيسا للجنة بدلا من وكيل وزارة العدل. ويختص هذا القرار في اصابات العمل التي تقع اثناء العمل وبسببه اي اشتراط الشرطين معا وليس احدهما كما في قانون التأمينات الاجتماعية، ومع ذلك فان ادارة الفتوى والتشريع قد اعتبرت اي توافر اي منهما في الاصابة يجعلها اصابة عمل^(١٨٤).

ويقتصر عمل هذه اللجنة الثلاثية على نظر الطلبات المقدمة من الجهات الحكومية عن اصابات العمل التي تقع لموظفي الجهات الحكومية بالتالي لا تنتظر اصابات العاملين في القطاع الخاص كما لا تسري على اصابات العسكريين الذين يخضعون لقانون خاص، وتقوم هذه اللجنة بتقدير التعويض المناسب اخذة بعين الاعتبار نسبة العجز ونسبة مساهمة الموظف في الاصابة وغيرها من اعتبارات^(١٨٥). وبعد انتهاء اللجنة من عملها تحدد قيمة التويض وتصدر مذكرة ترفع إلى وزير العدل والمالية لاصدار قرار مشترك بمبلغ التعويض وارسال صورة عنه لجهة العمل ووزارة المالية لصرف التعويض، وفي حالة النزاع يتم اللجوء إلى القضاء المدني بالمحكمة الكلية وهذا ما يستقر عليه القضاء الكويتي^(١٨٦).

^{١٨٤} صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ١٥١-١٥٢.

ويراجع الفتوى رقم ١٤٩٩-٩٦/١٠٣/٢ تاريخ ١١/٦/١٩٩٦، مجموعة المبادئ القانونية التي اقرتها ادارة الفتوى والتشريع، ج ١، يناير ٢٠٠٥، ص ٢١٨.

^{١٨٥} حامد الياقوت، اصابات العمل التي تلحق بالموظفين اثناء العمل وبسببه، بحث منشور في مجلة الفتوى والتشريع الصادرة عن ادارة الفتوى والتشريع، العدد الثامن، يوليو ١٩٩٨، ص ١٠٤.

^{١٨٦} صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ١٥٨.

ويرى الباحث تشابه المسلك الكويتي مع المسلك الاردني في هذا المجال، من حيث عرض النزاع التأميني المتعلق بإصابة العمل على أكثر من لجنة قبل الوصول الى القضاء. وبالتالي تقديم نوع من الضمانات الكافية للعامل المصاب. ويتجلى ذلك من حيث الاعضاء المشاركين في اللجان وطبيعتهم وصفتهم.

المطلب الثاني: اجراءات التسوية الودية

حسب النظام القانوني الاردني تتكون الاجراءات من مرحلتين رئيسيتين: مرحلة تبليغ القرارات الصادرة عن اللجان او الجهات الطبية، ثم مرحلة البدء بالتحكيم من خلال تقديم الطلب إلى اللجان وتشكيل هذه اللجان واجراءات التحكيم. و سنتناول هذه الاجراءات في فرعين كالآتي:

الفرع الأول: اجراءات التسوية الودية في الأردن

أولاً: تبليغ القرارات الصادرة عن المرجع الطبي لذوي الشأن وتقديم طلب الاعتراض

حيث يعد الالتزام بتبليغ هذه القرارات من الالتزامات الملقاة على عاتق جهة العلاج، حيث تلتزم بإخطار المصاب أو المريض وصاحب العمل والهيئة المختصة بانتهاء العلاج، وبما يكون قد تخلف لديه من عجز ونسبته، وللمريض أن يطلب إعادة النظر في تقدير انتهاء العلاج أو تخلف العجز، مع بيان أيام التخلف عن العلاج إن وجدت وفقاً للشروط والأوضاع التي تقرها القوانين والتشريعات النافذة.

والعبرة من التبليغ هو تمكين المصاب من المنازعة في القرار الصادر عن هذه الجهات عن طريق اللجوء للتحكيم الطبي من الطعن بالقرارات التي قد تصدر بمواجهته^(١٨٧). إذ يحق له التقدم بطلب لإعادة النظر بقرار جهة العلاج خلال مدة معينة من تاريخ اخطاره بالقرار وفقاً للضوابط القانونية^(١٨٨).

^{١٨٧} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ١٩٥.

وفي هذا الصدد جاء في القانون الاردني أن على المؤسسة تبليغ القرارات الصادرة عنها، ويجوز لها اجراء التبليغ بواسطة شركة خاصة واحدة أو أكثر، يعتمدها المجلس وعلى من يتولى التبليغ أن يدرج بياناً بكيفية وقوع التبليغ مديلاً بإسمه وتوقيعه. ب. تحدد التعليمات التنفيذية أسس إجراء التبليغ سواء كان التبليغ من المؤسسة أو من الشركة الخاصة^(١٨٩).

أما بالنسبة لتبليغ المؤمن عليه بقرارات اللجنة الطبية لغايات إثبات صفة من سلم إليه القرار المراد تبليغه يجب على الموظف الاطلاع على وثيقة إثبات الشخصية حيث يجب أن تكون بموجب البطاقة الشخصية الصادرة عن دائرة الأحوال المدنية والجوازات بالنسبة للأردنيين وغير الأردنيين^(١٩٠). ويجب أن يشتمل التبليغ بيانات التاريخ واليوم والشهر والسنة والساعة التي حصل فيها التبليغ، وإسم الجهة التي أصدرت القرار وتاريخه ورقمه إن وجد، ومضمون القرار بالتفصيل والتسبيب، وإسم المبلغ إليه بالكامل وعنوانه، واسم من سلم إليه التبليغ وتوقيعه على الأصل بالاستلام أو إثبات امتناعه، وإسم وتوقيع الموظف الذي قام بالتبليغ من ثلاثة مقاطع على الاقل على كل نسخة، تحديد مهلة الاعتراض والجهة صاحبة الاختصاص للنظر في الاعتراض^(١٩١). ويلحق بالتبليغ الاصولي حالة العلم اليقيني، كأن يبلغ بقرار

^{١٨٨} احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٠٣١.

^{١٨٩} المادة ٩٩ من القانون الاردني

^{١٩٠} الفقرة المادة ٢/أ من الفصل الثاني من الباب التاسع من التعليمات التنفيذية الأردني.

^{١٩١} المادة الثالثة من الفصل الثاني من الباب التاسع من التعليمات التنفيذية الأردني.

اللجنة بتقدير نسبة العجز ويقبل به وتسوى حقوقه بناءً عليه^(١٩٢). وعليه لا يجوز التبليغ بأي طريقة أخرى لا تتوافر فيها هذه الشروط^(١٩٣). وقد بينت التعليمات إجراءات التبليغ كالتالي^(١٩٤):

١. لا يجوز إجراء أي تبليغ إلا في أوقات الدوام الرسمي
٢. يحظر على الموظف القيام بإجراءات التبليغ لأي من أقربائه حتى الدرجة الثانية
٣. إذا رفض من سلم إليه القرار^(١٩٥) التوقيع بأنه تبليغ، فيقوم موظف التبليغ بتثبيت ذلك خطياً ويدون إسم الشخص المتبليغ للقرار وبيان أسباب الرفض إن أمكن ثم يوقع (تبليغ بحضوره ورفض التوقيع).
٤. إذا لم يجد الموظف المكلف بالتبليغ الشخص المطلوب تبليغه في مكان عمله أوفي موطنه فيقوم بتسليم التبليغ إلى وكيله القانوني أو أحد مستخدميهِ أو لمن يكون ساكناً معه من الأصول أو الفروع أو الأزواج أو الأخوة والأخوات ممن يدل ظاهراً على أنهم أتموا الثامنة عشرة من عمرهم.

ثانياً: تقديم الطلب

يقدم الطلب إلى الجهة المختصة مرفقاً به الوثائق اللازمة التي تؤيده ودفع الرسوم إذا نص عليها، وقد تتطلب القوانين ان يحضر الطلب على نموذج معين^(١٩٦). وفي الاردن يقدم الطلب إلى اللجنة الطبية

^{١٩٢} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٢٣٥.

^{١٩٣} اعتبرت محكمة العدل العليا أن مؤسسة الضمان قد خالفت القانون واعتبرت قرارها سابقاً لأوانه وأنه حري بالإلغاء لأنها لم تقم بتبليغ القرار للمؤمن عليه صاحب الشأن الأمر الذي حرّمه من ممارسة حقه بالطعن أمام لجنة التحكيم الطبية: قرار محكمة العدل العليا الاربنية رقم ٣٣٩ لسنة ١٩٩٤ تاريخ ١٢/٢٤/١٩٩٤.

^{١٩٤} المادة الرابعة من الفصل الثاني من الباب التاسع من التعليمات التنفيذية الأردنية.

^{١٩٥} يشار هنا الى أن على الموظف إجراء التبليغ دون الاعياز للمبلغ إليه بالموافقة على القرار أو الاعتراض عليه، وفي هذه الحالة يبقى حق المبلغ إليه قائماً بالاعتراض على ذلك القرار خلال المهلة المحددة قانوناً، انظر: المادة ٥/٥ من الفصل الثاني من الباب التاسع من التعليمات التنفيذية.

^{١٩٦} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٢٠١.

الاستئنافية في مؤسسة الضمان الاجتماعي باعتبارها الجهة المختصة بالنظر في الطعون بقرارات اللجنة الطبية الأولية التابعة للمؤسسة (١٩٧).

وقد ميز المشرع الاردني في التعليمات التنفيذية بين ما يعرف بمهلة الاعتراض ومهلة الطعن، فعرف مهلة الاعتراض بتلك المهلة المحددة بموجب أحكام القانون أو الأنظمة أو التعليمات التنفيذية الصادرة بمقتضاه للاعتراض على القرارات الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي، وتختلف هذه المدة حسب نوع القرار. وعرف مهلة الطعن بتلك المهلة المحددة بموجب أحكام القانون أو الأنظمة أو التعليمات التنفيذية الصادرة بمقتضاه للطعن بالقرارات الصادرة عن المؤسسة أمام القضاء المختص (١٩٨).

ويقدم الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ قرار اللجنة الطبية الأولية على أن يرفق بالاعتراض الوثائق اللازمة، ولا تقبل أي وثائق تقدم بعد هذا التاريخ (١٩٩). وعليه يكون للمؤمن عليه حق اللجوء إلى لجنة التحكيم الطبي أو إلى اللجنة الطبية الإستئنافية، خلال ٣٠ يوم من تاريخ تبليغه قرار اللجنة الطبية الأولية التابعة لمؤسسة الضمان الاجتماعي مرفقاً بطلبه ما يؤيده من وثائق وتقارير طبية.

ثالثاً: الدفع بعدم قبول الدعوى

يمكن ان يثور هذا الموضوع في مجال المنازعات التأمينية، فقد يثار الدفع بعدم قبول الدعوى لعدم اللجوء للجنة فحص المنازعات حيث اشترط القانون هذا اللجوء اولاً قبل اللجوء إلى القضاء، ويعد هذا الدفع

^{١٩٧} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ١١٨. والمادة ٣٨ من قانون الضمان الاجتماعي، والتعليمات التنفيذية لعام ٢٠١٠.

^{١٩٨} المادة الاولى من الفصل الثاني من الباب التاسع من التعليمات التنفيذية الاردنية.

^{١٩٩} المادة ٣٨ من القانون الاردني

من الدفوع المتعلقة بالنظام العام، فيمكن ان تثيره المحكمة من تلقاء نفسها، ويمكن الدفع به في اي مرحلة من مراحل الدعوى، كما يعد هذا الدفع من الدفوع الشكلية التي توجه إلى اجراءات الخصومة^(٢٠٠).

رابعاً: قرار لجنة التحكيم الطبي

بعد فحص المؤمن عليه والاطلاع على قرار جهة العلاج والاوراق المقدمة والشهادة الطبية وغيرها من البيانات والمستندات التي يقدمها اطراف النزاع إليها، تصدر لجنة التحكيم الطبي قرارها، حيث يجب أن يكون قرارها مسبباً ومتضمناً لجميع الآراء حول النزاع، وعلى اللجنة مراعاة حالة المؤمن عليه وقت صدور قرارها^(٢٠١). ويجب تسبيب القرار كي يتمكن المصاب من الطعن فيه أمام القضاء. وبصدوره نهائياً يصبح ملزماً لاطراف النزاع حيث يجب ان تتم تسوية المستحقات التأمينية في ضوءه^(٢٠٢).

فبعد صدور القرار عن لجنة التحكيم الطبي تبلغ مؤسسة الضمان بنسخة منه، وتلتزم المؤسسة بهذا القرار سواء كان القرار مؤيداً لقرارها أم ناقضاً له، ويسري القرار من تاريخ صدور قرار اللجنة الطبية^(٢٠٣). تجدر الإشارة أخيراً إلى حق اللجوء إلى القضاء بعد التحكيم، حيث يمكن اللجوء عادة للقضاء لتسوية منازعات إصابات العمل مباشرة اذا كان القانون ينص على ذلك، وإما يكون للطعن بقرارات لجنة التحكيم. والحالة الثانية تقتضي البحث في الطبيعة القانونية لقرارات لجان التحكيم الطبي.

^{٢٠٠} سعيد عبد السلام، التحكيم في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٨٢.

^{٢٠١} احمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٢٤٥.

^{٢٠٢} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

^{٢٠٣} عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ٢٣٨.

ولا يعتبر هذا القرار قطعي حيث ان هناك قابلية للطعن بقرارات اللجنة الطبية الاولية أمام لجنة أخرى تشكل لهذه الغاية وهي لجنة شؤون الضمان، التي تعد مرجعاً استثنائياً في هذه الحالة لتقرير حقوق المؤمن عليهم بمواجهة مؤسسة الضمان الاجتماعي^(٢٠٤).

كما يمكن في النظام القانوني الاردني الطعن بالالغاء بقرارات لجان التحكيم أمام المحكمة الادارية. حيث تقبل هذه القرارات الطعن بطريق الإلغاء بنص قانون المحكمة الادارية وليس قانون الضمان الإجتماعي، إذا ورد فيه أن المحكمة تختص دون غيرها بالنظر في الطعون المقدمة من ذوي المصلحة و...: ١٠ - الطعن في اي قرار اداري نهائي حتى لو كان محصنا بالقانون الصادر بمقتضاه... " (٢٠٥).

كما استقر الفقه والقضاء الأردنيين على أن قرار هذه اللجان يعد من القرارات الإدارية التي تقبل الطعن بالالغاء أمام القضاء الاداري، حتى لو أشار قرار اللجنة إلى أنه قطعي غير قابل للطعن أمام أي مرجع آخر، وهذا ما استقرت عليه اجتهاد المحكمة الادارية الاردنية (محكمة العدل العليا سابقاً)^(٢٠٦).

الفرع الثاني: اجراءات التسوية الودية في الكويت

وتتمثل هذه الاجراءات بما يلي:

أولاً: يلتزم صاحب العمل في حالة عجز او مرض او وفاة العامل باخطار جهاز التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بذلك والذي يقع عليه عبء استكمال التقارير والشهادات الطبية اللازمة

^{٢٠٤} تعليمات تسوية حقوق المؤمن عليهم لسنة ١٩٩٣ الصادرة بموجب قرار مجلس إدارة الضمان رقم ٧٠ لسنة ١٩٩٣ تاريخ

١٩٩٣/٦/٢٨ المنشورة في الجريدة الرسمية رقم ٣٩١٢ تاريخ ١/٨/١٩٩٣ والتي عدلت ويتم العمل الان بالتعليمات التنفيذية.

^{٢٠٥} المادة التاسعة من قانون القضاء الاداري الاردني لسنة ٢٠١٤

^{٢٠٦} قرار محكمة القضاء الاداري الاردنية (محكمة العدل العليا سابقاً) رقم ٢٧٦ لسنة ١٩٩٥ تاريخ ٢٥/١١/١٩٩٥ وقرارها رقم ١٦٨

لسنة ١٩٩٢ تاريخ ١٩٩٣/٩/٢٨.

لإثبات حالة العجز او المرض او الوفاة وارسالها إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالكويت لعرضها على اللجان الطبية وفقا للضوابط والاجراءات المعمول بها في قانون التأمينات الاجتماعية بالكويت تمهيدا لتسوية مستحقته او مستحقات المستحقين عنه حسب الحالة وفقا لاحكام القانون^(٢٠٧).

ثانياً: لا يجوز رفع اي دعوى بطلب اي من الحقوق المقررة بمقتضى احكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ الا بعد مطالبة المؤسسة التأمينية بها كتابة خلال خمس سنوات من تاريخ وجوب هذه الحقوق م١٠٧^(٢٠٨).

ثالثاً: طلب التعويضات وفقا للنموذج المعد لهذه الغاية وانتظار قرار اللجنة: وقد اكدت محكمة التمييز الكويتية على ذلك. حيث قضت أنه لا يتم صرف الحقوق التأمينية للمؤمن عليه الا بعد ان يتقدم بطلب على نموذج معد لذلك بمعرفة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فاذا وقع خلاف بينه وبين المؤسسة يجب عليه التظلم من قرار المؤسسة أمام لجنة خاصة مشكلة لهذه الغاية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ اخطاره بالقرار، ثم يمكنه اللجوء إلى القضاء اذا لم يقبل بقرار اللجنة^(٢٠٩).

رابعاً: التظلم من قرار اللجان الطبية: حيث جاء في القانون الكويتي أنه لا يجوز قبول الدعوى المذكورة قبل التظلم من القرار الصادر من المؤسسة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الاخطار به أمام لجنة يصدر بتشكيلها وقواعد الفصل في التظلم أمامها قرار من الوزير. وأنه يجب البت في الطلب او التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه، ويعتبر انقضاء هذا الميعاد دون صدور قرار في الطلب او التظلم بمثابة قرار بالرفض. كما

^{٢٠٧} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص٢٦٧

^{٢٠٨} المادة ٢/١٠٧ من القانون الكويتي.

^{٢٠٩} الطعن رقم ١٩٩٦/١٢٥ تجاري، جلسة ١٩٩٧/٣/٢٤، مجلة القضاء والقانون، س٢٥، ج١، يوليو ٢٠٠٠، ص١٩٩

يكون الطعن في القرارات الصادرة من هذه اللجنة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ اخطار صاحب الشأن باقرار او انقضاء الميعاد المحدد للبت في التظلم ايهما اسبق^(٢١٠).

كما جاء فيه أنه لا يجوز رفع الدعوى بطلب تعديل الحقوق المقررة بالقانون بعد انقضاء سنتين من تاريخ الاخطار بربط المعاش بصفة نهائية او من تاريخ الصرف بالنسبة إلى باقي الحقوق وذلك فيما عدا حالات طلب اعادة تسوية هذه الحقوق بالزيادة نتيجة تسوية تمت بناء على قانون او حكم قضائي نهائي وكذلك الاخطاء المادية التي تقع في الحساب عند التسوية. كما لا يجوز للمؤسسة المنازعة في قيمة هذه الحقوق في حالة صدور قرارات ادارية او تسويات لاحقة لتاريخ ترك الخدمة يترتب عليها خفض المرتبات التي اتخذت اساساً لتقدير هذه الحقوق^(٢١١).

وقد اكدت محكمة التمييز الكويتية على ذلك. حيث قضت أنه لا يتم صرف الحقوق التأمينية للمؤمن عليه الا بعد ان يتقدم بطلب على نموذج معد لذلك بمعرفة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فاذا وقع خلاف بينه وبين المؤسسة يجب عليه التظلم من قرار المؤسسة أمام لجنة خاصة مشكلة لهذه الغاية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ اخطاره بالقرار، ثم يمكنه اللجوء إلى القضاء اذا لم يقبل بقرار اللجنة^(٢١٢).

ويتم التظلم أمام لجنة التظلمات وفقاً للقرار الوزاري رقم ١٩٧٧/٧ المنشور في مجلة الكويت اليوم العدد ١١٥٢ بشأن تشكيل لجنة التظلمات وقواعد الفصل في النظام أمامها^(٢١٣). ثم تبدأ اجراءات التسوية

^{٢١٠} المادة ١٠٧/٣ و ٤ من القانون الكويتي

^{٢١١} المادة رقم ١٠٨ من القانون الكويتي

^{٢١٢} الطعن رقم ١٩٩٦/١٢٥ تجاري، جلسة ١٩٩٧/٣/٢٤، مجلة القضاء والقانون، س٢٥، ج١، يوليو ٢٠٠٠، ص١٩٩

^{٢١٣} الطعن رقم ٨٠/٨٠٨ تظلمات، جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٢، مجلة القضاء والقانون، وقرار محكمة التمييز الكويتية رقم ٢٠٠٧/٢٢٤

تجاري، تاريخ ٢٠٠٨/٤/٨.

الودية في الكويت^(٢١٤). حيث جاء في القانون الكويتي انه ينظم بقرار من الوزير ما يجب على المؤمن عليه وعلى صاحب العمل اتباعه في حالة حدوث اصابة لاحد المؤمن عليهم وما يتخذ من اجراءات في هذا الصدد^(٢١٥). وعلى الجهات المختصة بالتحقيق ان تجري تحقيقا في كل بلاغ يقدم اليها ويبين في هذا التحقيق على الاخص ظروف الحادث بالتفصيل واقوال الشهود وما اذا كان الحادث نتيجة عمد او سوء سلوك فاحش ومقصود من المؤمن عليه طبقا لاحكام القانون وكذلك اقوال صاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب وعلى هذه الجهات تبليغ المؤسسة فور الانتهاء من تحقيقها بصورة منه وللمؤسسة ان تطلب استكمال التحقيق اذا رأت محلا لذلك^(٢١٦).

وتلتزم المؤسسة بفحص المؤمن عليهم المعرضين للاصابة بأحد الامراض المهنية المشار اليها في القانون وذلك في اوقات دورية يتم تحديدها بقرار من الوزير يبين فيه كذلك الشروط والاوزاع التي يجري عليها الفحص الدوري. وعلى المؤسسة ان تخطر وزارة الشئون الاجتماعية والعمل بحالات الامراض المهنية التي تظهر بين المؤمن عليهم وحالات الوفاة الناشئة عنها^(٢١٧).

وتجري المؤسسة فحصاً طبياً على المؤمن عليهم المعرضين للاصابة بأمراض المهنة عند انتهاء خدمتهم ، وذلك لاثبات حالتهم الصحية، على ان يراعى عند اجراء الفحص المذكور طبيعة العمل ونوع المرض الذي كانوا معرضين له. ويجوز ان تتضمن نتيجة الفحص الطبي اعادة الفحص على فترات دورية

^{٢١٤} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ١٣٣

^{٢١٥} المادة ٤٦ من القانون الكويتي

^{٢١٦} المادة ٤٧ من القانون الكويتي

^{٢١٧} المادة ٤٨ من القانون الكويتي

بعد انتهاء الخدمة. وتتضمن نتيجة الفحص الطبي المدة التي يظل المؤمن عليه معرضاً فيها للإصابة بمرض مهني وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير بعد موافقة وزير الصحة العامة^(٢١٨). وتظل المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ هذه الأحكام إذا ظهرت على المؤمن عليه أعراض مرض مهني خلال الفترة التي تحددها نتيجة الفحص الطبي ولو التحق بعمل لا ينشأ عنه هذه المرض ينقضي التزام المؤسسة إذا لم يتقدم المؤمن عليه للفحص الطبي خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء خدمته أو خلال شهر من التاريخ الذي حددته نتيجة الفحص الطبي السابق. ويجوز للمدير العام التجاوز عن هذا التأخير إذا أبدى المؤمن عليه عذراً مقبولاً واثبتت نتيجة الفحص الطبي أنه لم يترتب على هذا التأخير أي تغيير في الحالة ناشئ عن عنصر خارجي^(٢١٩). وتلتزم المؤسسة بتنفيذ هذه الأحكام حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل، ولا يخل ذلك بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسؤول^(٢٢٠).

وتختص محكمة الاستئناف العليا في الدائرة المدنية والتجارية بالفصل في الحقوق والمنازعات المرتبطة بالمادتين ١٠٧ و ١٠٨ (اللذان تتعلقان باللجوء إلى القضاء)^(٢٢١).

^{٢١٨} المادة ٤٩ من القانون الكويتي

^{٢١٩} المادة ٥٠ من القانون الكويتي

^{٢٢٠} المادة ٥١ من القانون الكويتي

^{٢٢١} المادة ١٠٩ من القانون الكويتي

المبحث الثاني: نتائج التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني

ان وسائل تسوية المنازعات جميعها سواء كانت بالتسوية الودية او التحكيم او القضاء فانها تهدف إلى اعطاء كل ذي حق حقه المقرر له بموجب احكام القانون، حيث الاصل بمؤسسات الضمان الاجتماعي سواء في الاردن ام في الكويت ان تقوم بأداء كافة الحقوق الناشئة عن تأمين إصابات العمل، بصرف النظر عن سبب الإصابة او ظروفها او الشخص المتسبب بها، او سببها حتى وان كان مجهولاً، طالما يخضع المشترك لتأمين إصابات العمل والمرض المهني، وبصرف النظر عن قيام صاحب العمل باداء الاشتراكات عن إصابات العمل والمرض المهني من عدمه، وهنا تقوم مؤسسة الضمان بعد اداء مستحقات التأمين بالرجوع على صاحب العمل الذي لم يلتزم او تاخر بتسديد الاشتراكات. وذلك لأن مؤسسة الضمان تعد المسؤول المباشر والاصيل عن هذه الحقوق.

وتقوم التسوية أساساً للمطالبة بالحقوق التأمينية، وعليه فان اهم ما يترتب على تسوية النزاع او الفصل فيه هو حق المصاب في تعويضه عن الإصابة او المرض المهني، وهذه الحقوق قد تنقرر للمؤمن عليه بمواجهة المؤسسة التأمينية او بمواجهة صاحب العمل استنادا لقانون الضمان الاجتماعي، وقد تكون بمواجهة الغير أيضاً استنادا لاحكام القانون المدني (المسؤولية التقصيرية) او بمواجهة الغير والمؤسسة التأمينية على معاً، ويختلف ذلك باختلاف طبيعة الالتزام المقرر على كل جهة ومدى مخالفتها لهذا الالتزام.

وعليه نكون أمام نوعين رئيسيين من التعويضات هي:

- التعويض الجزافي: وهو التعويض التي تقرره المؤسسة التأمينية للمؤمن عليه المصاب إصابة عمل او مرض مهني بموجب التشريعات التأمينية، وتقدره المؤسسة التأمينية بصورة جزافية.

- التعويض التكميلي: وهو التعويض الذي لا تقرره المؤسسة التأمينية، ويقوم على اساس المسؤولية التقصيرية، حيث يطالب المؤمن عليه المصاب المتسبب بها، وينظرها القضاء وهو ما يخرج عن اطار التسوية الودية موضوع دراستنا.

كما ان للمؤمن عليه المصاب بمواجهة المؤسسة التأمينية او بمواجهة صاحب العمل حق تلقي العلاج نتيجة اصابته بإصابة عمل او مرض مهني. وهناك مجموعة تعويضات اضافية اخرى كنفقات الانتقال التي تصاحب الرعاية الطبية ونفقات الجنازة حال الوفاة ومجموعة اخرى من التعويضات المرتبطة. وعليه يتناول الباحث هذه الحقوق في مطالب كالتالي:

المطلب الاول: التعويض الجزافي عن العجز بشكل عام

قد يكون من بين الاثار او الحقوق التي تحكم بها لجان التسوية الودية حق المصاب بالحصول على التعويض سواء عن العجز المؤقت قبل استقرار حالته الصحية ونسبة عجزه أم بعد ذلك أي عن العجز الدائم. فكلا التعويضين يتمان بصورة جزافية. وسيتم الحديث عن التعويض الناجم عن العجز المؤقت عند الحديث عن حالة تزامنه مع التعويض العيني او الرعاية الطبية. ويتم تناول هذا الموضوع في فروع كالاتي:

الفرع الاول: ماهية التعويض الجزافي

تقوم فكرة تعويض العامل ابتداء على فلسفة حماية العامل من الخطر الذي يتعرض له ويهدده، إذ أنه ازاء هذا الخطر اوجدت التشريعات الحق بالتعويض الذي يجب ان يتساوى قدر الامكان لما يتعرض له العامل من اخطار اجتماعيه تهدده. ثم لا يقف الخطر عند مجرد التهديد الذي يتعرض له العامل في حياته

الاجتماعية، قد يتعرض العامل للإصابة الفعلية من خلال إصابة العمل او المرض المهني، وهنا يستحق العامل التعويض نتيجة لذلك .

وتلتزم المؤسسة التأمينية بهذا النوع من التعويض حتى لو لم يدفع صاحب العمل اشتراكات المصاب، وذلك بخلاف الاصل في التعويضات المقررة على صاحب العمل ونتيجة للتطورات الحاصلة في مجال الحماية الاجتماعية التي جعلت المسؤولية بالتعويض على المؤسسات التأمينية^(٢٢٢).

ومن مفترضات هذه المسؤولية ألا يكون هناك خطأ من جانب صاحب العمل، حيث اختلفت التشريعات في هذا الخطأ، فمنها ما تطلب وجود خطأ جسيم من جانب صاحب العمل، ومنها تطلب وجود كلا النوعين من الخطأ الجسيم والعادي، ومن المفترضات أيضاً أن تكون الإصابة واقعة بسبب احوال وظروف العمل. وتبقى مسؤولية المؤسسة عن هذا التعويض قائمة حتى لو اقتضت الإصابة مسؤولية شخص غير صاحب العمل، مع عدم الاخلال بما للمصاب من حق تجاه الغير وفقاً لاحكام المسؤولية التقصيرية^(٢٢٣). اما بالنسبة لعناصر المسؤولية عن تعويض إصابات العمل والمرض المهني هي: الضرر المتحصل عن الإصابة، وعلاقة السببية بين الضرر والعمل.

ولأن التعويض الجزافي يرتبط بأجر العامل فإن الباحث يرى أن هذا يدل على ضعف النظام القانوني لإصابات العمل، ويزيد من عدد المنازعات المتعلقة بها، بسبب ازدياد الفجوة بين التعويض الجزافي والتعويض الذي يقوم على أساس المسؤولية التقصيرية في القانون المدني. كما يرى الباحث ان التعويض

^{٢٢٢} رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٢٨.

^{٢٢٣} احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٠٣٨.

الجزافي يتعارض مع الحق في المساواة فمن المحتمل ان يقع حادث ما ينجم عنه عدة إصابات منها إصابات لعمال اي إصابات عمل يترتب عليها تعويض جزافي ومنا إصابات لغير عمال بالتالي لا تعد إصابات عمل فيترتب عليها تعويض كامل وليس تعويضاً جزافياً.

الفرع الثاني: الاساس القانوني للتعويض الجزافي

يكمن الأساس القانوني للتعويض الجزافي على أساس الخطر وليس الخطأ، بالرغم من كون مسؤولية صاحب العمل تقوم أساساً على الخطأ. ذلك لأن الأمر تطور بتطور التشريعات التأمينية وتوسع مفهوم الحماية التأمينية للعمال لحمايتهم من الخطر الاجتماعي، وعليه اصبح العامل غير مكلف باثبات وقوع الإصابة نتيجة لخطأ ارتكبه صاحب العمل أو أحد مفوضيه، فالتعويض اصبح نتيجة للخطر الاجتماعي سواء أخطأ صاحب العمل ام لا^(٢٢٤). وبهذا المفهوم الحديث للمسؤولية لا يصبح هناك ربط بين استحقاق التعويض وفكرة الجزاء ، وعليه لا يصبح التعويض الجزافي جبرا كاملا للاضرار كما لا يعد تعويضا كاملا عنها^(٢٢٥). لهذا السبب يقوم المشرع غالباً بتحديد قيمة هذا النوع من التعويض وعدم ترك أمر تقديره استنادا إلى معايير تقوم على فكرة التضامن الاجتماعي وليس الجزاء القانوني على الإصابة التي حصلت للعامل^(٢٢٦).

^{٢٢٤} حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديدة،

المنصورة، ١٩٩٧، ص ٢٦٠-٢٦٢.

^{٢٢٥} رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٢٣.

^{٢٢٦} حسن قدوس، مرجع سابق، ص ٢٦٠-٢٦١.

وازاء عدم امكان العامل الحصول على أساس المسؤولية التقصيرية متى حصل على التعويض الجزافي، فإنه يمكن لبعض الأطراف (كالمؤسسة وصاحب العمل) الاستفادة من ذلك ومنع العامل المصاب من المطالبة بتعويض آخر او قيمة اخرى، ويعرف ذلك بقاعدة الحصانة التي تحصن هؤلاء الاطراف من مطالبة العامل المصاب لها بتعويض اضافي او تكميلي استنادا إلى قواعد المسؤولية التقصيرية^(٢٢٧).

ومن أمثلة الحصانة في القانون الاردني النص على انه "ومع مراعاة ما ورد في الفقرة (هـ) من المادة (٢٧) منه^(٢٢٨)، فإنه 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"^(٢٢٩).

ومنها أيضاً النص على انه "يعتبر مقدار راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو قيمة تعويض الدفعة الواحدة قطعياً ولا يجوز الطعن فيه لدى اي جهة إدارية أو قضائية بعد انقضاء تسعين يوماً من تاريخ تبليغ القرار بتخصيص راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو صرف تعويض الدفعة الواحدة"^(٢٣٠).

وعليه لا يجوز للمؤسسة الرجوع على صاحب العمل بما دفعت من تعويض للمصاب أو المستحقين عنه عن الإصابة، إلا اذا ارتكب خطأً جسيماً. ويبرر ذلك بأن المسؤولية عن التعويض عن إصابات العمل

^{٢٢٧} مصطفى الجمال ، مرجع سابق، ص ٢٢٦.

^{٢٢٨} تنص هذه الفقرة على انه: "على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر، لا تنتظر المؤسسة في أي اصابة عمل لم يتم إشعارها بها خلال مدة شهرين من تاريخ وقوعها، وفي هذه الحالة يحق للمصاب او لورثته الرجوع على المنشأة للمطالبة بجميع الحقوق المترتبة له".

^{٢٢٩} المادة ٣٧ من القانون الاردني.

^{٢٣٠} المادة ٨٨ من القانون الاردني.

تكون في هذه الحالة قد انتقلت من صاحب العمل إلى المؤسسة. كما لا يمكن الرجوع على صاحب العمل على اساس المسؤولية التقصيرية سواء المسؤولية عن الأشياء أم المسؤولية عن حق الغير، ولا يحق له المطالبة على اساس القانون المدني إلا في حالة تقاسم الإصابة بين مسؤولية صاحب العمل والغير^(٢٣١).

ويعمل بقاعدة الحصانة هذه مالم يرتكب صاحب العمل خطأ جسيماً او متعمداً، فحسب القانون الاردني نجد أن الفعل العمدي المتسبب بالضرر يعد مانعاً من استفادة صاحب العمل من الحصانة. حيث ينص قانون الضمان الاجتماعي على انه: "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"^(٢٣٢).

المطلب الثاني: التعويض العيني وإمكانية الجمع بينه وبين التعويض عن العجز المؤقت

يعتبر التعويض العيني او الرعاية الطبية من أهم التعويضات التي يستحقها المصاب بعد وقوع إصابة العمل، ويمكن الجمع بينه وبين التعويض عن العجز المؤقت الذي يستحقه المصاب بدلاً للاجر الذي سينقطع عنه بسبب تعطله وتخلفه عن اداء عمله، وذلك لانه غالباً ما تترافق الإصابة مع تعطل العامل المصاب وعدم امكانيته مباشرة عمله بسبب الإصابة كالمعتاد.

ويتناول الباحث هذا الموضوع كالتالي:

^{٢٣١} مصطفى الجمال، مرجع سابق، ص ٢٢٦.

^{٢٣٢} المادة ٣٧ من القانون الاردني.

الفرع الأول: ماهية التعويض العيني أو الرعاية الطبية وخصائصه

يعتبر التعويض العيني حق للمصاب والتزام يترتب على صاحب العمل او على المؤسسة حسب مقتضى القانون، وذلك بهدف إعادة السلامة إلى جسمه بقدر الامكان واستخدام الوسائل الطبية لتلاشي الآثار المرضية الناشئة عن الإصابة. لذا يعتبر نوعاً من التعويض يقدم للمصاب بإصابة عمل وسمي بالعيني لأنه ليس نقدياً يتم بمنح المصاب مبلغ من المال ليقوم بعلاج نفسه، انما يكون على نفقة المؤسسة^(٢٣٣).

وقد الزم القانون الاردني المنشأة بنقل المؤمن عليه المصاب إثر وقوع إصابة العمل إلى جهة العلاج التي تعتمدها المؤسسة، وإبلاغ أقرب مركز أمني عن الإصابات التي يقرر المجلس ضرورة الإبلاغ عنها، خلال أربع وعشرين ساعة من حدوثها وفقاً للتعليمات التنفيذية^(٢٣٤). مما يعني ان القانون يلزم صاحب العمل بنقل المصاب لتلقي العلاج على الفور. وذلك على نفقة مؤسسة الضمان حيث الزمها القانون الاردني بعلاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه او وفاته الناشئة عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب التعليمات التنفيذية. واعادة علاجه إذا حصلت له انتكاسة بسبب الإصابة خلال ستة أشهر من تاريخ استقرار حالته^(٢٣٥).

ويعد التعويض العيني التزاماً على المؤسسة استناداً لقانون الضمان الاجتماعي الاردني^(٢٣٦)، وإذا رفضت المؤسسة ذلك فإن للمنشأة او صاحب العمل دفع هذه النفقات والرجوع على مؤسسة الضمان

^{٢٣٣} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ١٠٧.

^{٢٣٤} المادة ٢٧/أ من القانون الاردني.

^{٢٣٥} المادة ٢٨ من القانون الاردني. وتتعلق المادة ٢٩ من القانون الاردني بنسب التعويضات.

^{٢٣٦} المادة ٢٨/أ من القانون الاردني.

الاجتماعي^(٢٣٧). وقد يحصل صاحب العمل على تخفيض اشتراكات بنسبة ٥٠% مقابل مساهمته بعلاج المصابين المؤمن عليهم، وإذا رفض العلاج حال وقوع الإصابة^(٢٣٨)، فإن على المؤسسة ان تقوم بتغطية هذه النفقات لانها هي المسؤولة اساسا عن ذلك، بالتالي يمكنها الرجوع على صاحب العمل مقابل ذلك^(٢٣٩). وتشمل العناية الطبية بموجب القانون الاردني: تكاليف المعالجة الطبية والإقامة في المستشفى، ونفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من سكنه إلى المكان الذي يعالج فيه والعودة منه، وتوفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي نوعها ومستواها^(٢٤٠). ويتميز التعويض العيني او الرعاية الطبية بخصائص:

أ. يعتبر التعويض العيني حق للمصاب والتزام على المؤسسة التأمينية حتى انه يمتد في بعض التشريعات ليشمل الإصابات الطبيعية وليس حوادث العمل فقط. ومع ذلك يبقى صاحب العمل تحت

^{٢٣٧} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ١٠٩.

^{٢٣٨} المادة ٢٤/ب والتي تنص على أنه: "يجوز لمجلس التأمينات أن يقرر تخفيض الاشتراكات المقررة في البند (١) من الفقرة (أ) من هذه المادة بنسبة (٥٠%) من قيمتها إذا تولت المنشأة نفقات العناية الطبية وصرف البديل اليومي وفقاً لأحكام المادتين (٢٦) و(٢٩) من هذا القانون للمصاب بالعجز المؤقت عن العمل، وتبقى مسؤولية المنشأة والتزاماتها قائمة تجاه المصاب حتى بعد تركه العمل ولحين استقرار حالته الصحية وفقاً لما تحدده التعليمات التنفيذية على أن تقدم المنشأة الى المؤسسة الوثائق التي تطلبها لهذه الغاية".

^{٢٣٩} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ١١٠.

^{٢٤٠} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ١١٠-١١١. و المادة ٢٦/أ من القانون الاردني.

التزامين: التزام العلاج المبدئي والاسعاف الأولي فور وقوع الإصابة، والتزام نقل العامل المصاب إلى مكان العلاج^(٢٤١).

وإزاء هاذين الالتزامين يبقى المؤمن له تحت التزام متقابل وهي التزامه بعدم مخالفة تعليمات العلاج تحت طائلة إيقاف التعويض في حال المخالفة، حيث يشترط القانون الاردني لاستحقاق التعويض الا يكون المصاب قد خالف تعليمات العلاج^(٢٤٢)، حيث يسقط حق المصاب في البديل اليومي وفي تعويض الدفعة الواحدة في حالة مخالفة المصاب للتعليمات الخاصة بالعلاج أو بالسلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب إتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة أو ذات أثر مهم في وقوعها أو تأخر شفائها^(٢٤٣).

ب. مجانية التعويض العيني، حيث كرس القانون الاردني التزام المؤسسة التأمينية بنفقات العلاج^(٢٤٤)، اما بالنسبة لدرجات واماكن ومدة العلاج ونجد مثل هذه الحالة في القانون الاردني في التعليمات الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي والتي تتعلق بالعناية الطبية لإصابات العمل، وحددت هذه التعليمات شروط الإقامة في المستشفيات بحسب درجة ووظيفة المؤمن عليه باستثناء حالة حاجة المصاب للعناية الحثيثة والمركزة.

^{٢٤١} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٢٦٨. ومحمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٨٩. وحسام الدين الاهواني، مرجع سابق، ص ٢٩.

^{٢٤٢} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ٦١ وما بعدها.

^{٢٤٣} المادة ٣١/أ من القانون الاردني.

^{٢٤٤} المادة ٢٨/أ من القانون الاردني.

ج. لا يتقيد التعويض العيني بالحدود الزمانية: تبنت غالبية التشريعات ذلك واعتبرت ان الحد الزمني للعلاج ينتهي بتمائل المصاب للشفاء من مرضه او استقرار حالته عند نسبة معينة من العجز الدائم، وقد يمتد حتى بعد ثبوت عجز المصاب اذا ما تطلب حالته الصحية الاستمرار بالعلاج. وفي القانون الاردني تتولى مؤسسة الضمان الاجتماعي علاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه او وفاته الناشئة عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب التعليمات التنفيذية. كما قد يمتد العلاج الطبي إلى حالة المضاعفات المرضية^(٢٤٥).

أما بالنسبة لكيفية تقديم الرعاية الطبية أو التعويض العيني فإنها غالباً تتم بأحد الأساليب الآتية:

أ. تقديم العلاج في الجهات الطبية التابعة للمؤسسات التأمينية كالوضع في مصر.

ب. التعاقد مع جهات طبية ضمن اتفاقيات وشروط معينة، ومثل ذلك القانون المصري الذي يجيز ذلك من خلال التعاقد مع جهات معينة باتفاقيات خاصة تحدد حدود ومستويات الخدمة الطبية وأجرها، وضمن مستويات يقرها وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات.

ج. حرية المصاب في اختيار الجهة الطبية مع تكفل المؤسسة التأمينية بدفع النفقات المترتبة

الفرع الثاني: الجمع بين التعويض العيني والتعويض عن العجز المؤقت

من المعروف ان الإصابة تمر بمرحلتين المرحلة الاولى بعد الإصابة مباشرة حيث لا تكون الإصابة مستقرة وتكون بحاجة للعلاج كما لا يمكن تقدير العجز خلالها، وبعد ذلك تأتي مرحلة استقرار يتم تقدير العجز فيها لتحديد قيمة التعويض المستحق. بالتالي يعتبر اي تعويض في المرحلة الاولى وقبل مرحلة

^{٢٤٥} المادة ٢٨ من القانون الاردني.

الاستقرار تعويضاً مؤقتاً عن الأجر الذي كان يتقاضاه المؤمن عليه المصاب الذي سيتوقف بسبب تعطله عن العمل إضافة إلى الرعاية الطبية أو التعويض العيني.

بالتالي يستحق المؤمن عليه المصاب كلا التعويضين التعويض العيني أو الرعاية الطبية والتعويض المؤقت بدلاً عن الأجر الذي يفوته بسبب التعطل المتحصل عن الإصابة التي تحول دون مزاولته لعمله لفترة من الوقت^(٢٤٦). ويسمى هذا التعويض في الاردن بالبدل اليومي^(٢٤٧). ويتميز هذا التعويض بما يلي:

أ. لا يعتبر التعويض المؤقت أجراً للعامل المصاب، إنما تعويض عن الأجر الذي سينقطع بسبب تعطله^(٢٤٨).

ب. يتعلق استحقاق التعويض المؤقت على احترام المؤمن له التزامات معنية كعدم القيام بأي عمل كان، لأن استحقاق هذا التعويض جاء نتيجة لإعاقة الإصابة العامل عن أداء عمله^(٢٤٩).

ويتم احتساب التعويض المؤقت استناداً إلى الأحكام التالية:

١. يراعى إذا حالت إصابة العمل دون أداء المؤمن عليه لعمله تلتزم المؤسسة خلال مدة تعطله الناشئ عن الإصابة بدفع بدل يومي يعادل (٧٥%) من أجره اليومي الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة

^{٢٤٦} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٢٧٠.

^{٢٤٧} فداء ابو رمان، مرجع سابق، ص ١٢٢.

^{٢٤٨} سمير الاودن، مرجع سابق، ص ٢٧٢.

^{٢٤٩} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ٤٤٥.

من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل وفقاً لقرار صادر عن المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب التعليمات التنفيذية للقانون الاردني.

٢. يتم الاستمرار بصرف البديل اليومي طيلة مدة عجز المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة بحسب الاحكام القانونية.

٣. تشارك المؤسسة فيه حيث تتحمل المنشأة أجر الأيام الثلاثة الأولى من تاريخ وقوع الإصابة المعنية.

أما فيما يتعلق بنسبة التعويض المؤقت من هذا الأجر، نجد التشريعات تختلف من هذه الناحية، وما يهمننا في هذا الصدد ان القانون الاردني يعتمد نسبة ٧٥ % من الأجر اليومي عن المرحلة الأولى للإصابة، ثم ينقصها بعد انقضاء مدة معينة في حالة وجود المصاب أحد مراكز العلاج التي تعنيها مؤسسة الضمان الاجتماعي إلى ٦٥ % (٢٥٠).

ويرى الباحث أن مسلك المشرع بالنسبة للجمع بين التعويض العيني والتعويض عن العجز المؤقت، منهجاً يحقق العدالة ويضمن للعامل المصاب حقه سواء في التعويض عن العجز أم حقه بتلقي العلاج، بالتالي يكون قد وسم التغطية التأمينية للعامل المصاب بإصابة عمل او مرض مهني بالشمولية، بحيث لا يفقد أي حق من حقوقه التأمينية التي تتفق وطبيعة اصابة العمل او المرض المهني.

المطلب الثالث: التعويض الجزافي عن العجز الدائم والوفاة

ويتم تناول هذا النوع من التعويض في فرعين كالآتي:

^{٢٥٠} الفقرة من المادة ٢٩ من القانون الاردني.

الفرع الاول: مفهوم التعويض الجزافي عن العجز الدائم والوفاة

بعد انتهاء المراحل الاولى للإصابة ومرحلة تلقي العلاج تبدأ حالة المصاب بالاستقرار ما لم تحدث وفاة، وبعد هذه المرحلة نكون أمام تعويض جديد هو تعويض عن العجز الدائم الذي يصيب المصاب أو التعويض عن الوفاة، ويستند هذا النوع من التعويض على تقدير نسبة العجز التي تستقر عندها حالة المصاب. ويسمى هذا النوع من التعويض بالتعويض الجزافي عن العجز الدائم والوفاة ويختلف عن التعويض عن العجز المؤقت (تعويض الاجر) لأنه عبارة عن مقدار معين من المال يدفع للمصاب بعد ثبوت حصول عجز دائم له كتعويض عن هذا العجز، او عن الوفاة حال وقوعها، ويأتي في مرحلة لاحقة للتعويض الاول الذي كان يدفع بدلا للاجر. كما انه ليس بدلا للاجر انما تعويضاً حقيقياً عن الإصابة، ويختلف في مقداره عن تعويض الاجر، اضافة إلى انه قد يتغير بتغير نسبة العجز وتطورها زيادة أو نقصاناً.

ويرتبط العجز بشكل عام بوجود عاهة دائمة تصيب كامل جسم المصاب أو أحد أجزائه، وتختلف شدتها باختلاف نسبتها المئوية، وتبعاً لأهميتها البدنية والمهنية^(٢٥١). ويعرف العجز الدائم الناجم عن إصابة عمل أنه: "فقد أو نقص أو تبدل في قدرات الإنسان العامل العضوية أو الوظيفية أو الفكرية نتيجة اصابته بحادث وقع أثناء العمل أو لتعرضه لعوامل وملوثات بيئية العمل سببت له مرضاً مهنياً"^(٢٥٢).

والحقيقة ان هذا العجز نوعين: العجز الدائم الجزئي الذي يصيب جزء من قدرة العامل المصاب وعجزاً دائماً كلياً يصيب كامل قدرة العامل المصاب. ويعرف القانون الاردني العجز الكلي الإصابي الدائم أنه: "كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة

^{٢٥١} شفيق حرب، مرجع سابق، ص ٥٢٥.

^{٢٥٢} رشا عبد القادر رحال، مرجع سابق، ص ٥٠١.

بنسبة لا تقل عن (٧٥%). كما يعرف العجز الجزئي الإصابي الدائم أنه: " كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة تقل عن (٧٥%)^(٢٥٣).

الفرع الثاني: صور التعويض الجزافي عن العجز الدائم والوفاة

ويتم التعويض عن هذا العجز أيضاً جزافياً، ويتم هذا التعويض الجزافي بعد تقدير نسبة العجز التي

قد تؤدي إلى نسبة عجز جزئي أو عجز كامل أو وفاة، ويكون التعويض بإحدى الصور التالية:

أولاً: تعويض الدفعة الواحدة، وهو تعويض غير دوري يدفع دفعة واحدة، وذلك في حالة ألا تتجاوز نسبة العجز حد معين، كألا يتجاوز نسبة معينة، ففي الاردن يعتبر تعويض الدفعة الواحدة من خدمات تأمين إصابات العمل إلى جانب باقي التعويضات النقدية والعينية، حيث جاء في القانون الاردني أنه: " تشمل خدمات تأمين إصابات العمل ما يلي: أ. العناية الطبية ب. البدلات اليومية للعجز المؤقت ج. الرواتب الشهرية وتعويضات الدفعة الواحدة المستحقة للمصاب"^(٢٥٤).

ثانياً: راتب العجز الدائم، وهو مبلغ يستحقه المصاب بعجز دائم بشكل دوري حتى وفاته، ثم ينتقل إلى المستحقين عنه قانوناً، وقد يكون عن العجزين الكلي أو الجزئي، وقد يكون راتب مستحق حال الوفاة نتيجة الإصابة مباشرة. وتختلف طرق احتساب راتب العجز الدائم باختلاف الاساس الذي يقوم عليه، حيث غالباً ما

^{٢٥٣} المادة ٢/أ من القانون الاردني.

وتجدر الاشارة الى انه يشترط في هذا العجز الديمومة وعدم القابلية للشفاء مدى الحياة، إلا انه لا يشترط أن يمنع هذا العجز العامل عن أداء مهنة أخرى أو أي عمل آخر بشكل عام، إنما الأهم تأثيره في أداء عمله الأصلي الذي كان يعمل به، كما أن العجز الدائم الجزئي قد ينقص من قدرة العامل على العمل أو أنه قد يعمل على تحديد المهارات التي يتطلبها القيام بالعمل.

^{٢٥٤} المادة ٢٥ من القانون الاردني.

يكون على أساس نسبة مئوية أو تبعا لراتب موحد على أساس فئات الأجور، وقد يكون موحد لكل المستحقين وذلك من تشريع لآخر^(٢٥٥).

فبالنسبة لراتب العجز الدائم الكلي في القانون الأردني فإن المصاب يستحق إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي إصابي دائم راتب اعتلال شهري يعادل (٧٥%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي، ويضاف عليه نسبة (٢٥%) منه إذا كان المصاب وقت موثله أمام المرجع الطبي لأول مرة بحاجة لمن يعينه على القيام بأعباء حياته اليومية، وذلك بناء على قرار من المرجع الطبي، شريطة ألا تتجاوز هذه الزيادة الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لأحكام قانون العمل النافذ^(٢٥٦).

أما بالنسبة لراتب العجز الدائم الجزئي فيستحق المصاب بموجب القانون الاردني إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم نسبته لا تقل عن (٣٠%)، راتب اعتلال شهري يحسب على أساس نسبة ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي الإصابي الدائم، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي. وهناك راتب الوفاة متى وقعت نتيجة لإصابة العمل، حيث تعتبر الوفاة أخطر نتيجة قد تحدث للعامل نتيجة إصابة العمل، لذا يحيطها المشرع غالباً بضمانات وتعويضات مميزة. والوفاة إما أن تكون بعد الإصابة مباشرة فتستحق نتيجة لذلك راتب وفاة، وقد لا تكون نتيجة الإصابة مباشرة انما تكون وفاة صاحب راتب عجز جزئي أو كلي، فيكون راتب ذلك العجز الكلي أو الجزئي هو التعويض عنها^(٢٥٧).

^{٢٥٥} حسام الدين الاهواني، مرجع سابق، ص ٢٧٣. وعامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص ٣٨٥.

^{٢٥٦} المادة ٣٠/ب من القانون الاردني.

^{٢٥٧} المادة ٣٠ من القانون الاردني.

وقد يخضع راتب العجز للتعديل زيادةً نقصاناً، بخلاف التعويض الجزافي، وذلك لأسباب:

أ. اعادة تقدير نسبة العجز، فقد تتغير الحالة الصحية للمصاب تفاقماً أو تحسناً نتيجة العلاج الطبي أو

الجراحي الذي قد يخضع له المصاب، الأمر الذي يتطلب اعادة تقدير نسبة العجز.

ب. التقويم السنوي لتعويضات إصابات العمل المستحقة بموجب قوانين الضمان الاجتماعي، فإنه عادة

تقرر التشريعات تقويماً سنوياً للتعويضات التأمينية لمراجعتها، الأمر الذي قد يؤثر على رواتب

المستحقين زيادةً أو نقصاناً.

وتجدر الإشارة إلى انه يمكن الجمع بين التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة مع مستحقات

أخرى، كجواز الجمع بين تعويض إصابة العمل والأجر إذا عمل المصاب المؤمن له بعد الإصابة. وحالة

استحقاق المصاب المؤمن له تعويضات أخرى كراتب الشيخوخة ثم يصاب إصابة عمل و يستحق راتب

عليها، والجمع بين راتب إصابة عمل وتعويض البطالة وراتب الشيخوخة والعجز والوفاة من دون حدود. ومن

حالات الجمع أيضاً تعدد إصابات العمل إذا قل مجموع نسبة العجز الناجم عن الإصابة الحالية والإصابات

السابقة معا عن حد معين. وحالة الجمع بين أكثر من راتب بالنسبة للمستحقين. والجمع في حالة الإصابة

الواحدة التي تخلف عجزاً في أكثر من عضو وفي حالة اجتماع نسبة العجز الحالية مع نسب العجز الناجمة

عن إصابات عمل سابقة أو عن إصابات طبيعية. وحالة التعويض الناجم عن العجز المتعدد الناجم عن

إصابة عمل حالية وإصابة طبيعية، كحالة أن يكون للمصاب حالة مرضية سابقة بصرف النظر عن تاريخ

اكتشافها أو التبليغ عنها، وأدت إصابة العمل الحالية إلى تفاقمها بالتالي يجب مراعتها عند تقدير نسبة

العجز^(٢٥٨). وقد يؤدي العجز في مثل هذه الحالة إلى فقد كامل القدرة على العمل، ومثال ذلك ما قضت به

^{٢٥٨} أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٠٥٤.

محكمة التمييز الاردنية في احد احكامها، حيث أنه اذا كان إحدى عيني العامل فاقدة للابصار منذ الصغر فإن فقد الابصار في العين الأخرى يشكل عجزاً كلياً^(٢٥٩).

المطلب الرابع: التعويضات في النظام القانوني الكويتي

يمكن إيجاز نتائج واثار التسوية الودية لمنازعات الضمان الاجتماعي المتعلقة بتعويضات اصابات العمل والمرض المهني في النظام القانوني الكويتي وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية في فروع كما يلي:

الفرع الأول: العلاج

وذلك على حساب المؤسسة داخل البلاد او خارجها بقرار من لجنة طبية^(٢٦٠) ويجوز علاج المريض في درجة اعلى كما تقرره المؤسسة على ان يتحمل هو فرق التكاليف بل يمكن لرب العمل ان يتولى ذلك متى كانت لديه امكانيات كشركة النفط في الكويت^(٢٦١).

كما جاء في القانون انه يعالج المصاب على نفقة المؤسسة في داخل البلاد او في الخارج ويكون العلاج في الحالة الاخيرة بقرار من اللجنة الطبية. ويستمر العلاج إلى ان يشفى المصاب او يثبت عجزه وللمؤسسة الحق في ملاحظته اثناء علاجه. ويحدد بقرار من الوزير شروط واطراف العلاج الطبي . ويجوز للمصاب العلاج في درجة اعلى من الدرجة التي تقرها المؤسسة على ان يتحمل فروق التكاليف او يتحملها صاحب العمل اذا وجد اتفاق بذلك. ويجوز لصاحب العمل بعد موافقة المؤسسة علاج المصاب ورعايته طبياً متى كان لديه مستشفى مخصص لعلاج عماله^(٢٦٢).

^{٢٥٩} قرار محكمة التمييز الاردنية رقم ١٧٩ / ١٩٧٢ لسنة ١٩٧٢.

^{٢٦٠} المادة ٣٥ من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي

^{٢٦١} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ١٣١.

^{٢٦٢} المادة ٣٥ من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي

ولم يحدد القانون مددة معينة للعلاج بل قرر استمراره إلى ان يشفى الموظف المصاب او يثبت عجزه او يتوفى^(٢٦٣). حيث يشمل العلاج خدمات الاطباء والاختصاصيين، الاقامة بالمستشفيات والرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء، اجراء العمليات الجراحية وصور الاشعة وغيرها من الفحوص الطبية، وصرف الادوية، ومباشرة وتوفير الخدمات التأهيلية بما في ذلك الاطراف الصناعية والاجهزة التعويضية طبقا لما يقرره الوزير، ما يقرره الوزير في هذا الشأن بناء على اقتراح مجلس الادارة^(٢٦٤).

وعلى المصاب ان يتبع تعليمات العلاج ولا تلتزم المؤسسة بأداء اية نفقات اذا خالف اتباع هذه التعليمات ما لم يقدم عذرا تقبله المؤسسة^(٢٦٥). وعلى المؤسسة اخطار صاحب العمل والمصاب بتاريخ انتهاء العلاج وبتاريخ عودته للعمل وبما قد يتخلف لديه من عجز ونسبته^(٢٦٦).

ويلتزم صاحب العمل في الكويت حسب قانون العمل الكويتي^(٢٦٧) بنفقات علاج العامل المصاب، وقد أكدت المادة ٦٣ من قانون العمل أيضاً ذلك وأنه يجب الاخذ بالاعتبار القانون رقم ١ لسنة ١٩٩٩ بشأن التأمين الصحي. حيث نصا المادة ٦٣ على انه: " للعامل المصاب الحق في العلاج بأحد المستشفيات الحكومية أو دور العلاج الأهلية حسبما يراه صاحب العمل وللطبيب المعالج أن يحدد في تقريره الطبي فترة العلاج والعاهة المتخلفة عن الاصابه وقدرته على الاستمرار في مباشرة العمل ، فإذا حدث خلاف في هذا

^{٢٦٣} صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة ...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ١٢٧.

^{٢٦٤} المادة ٣٦ من قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي

^{٢٦٥} المادة ٣٧ من قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي

^{٢٦٦} المادة ٣٨ من قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي

^{٢٦٧} ناصر العتيبي، شرح قانون العمل ...، مرجع سابق، ص ٣٦٨ وما بعدها

الشأن يحال الأمر إلى وزارة الصحة العامة للتحكيم ، ويكون رأيها نهائياً . ويلتزم صاحب العمل بمصاريف العلاج كاملة بما في ذلك الأدوية والنقل".

الفرع الثاني: المعونة والمعاش^(٢٦٨)

حيث يستحق المؤمن عليه معونة مالية ومعاشاً اصابياً متى ما اصاب اثناء او بسبب عمله الاصلي(م٣٩)، ويكون صرف المعونة متى ما حالت الاصابة بين المؤمن عليه واداء عمله على عاتق المؤسسة مع وقف راتبه وعلى اساس ان تكون المعونة معادلة للراتب، ومع تحميل صاحب العمل بمرتب يوم الاصابة وعدم جواز انتهاء خدمة المؤمن عليه خلال هذه الفترة وعلى ان تصرف المعونة اسبوعياً او شهرياً حسب الاحوال او في نهاية فترة العلاج^(٢٦٩).

ويكون ثبت العجز وتقدير نسبته بقرار من اللجنة الطبية وتحرر به شهادة على النموذج الذي يصدر به قرار من الوزير^(٢٧٠). واذا نشأ عن الاصابة عجز كامل او وفاة المؤمن عليه استحق معاشاً اصابياً يعادل ٩٥% من المرتب وقت وقوع الاصابة، أما اذا نشأ عن الاصابة عجز جزئي استحق المؤمن عليه معاشاً اصابياً يقدر بنسبة من معاش العجز الكامل المذكور تعادل نسبة العجز الجزئي. وتحدد بقرار من الوزير المعاشات الاصابية التي يجوز للمؤسسة ان تصرف بدلا عنها القيمة الرأسمالية لها والشروط والقواعد

^{٢٦٨} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ١٣١

^{٢٦٩} صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة ...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص ١٢٩. والمادة ٤٠ من قانون التأمينات

الإجتماعية الكويتي

^{٢٧٠} المادة ٤١ من قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي

الخاصة بذلك . ولا تصرف القيمة الرأسمالية الا بعد ثبوت العجز نهائي^(٢٧١). وإذا كان المؤمن عليه سبق ان اصيب باصابة عمل روعي في حساب معاشه الاصابي ما يلي: اذا كان قد سبق للمؤسسة صرف القيمة الرأسمالية للمعاش المستحق عن اصابته او اصابات سابقة او اذا كانت الاصابة او الاصابات قد حدثت في تاريخ سابق على الاشتراك في التأمين يستحق المصاب عن اصابته الاخيرة معاشا على اساس نسبة العجز المتخلف عنها وحدها ومرتبته عندها، وإذا كان قد سبق للمؤمن عليه ان استحق معاشا اصابيا قدر معاشه اما على اساس نسبة العجز المتخلف عن اصابته جميعا ومرتبته وقت الاصابة الاخيرة او على اساس نسبة العجز المتخلف عن الاصابة الاخيرة وحدها مضافا اليه المعاش الاصابي السابق وذلك ايهما افضل للمؤمن عليه بشرط الا يزيد ما يتقاضاه على معاش العجز الكامل المنصوص عليه في المادة السابقة^(٢٧٢). وتجدر الاشارة إلى أنه لا تستحق المعونة المالية في حالات، هي: إذا تعدد المؤمن عليه اصابة نفسه، اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر او المخدرات وكل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في امكنة ظاهرة من محل العمل. ويستثنى من ذلك الحالات التي ينشأ فيها عن الاصابة وفاة المؤمن عليه او تخلف عجز مستديم لديه تزيد نسبته على ٢٥% من العجز الكامل. كما لا يجوز التمسك باحدى هاتين الحالتين الا اذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري وفقا لأحكام القانون^(٢٧٣).

^{٢٧١} المادة ٤٢ من قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي

^{٢٧٢} المادة ٤٣ من قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي

^{٢٧٣} المادة ٤٤ من قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي. للاطلاع على مفهوم سوء السلوك الفاحش في القانون الكويتي يراجع: محمد

السعيد رشدي، أثر فقد الادراك الناتج عن حالة السكر او تعاطي المواد المخدرة على حق ضحية حادث السير في الضمان، تعليق على

ولكل من صاحب المعاش الاصابي والمؤسسة طلب اعادة الفحص الطبي اربع مرات على الاكثر خلال السنوات الثلاث التالية لتاريخ ثبوت العجز وتحدد بقرار من الوزير المدد اللازم انقضائها لاجراء كل فحص منها، ويعدل المعاش الاصابي او يوقف تبعاً لما يتضح من اعادة الفحص الطبي وذلك وفقاً لما يطرأ على نسبته زيادة او نقصاً، ويوقف صرف المعاش اذا لم يتقدم صاحبه لاعادة الفحص الطبي الذي تطلبه المؤسسة بالتطبيق لاحكام هذه المادة ويستمر الوقف إلى ان تتم اعادة الفحص ويتبع في صرف المستحق عن مدة الوقف ما تسفر عنه نتيجة اعادة الفحص الطبي^(٢٧٤).

ويختلف المعاش في حالة العجز الكلي عنها في حالة العجز الجزئي بالنتائج عن اصابات العمل والمرض المهني فحالة العجز الجزئي تفتح للمصاب باب للمعاش الاصابي الجزئي الذي يقدر على اساس نسبة العجز الجزئي^(٢٧٥). ويمكن ان يستفيد من هذا المعاش المستحق عن المصاب متى كان المستحق عاجزاً عن الكسب^(٢٧٦).

حكم محكمة التمييز الكويتية في الدعوى رقم ٨٥/١١٢ تجاري، مجلة المحامي، س١٧، اعداد اكتوبر - نوفمبر - ديسمبر، ١٩٩٣، ص٧٧.

^{٢٧٤} المادة ٤٥ من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي

^{٢٧٥} المادة ٤٢ من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي

^{٢٧٦} صالح العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة...، مرجع سابق، ٢٠٠٥، ص١٣٣-١٣٤. والمادتان ٦٤ و ٦٥ من القانون الكويتي.

اما العجز الدائم فيعني ان للمصاب تقاضي تعويض ومعاش على أساس نسبة العجز الدائم وقد جرى قضاء محكمة التمييز الكويتية على احتسابه على اساس الاجر الذي كان يتقاضاه العامل وقت استقرار حالته وتحددت فيه نسبة العجز الدائم الناشئ عن اصابة العمل يوم توقيع لجنة التحكيم الطبي الكشف (٢٧٧). إلا أن هذه التفرقة كان من الممكن ان يكون لها اثرها لو تم تطبيق الباب الرابع الذي ينظم تأمين اصابات العمل والمرض المهني، إلا أن عدم تطبيقه يقلل بشكل كبير من اهمية هذه التفرقة بين الحالات المختلفة (٢٧٨). وحسب قانون العمل الكويتي يلتزم صاحب العمل بمنح العامل المصاب أجره بالكامل طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وذا زادت فترة العلاج عن ستة أشهر يدفع له نصف الأجر فقط حتى يتم شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى (٢٧٩)، وكذلك الحال بالنسبة للمرض المهني (٢٨٠).

كما يلتزم صاحب العمل بالتعويض عن اصابة العمل، ويختلف التعويض بحسب ما اذا كانت اصابة العمل قد ادت إلى عجز دائم للعامل ام ادت إلى وفاته (٢٨١). إذ أن للعامل إذا أصيب في حادث بسبب العمل وفي أثناءه - أو للمستحقين من بعده - الحق في التعويض عن الاصابه حسب الجدول الصادر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل (٢٨٢). ويلاحظ ان هذا التعويض انواع هي: التعويض عن العجز الدائم الكلي او الجزئي، والتعويض عن وفاة العامل المصاب باصابة عمل او مرض مهني لمستحقه.

٢٧٧ : قرار محكمة التمييز الكويتية رقم ١٩٩٨/٩٩ عمالي، جلسة ١/٣/١٩٩٩، القضاء والقانون، س ٢٧، ج ١، ابريل ٢٠٠٢، ص ٣٩٦.

٢٧٨ جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ١٣٦

٢٧٩ المادة ٦٤ من قانون العمل الكويتي

٢٨٠ المادة ٦٧ من قانون العمل الكويتي

٢٨١ القرار رقم ١٩٨٣/٦٦ المعدل بالقرار رقم ١٩٨٨/١٢٠

٢٨٢ المادة ٦٥ من قانون العمل الكويتي

تجدر الإشارة إلى ان قانون العمل الكويتي قد قرر قانون العمل سقوط حق العامل في التعويض في احوال معينة، هي (٢٨٣): أن العامل قد تعتمد إصابة نفسه، أو إذا حدثت الاصابه بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل، إذا لم ينشأ عن الاصابه وفاة العامل أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥% من العجز الكلي، وهذا ما يتفق مع المادة ٤٤ من قانون التأمينات الاجتماعية. كما يمكن بموجب القوانين الكويتية جواز الجمع بين التعويضات التي تكون على عاتق المؤسسة وعلى عاتق الغير (٢٨٤).

الفرع الثالث: تعويضات الوفاة

حيث يستحق المؤمن له تعويض عن الوفاة بصرف النظر عن سببها ان كانت بسبب اصابة عمل او مرض مهني، حيث لا يهم السبب الا في الحالات التي تستحق فيها مكافآت خاصة او اعانات للمستحقين عن المؤمن عليه او اصحاب المعاش المتوفى كما هو الحال بالنسبة للعسكريين متى كانت الوفاة اثناء العمليات الحربية او غيرها فيكون حد المعاش التقاعدي ارفع (٢٨٥).

ويستحق عن حالة وفاة المؤمن عليه او صاحب المعاش منحة تعادل مثلي المرتب او شريحة الدخل الشهري او المعاش بشرط الا تقل عن مثلي الحد الادنى للمرتب في القطاعين الاهلي والنفطي طبقا لهذا القانون، وتحدد بقرار من الوزير شروط وقواعد صرف هذه المنحة (٢٨٦).

^{٢٨٣} المادة ٦٥ من قانون العمل. وناصر العتيبي، شرح قانون العمل ...، مرجع سابق، ص ٣٧٧

^{٢٨٤} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ١٣٤

^{٢٨٥} جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، مرجع سابق، ص ١٣٧

^{٢٨٦} المادة ١٠٦ من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي

وقد ساوى المشرع الكويتي بين حالة فقد المؤمن عليه وحالة وفاته، ففي حالة فقد المؤمن عليه او صاحب المعاش يصرف للمستحقين عنه ما يعادل نصيب كل منهم في المعاش بافتراض وفاته، وذلك اعتبارا من اول الشهر الذي فقد فيه. ويستمر الصرف حتى ظهور المفقود حيا او ثبوت وفاته حقيقة او حكما. وإذا كان فقد المؤمن عليه اثناء تأدية العمل او بسببه فيصرف للمستحقين علاوة على ذلك ما يعدل نصيب كل منهم في المعاش المقرر في تأمين اصابات العمل في الحدود المنصوص عليها في القانون. ويصدر قرار من الوزير بعد موافقة مجلس الادارة بالاجراءات التي تتخذ لاثبات حالة الفقد وما يتبع في شأن ما صرف من مبالغ اذا ظهر المفقود حياً^(٢٨٧).

ويكون الجمع بين المعاشات او بين المعاش والمرتب وفقا للقواعد التالية^(٢٨٨):

- يجمع المؤمن عليه بين المعاش الاصابي وبين المرتب بدون حدود
- يجمع صاحب المعاش بين المعاش الاصابي وبين المعاش المستحق وفقا لاحكام الباب الثالث او الباب الخامس بما لا يجاوز المرتب الذي يستوفى على أساسه المعاش الاخير أو المرتب الذي سوي على أساسه المعاش الاصابي مزاذاً بواقع (8%) سنويا عن المدة من تاريخ استحقاقه حتى تاريخ استحقاق المعاش الاخير أيهما أكبر. يراعى الحد المذكور في تحديد ما يوزع على المستحقين في حالة الوفاة

^{٢٨٧} المادة ٧٤ من قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي

^{٢٨٨} المادة ١١٥ من قانون التأمينات الإجتماعية الكويتي

- لا يجوز الجمع بين المعاش المستحق وفقاً لاحكام الباب الثالث والمعاش المستحق وفقاً لاحكام الباب الخامس او بين المعاش التقاعدي والمرتب الا في الحدود وبالشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من الوزير بعد موافقة مجلس الادارة.

وأخيراً يرى الباحث أن قياس نسبة وقيمة التعويض الى نسبة آخر راتب كان يتقاضاه العامل فيه مجافاة لأسس العدالة إذ أن هذا الأمر يخلق نوعاً من التفاوت بين المصابين بنفس الاصابة وهم من حيث الطبيعة متساوون في الطبيعة الانسانية وفي التغطية التأمينية، بالتالي ليس من العدالة أن يتقاضى عامل مصاب راتباً أو تعويضاً يزيد كثيراً عن تعويض عامل آخر مصاب بذات الاصابة.

الخاتمة:

في ختام الدراسة توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات نتناولها كالتالي:

النتائج:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج يمكن ايجازها فيما يلي:

أ. تبين أن القانونين الاردني والكويتي يشملان اصابات العمل والمرض المهني ضمن صور التأمينات التي يغطيها قانون الضمان الاجتماعي، حيث يطبق قانون الضمان الاجتماعي على العاملين في القطاع الخاص وبعض الفئات بنص القانون وهناك توجه لتعميمه ليشمل مختلف فئات العاملين بما في ذلك العاملين في القطاع العام حيث بدأ ذلك بشمول العسكريين بعد عام ٢٠٠٣. وفي الكويت استحدثت قانون التأمينات نظاما قائما بذاته للتأمين على الكويتيين في مختلف القطاعات ضد إصابات العمل وامراض المهنة في الباب الرابع منه، إلا أن العمل بهذا الباب قد تم تأجيله لحين صدور قانون يحدد تاريخ بدء العمل به وفقا لنصوص القانون، ومع ذلك لم يصدر هذا القانون لغاية الآن. أما العاملين في القطاع الحكومي من الكويتيين فيخضعون لاحكام قرارات مجلس الوزراء. اما العاملون في القطاع الخاص (الاهلي والنفطي) فيخضعون لاحكام قانون العمل في القطاع الاهلي وقانون العمل في القطاع النفطي، أما إصابات العمل بالنسبة للعسكريين فيطبق عليها احكام قانون التأمين على العسكريين.

ب. أوضحت الدراسة أن إصابة العمل هي تلك الإصابة التي تلحق بكيان الانسان ذاته سواء كانت خارجية ام داخلية ظاهرة ام خفية عضوية ام نفسية. ولها شروط: الشروط الأولية أو التقنية لحادث العمل وتتمثل بالحاق بالضرر البدني بجسم العامل (المساس بجسم العامل أو الموظف)، والفجائية،

والإصابة العنيفة، والقوة الخارجية. والشروط المهنية للحادث وهي: أن يقع الحادث أثناء العمل، وأن يكون هناك علاقة سببية تربط الحادث بالعمل وأن يقع الحادث أثناء العمل أو بسببه. وشروط حادث الطريق تتمثل بشروط وسيلة اجتياز الطريق الطبيعي إلى العمل، وعدم قطع الطريق الطبيعي إلى العمل.

ج. تبين أن للحادث الواقع أثناء العمل عناصر، هي: عنصر العمل، عنصر الزمن، البعد المكاني، ويلحق بمفهوم إصابات العمل الإصابة بالمرض المهني، وهناك طرق مختلفة لتحديد المرض المهني، يعمل القانون الاردني والكويتي بطريقة الجداول، وإصابات حادث الطريق ولم يشترط المشرعان الكويتي والأردني أي قيد على طريق العمل، فاعتبرا أي إصابة تقع على الطريق من العمل وإليه وفق التحديد المكاني والزمني لطريق العمل في حكم إصابة العمل.

د. خلصت الدراسة إلى أن التسوية الودية لمنازعات إصابات العمل والمرض المهني تتم من خلال لجان ينص على تشكيلها وعملها القانون، وهذه اللجان في الاردن: لجان تسوية حقوق المؤمن عليهم، وهذه اللجان نوعان: لجان فرعية تتشكل في مؤسسة الضمان الاجتماعي لغايات إقرار حقوق المؤمن عليهم، واللجنة المركزية التي تتولى البت في الاعتراضات المقدمة على قرارات لجان تسوية الحقوق الفرعية وقرارات مدير إدارة التقاعد وقرارات مدراء إدارات الفروع أو مكاتب الارتباط التابعة لها. وهناك لجنة شؤون الضمان للبت في الاعتراضات على قرارات لجنة تسوية الحقوق المركزية. وهناك أيضاً اللجان الطبية وهي انواع: اللجنة الطبية الاولية التي اهم وظائفها التكيف المهني للإصابة وللمرض المهني، واللجنة الطبية الاستئنافية وهي ذات طبيعة استئنافية لنظر الاعتراضات على قرارات اللجنة الطبية الأولية.

هـ. توصل الباحث إلى ان لجان التسوية الودية في الكويت هي: اللجان الطبية، التي تختص بالتسوية الودية لمنازعات اصابات العمل والمرضى المهني، ولجان التحكيم الطبي، وهي لجان خاصة للتظلمات، تعمل على تسوية النزاعات او الخلافات التي قد تقع بين المستحقين وبين المؤسسة، فهي لجنة للتظلم من قرار اللجان الطبية، ولجنة ثلاثية تتعلق باصابات العاملين في القطاع العام.

و. تبين ان اجراءات التسوية الودية حسب النظام القانوني الاردني تتكون الاجراءات من مرحلتين رئيسيتين: مرحلة تبليغ القرارات الصادرة عن اللجان او الجهات الطبية، ثم مرحلة البدء بالتحكيم من خلال تقديم الطلب إلى اللجان وتشكيل هذه اللجان واجراءات التحكيم. أما اجراءات التسوية الودية في الكويت، فإنها تتمثل باخطار صاحب العمل وجهاز التقاعد المدني أو التأمينات الاجتماعية في الدولة، ثم مطالبة المؤسسة التأمينية كتابة وفقا للنموذج المعد لهذه الغاية وانتظار قرار اللجنة، ثم امكانية التظلم من قرار اللجان الطبية، مع الاحتفاظ بالحق باللجوء إلى القضاء في كل من النظامين القانونيين الاردني والكويتي.

ز. خلصت الدراسة إلى أن التعويض المترتب على التسوية الودية هو التعويض الجزافي وهو الذي تقرره المؤسسة التأمينية، وليس التعويض التكميلي الذي يقوم على اساس المسؤولية التقصيرية ويقره القضاء. ويستحق المؤمن عليه المصاب حق تلقي العلاج ومجموعة تعويضات اضافية اخرى كنفقات الانتقال إلى العلاج ونفقات الجنازة حال الوفاة ومجموعة اخرى من التعويضات المرتبطة. وأن لجان التسوية الودية تحكم بالتعويض الجزافي على المؤسسة التأمينية شريطة ألا يكون هناك خطأ من جانب صاحب العمل. والأساس القانوني للتعويض الجزافي هو الخطر وليس الخطأ، بالرغم

من كون مسؤولية صاحب العمل تقوم أساساً على الخطأ. وذلك لتوسيع مفهوم الحماية التأمينية للعمال لحمايتهم من الخطر الاجتماعي.

ح. بينت الدراسة ان التعويض العيني هو الرعاية الطبية ويمكن الجمع بينه وبين التعويض عن العجز المؤقت الذي يستحقه المصاب بدلا للأجر الذي سينقطع عنه بسبب تعطله وتخلفه عن اداء عمله، ويشمل حسب القانون الاردني تكاليف المعالجة الطبية والإقامة في المستشفى، ونفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من سكنه إلى المكان الذي يعالج فيه والعودة منه، وتوفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي نوعها ومستواها. ويستحق العامل المصاب التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو تعويض عن الوفاة بعد استقرار حالة المصاب او وفاته.

ط. خلص الباحث إلى ان المشرع الكويتي يتفق مع المشرع الاردني من حيث نتائج التسوية الودية وتمثل بالعلاج على حساب المؤسسة داخل البلاد او خارجها ويمتد لحين الشفاء التام او ثبوت العجز او الوفاة. ويشمل خدمات الاطباء والاختصاصيين، والاقامة بالمستشفيات والرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء، واجراء العمليات الجراحية وصور الاشعة وغيرها من الفحوص الطبية، وصرف الادوية، ومباشرة وتوفير الخدمات التأهيلية بما في ذلك الاطراف الصناعية والاجهزة التعويضية. كما يستحق المصاب راتب المعونة والمعاش الاصابي في حالة العجز وتعويضات الوفاة. ويمكن الجمع بين المعاشات او بين المعاش والمرتب وفقاً للأحكام القانونية.

التوصيات:

وقد خلصت الدراسة إلى التوصيات التالية:

أ. يوصي الباحث بشمول أفراد أسرة صاحب العمل المعالين فعلاً لقانون الضمان الاجتماعي فيما عدا تأمين البطالة، لأن هذا التأمين الأخير يعني ضمناً خضوعها للتأمينات الاجتماعية الأخرى باعتباره التأمين الاوسع والاشمل ولأن العدالة الاجتماعية التي تبحث عن انصاف وحماية العامل تقتضي ذلك.

ب. يوصي الباحث المشرع الكويتي بتفعيل تطبيق الباب الرابع من قانون الضمان الاجتماعي، على ان يطبق على كل العاملين في القطاع الخاص، وان يتم توحيد تطبيق انظمة التأمينات على العاملين في القطاع الحكومي، او اشمالهم بنظام التأمينات الاجتماعية، بحيث يخضع الجميع لذات الاحكام.

ج. يوصي الباحث المشرع الاردني والمشرع الكويتي تجنيب تطبيق احكام التأمين الاجتماعي على العسكريين واخضاعهم لقانون خاص لما يقومون به من وظائف خطيرة تستدعي تطبيق احكام خاصة عليهم، ولاحتمال تعرضهم للاصابات وامراض العمل اكثر من غيرهم بسبب طبيعة واجباتهم.

د. يوصي الباحث كلا المشرعين باضفاء صفة المرونة على الجداول التي تبين الامراض المهنية بحيث تستوعب اي احتمال لتعرض العامل لمرض معين قد يكون خارج توقعات المشرع عند وضع الجداول.

هـ. يوصي الباحث كلا المشرعين بتحديد لجان تسوية النزاعات التأمينية، بحيث يكون هناك لجنة اولية ومن ثم لجنة استئنافية، ومن ثم اللجوء إلى التحكيم، وبعد إلى القضاء اما للاستئناف او للتخاصم من جديد.

و. يوصي الباحث كلا المشرعين بتنظيم احكام اللجوء إلى القضاء للحصول على التعويض التكميلي وتسهيل اجراءات التقاضي لأجله وذلك تحقيقاً للمصلحة الاجتماعية لفئات العمال المصابين.

ز. يوصي الباحث ان يتم تقدير نسب التعويض الجزافي بشكل عادل، إذ أن الخضوع لنسبة من مقدار الراتب الذي كان يتقاضاه العامل المصاب فيه اجحاف، لأنه يخلق التفاوت بين المصابين بنفس الاصابة بتفاوت رواتبهم، اذ ذات الاصابة فقد تحصل على تعويض مرتفع للعامل المصاب الذي يكون معاشه مرتفع، والعكس بالنسبة لمن كان معيشة قليل، الأمر الذي يتنافى مع اسس العدالة.

المراجع

الكتب:

١. احمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن ج ١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٣، ط ١
٢. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ٢٠٠٥
٣. اسامة احمد بدر، الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية، دراسة تحليلية بين القانونين الفرنسي والمصري، ٢٠١١
٤. اندريه جيتنج، الضمان الاجتماعي مع قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، ترجمة نبيه صقر، منشورات عويدات، بيروت، ١٩٦٤، ط ١
٥. التوصية الدولية رقم ٦٧ لعام ١٩٤٤
٦. جابر سالم عبدالغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، ٢٠١٠
٧. جلال محمد إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل "دراسة مقارنة" مع التركيز على أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، ١٩٩٣.
٨. جمال فاخر النكاس وعبدالرحمن الرضوان، شرح احكام قانون التأمينات الاجتماعية في الكويت، مؤسسة دار الكتب، الكويت، ٢٠١١، ط ٣
٩. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٧
١٠. حمدي عبد الرحمن، دروس في قانون التأمين الاجتماعي، القاهرة، ١٩٧٨

١١. خالد جاسم الهندياني و عبد الرسول عبد الرضا، شرح احكام قانون العمل الكويتي الجديد، الكويت، ٢٠١٠، ط ١
١٢. دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية، منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، منظمة العمل العربية، دمشق
١٣. رمضان ابو السعود، الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي، الجزء الأول، ١٩٨٧
١٤. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، توزيع دار الالفي، المنيا/مصر، ١٩٩٩، ط ١
١٥. سليمان الدوس، اصابة العمل في التشريع السوري على ضوء الاجتهاد المقارن، الجزء الاول، دمشق، ١٩٨٥، ط ١
١٦. سليمان الدوس، بحوث ودراسات في التشريح العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مؤسسة النوري، سوريا، ١٩٩٦
١٧. سمير الاودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، ٢٠٠٤
١٨. صابر محمد علي عبد الرحيم، اللجان المتخصصة في منازعات التأمين الاجتماعي في مصر بين النص والتطبيق
١٩. صالح ناصر العتيبي، التعويض عن اصابة العمل في الوظائف العامة، لجنة التأليف والتعريب والنشر، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠٠٥
٢٠. صالح ناصر العتيبي، شرح قانون العمل في ضوء اراء الفقه واحكام القضاء، ٢٠١٥، ط ١
٢١. صبحي سلوم، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دمشق، ١٩٩٨، ط ١

٢٢. صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط

وظروف العمل، ٢٠١٣

٢٣. طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي، ٢٠١٤

٢٤. عامر سلمان عبد الملك، التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، دراسة مقارنة، دار العلم

للملايين، بيروت، ١٩٩٠

٢٥. عبد رسول عبد الرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، ١٩٨٥.

٢٦. عوني عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨

٢٧. محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٣

٢٨. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٧

٢٩. محمد عبدالفتاح الظاهر، إصابات العمل بين قانون الضمان وقانون العمل، عمان، ١٩٩٤،

ط ١

٣٠. محمود جمال الدين زكي، ضمان اخطار المهنة في القانون المصري: دراسة مقارنة، عمان،

١٩٩٨

الرسائل:

١. احمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق،

جامعة القاهرة ١٩٧٦

٢. محمد حميم رسلان العنزي، النظام القانوني للتعويض عن إصابات العمل وامراض المهنة في دولة

الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الكويت، ٢٠٠٢

١٢٤

٣. فداء ابو رمان، تأمين إصابات العمل وامراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دراسة

مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ١٩٩٦

٤. رشا عبد القادر رحال، النظام القانوني لإصابات العمل: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، جامعة حلب،

كلية الحقوق، ٢٠١٠

٥. رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، اصل الكتاب: رسالة ماجستير، جامعة ال

البييت، المرق، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠، ط ١

الأبحاث العلمية والدوريات:

١. محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، مجلة العلوم

القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، العدد الاول، السنة التاسعة، ١٩٦٧

٢. حامد الياقوت، اصابات العمل التي تلحق بالموظفين اثناء العمل وبسببه، بحث منشور في مجلة

الفتوى والتشريع الصادرة عن ادارة الفتوى والتشريع، العدد الثامن، يوليو ١٩٩٨

القوانين والتشريعات:

١. التعليمات التنفيذية الصادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية المنشورة على الصفحة رقم

٤٠٠٣ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤٤٥٥ تاريخ ٢٠٠٠/٩/٧ استنادا لاحكام المادة ١٢ من

القانون الاردني. وتسمى فيما بعد بالتعليمات التنفيذية للقانون الأردني.

٢. تعليمات تسوية حقوق المؤمن عليهم لسنة ١٩٩٣ الصادرة بموجب قرار مجلس إدارة الضمان

رقم ٧٠ لسنة ١٩٩٣ تاريخ ١٩٩٣/٦/٢٨ المنشورة في الجريدة الرسمية رقم ٣٩١٢ تاريخ

١٩٩٣/٨/١ والتي عدلت ويتم العمل الان بالتعليمات التنفيذية.

٣. قانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة ٢٠١٤

٤. قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي

٥. قانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين الكويتي

٦. انون العمل الكويتي

الأحكام القضائية:

١. مجموعة من احكام الدائرة الادارية الكويتية

٢. مجموعة من احكام المحكمة الكلية الكويتية، موسوعة عبد الخالق

٣. مجموعة من احكام محكمة الاستئناف العليا الكويتية

٤. مجموعة من احكام محكمة الاستئناف العليا الكويتية، الدائرة العمالية

٥. مجموعة من قرارات ادارة الفتوى والتشريع الكويتية

٦. مجموعة من قرارات محكمة العدل العليا

٧. مجموعة من قرارات محكمة التمييز الأردنية منشورات مركز عدالة.

٨. مجموعة من قرارات محكمة التمييز الكويتية، مجلة القضاء والقانون

٩. مجموعة من قرارات محكمة النقض المصرية

الملخص باللغة الإنجليزية

Abstract

This study relates to one of the most important type of social insurance, an insurance relating to accidents at work and occupational diseases which called work juries and diseases, such insurance, which has gone through the evolution moved the responsibility for carrying the harmful effects caused by work juries and diseases of the same group to insurance institutions work injuries. Work juries and diseases became one of the most important foundations of the insurance coverage in the various social security systems. This image of insurance is one of images that may result in disputes regarding the extent of insurance coverage, types and how much compensation decided by them, and methods of settlement.

Where the study addresses the subject of identifying work-related injuries and occupational disease for the purposes settled amicably, the selection process starts from the definition of work injuries and occupational diseases, and then release categories covered by the insurance coverage, and releasing the committees that work on the amicable settlement of disputes that arise from it, ending with knowing the types of compensation that the injured or deaseased worker deserve.

The researcher studing that in two parts, the first one to study the legal system looking for disputes of work and occupational diseases and disputes arise from it, but the second to discuss the mechanisms of settlement of that disputes. The study is comparative between the Jordanian and Kuwaiti laws.