مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد السادس، 2022.
http: 10.35682/0062-037-006-005

مدى أثر خطأ صاحب العمل على سمات التعويض العمالي ونطاقه في القانون الأردني

أسيد حسن الذنيبات *
فوزي محمود السحيمات

ملخص

تسلط هذه الدراسة الضوء على أثر خطأ صاحب العمل في استحقاق العامل المصاب للتعويض العمالي ومقداره في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردني من جانب، وفي سمات هذا التعويض من جانب آخر، المشرع الأردني أقرّ للعامل المصاب تعويضاً رئيسياً يستحق بقوة القانون دون اعتداد بخطأ صاحب العمل في إحداثه، وهو تعويض يمتاز بالتلقائية ويستحقه العامل بمجرد تحقق الإصابة عن حادث عمل واكتسابه صفة العامل، كما يمتاز بالجزافية لتحديده سلفا وبكونه تعويضا جزئيا لا يجبر كامل الضرر في بعض الأحيان.

ولكن المشرع مع ذلك لم يشأ استبعاد خطأ صاحب العمل كلية بل اعتد به استثناء في تحديد مقدار التعويض إذ أجاز للعامل المصاب الحصول على تعويض تكميلي إذا كانت الإصابة بخطأ صاحب العمل، غير أنه اعتد بخطأ صاحب العمل البسيط في قانون العمل، وخطئه الجسيم في قانون الضمان الاجتماعي، دون مبرر لهذا التمييز الأمر الذي شكل إشكالية لهذا البحث.

وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة توحيد درجة خطأ صاحب العمل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي أساساً لاستحقاق العامل المصاب تعويضاً تكميلياً بدلاً من اشتراط الخطأ الجسيم في قانون الضمان الاجتماعي والخطأ البسيط في قانون العمل، وضرورة عدم الاعتداد بخطأ العامل المصاب لحرمانه من التعويض العمالي تحقيقا لفكرة حقه في السلامة الجسدية وحمايته من الخطر المهني وعدم تركه عبئا على المجتمع.

الكلمات المفتاحية: (التعويض العمالي، الخطأ الجسيم، التعويض التلقائي، الحقوق العمالية).

* كلية الحقوق، جامعة مؤتة.

تاريخ تقديم البحث: 2020/6/7. تاريخ قبول البحث: 2020/7/28م .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

The impact of the employer's fault in the light of the employees compensation in the Jordanian law

Asid H. Al-Thnibat*

Fauzi M. Al-Shimat

Abstract

This study highlights the impact of employer's fault on the rights of the injured employee for compensation as well as its amount in the Jordanian labor law and the Jordanian social welfare law. The Jordanian legislator decided to give the injured worker a compensation that is guaranteed by the power of law without considering the faultof employer in causing it; it is a compensation that is characterized by automation، where the worker has the right to get it when he is exposed to work injury as a worker. It is also characterized by being arbitrary as it is previously restricted by law and considering it as a partial compensation that doesn't compensate for all the harm in some cases.

The legislator didn't exclude the employer's fault، where it was considered in determining the amount of compensation and allowed the injured worker to obtain a complementary compensation if the injury resulted from the employer's fault. However، the legislator considered the simple error of the employer in the labor law and his massive faultin the social welfare law without a justification for such a distinction.

The study concluded about the necessity of unifying the degree of employer's error in the laws of labor and social welfare as a basis on which the injured worker can obtain a complementary compensation instead of considering the massive faultin the social welfare law and the small fault in the labor law. The study also recommended the necessity of not considering the error of the injured worker to deprave him from the main worker's compensation in order to achieve the idea of his right in physical safety، saving him from risk and promote his role in the community.

* Faculty of Sports Sciences, Mutah University .
Received: 7/6/2020. Accepted: 28/7/2020.
© All copyrights reserved for Mutah University, Karak, Hashemite Kingdom of Jordan, 2022.

المقدمـــة:

يعتبر التعويض عن إصابات العمل من أكثر المسائل أهمية في إطار التشريعات الناظمة للعمل، نظرا لما تسببه الإصابة من أضرار تمس العامل في ذمته المالية وسلامته الجسدية، ولما كان ازدياد حوادث العامل مضطردا باضطراد تقدم الوسائل التكنولوجية والميكانيكية المستخدمة في أماكن العمل، كان لا بد من مواكبة هذا التقدم، بأحكام تكفل للعامل حقه في سلامته الجسدية، التي تعتبر من الحقوق الأساسية في الدستور التي أكدها قانون العمل، من خلال قواعد آمرة، تكفل للعامل حماية هذا الحق من أي ضرر.

ولما كان لصاحب العمل حق تطوير صناعته وإنتاجه من خلال استخدام المواد الكيميائية أو الميكانيكية الخطرة، وما يستتبع ذلك من تعرض العامل لأخطار مهنية ناجمة عنها، التي قد تعرضه لفقد عمله أو تحمله أعباء نتيجة نقص قدرته على العمل؛ مما يؤثر في مستوى معيشته، كان لا بد من إقرار حق العامل في الحماية، خصوصاً في تلك الحالات التي لا يمكن فيها نسبة الإصابة إلى شخص معين سواء كان العامل أم صاحب العامل، فكان لا بد من تعويض العامل عما أصابه من ضرر.

ويقتضي الأمر من المشرع لتحقيق هذه الحماية، الأخذ بنظام آلي يكفل للعمال الحصول على التعويض بقوة القانون عن الإصابة التي تنجم عن حادث العمل، سواء بالاعتماد على مبدأ حماية العالم من الخطر المهني بتكفل صاحب العمل بتعويضه، أو تحقيقاً لمبدأ المسؤولية الاجتماعية المتمثلة بمؤسسة الضمان الاجتماعي، وقد كفل المشرع الأردني هذه الحماية للعامل الذي يتعرض لحادث عمل تنجم عنه إصابة العامل أثناء تأدية العمل أو بسببه، واعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه.

وفي إطار الحديث عن التعويض عن إصابات العمل، فقد اختار الباحثان البحث في جزئية منه، وهي مدى أثر خطأ صاحب العمل في نطاق التعويض العمالي من جانب وفي سماته من جانب آخر ولعل هذا الموضوع يثير العديد من التساؤلات منها على سبيل المثال:ما هو أساس التعويض عن إصابات العمل وفقا لقانوني العمل والضمان الاجتماعي؟، وما دور الخطأ في هذا التعويض الأساسي؟، وهل لخطأ صاحب العمل دور في استحقاقه؟، وما دور خطأ العامل في استحقاقه؟، وما هي مبررات استبعاد الخطأ في الحصول عليه؟، وهل هو تعويض كامل عن الإضرار المادية والمعنوية؟، وهل استبعد المشرع قواعد المسؤولية المدنية في إصابات العمل بشكل

كامل أم اعتد بها استثناء؟، وهل يجوز للعامل المصاب اللجوء إلى قواعد المسؤولية للحصول على تعويض إضافي؟، وما طبيعة التعويض الإضافي؟، وهل يجوز للعامل الجمع بين تعويضين عن إصابة العمل؟، هذه التساؤلات وغيرها ستكون محور هذه الدراسة علنا نجد لها إجابات شافية تفيد المهتمين بهذا الحقل من القانون.

وستركز هذه الدراسة على أساس التعويض عن إصابات العمل وطبيعته القانونية، دون التطرق لمفهوم إصابات العمل وشروط تحققها، إلا بالقدر الضروري والعارض الذي يخدم إغراض الدراسة، إذا إن الدراسة تفترض تحقق الإصابة بكامل شروطها، وتبحث في فكرة الحصول على التعويض.

ولما كان المشرع الأردني قد أقر في قانوني العمل و الضمان الاجتماعي، حق العامل في تعويض آلي يستحق بقوة القانون بمجرد تحقق إصابة عمل بالمفهوم السابق، دون اعتداد بالفعل الموجب للتعويض أو خطأ صاحب العمل، إلا أنَّه لم يحرم العامل والمستحقين عنه من حق التمسك بقواعد المسؤولية المدنية استثناءً؛ للحصول على تعويض إضافي يجبر كامل الضرر، تقديراً منه أنَّ التعويض الأساسي قد لا يجبر الضرر كاملاً، بشرط أنْ تكون الإصابة بخطأ صاحب العمل.

لذا وتأسيساً على ما تقدم، فقد آثر الباحثان تقسيم الدراسة إلى مبحثين سيتم تناولهما على النحو التالي: المبحث الأول: تلقائية التعويض العمالي وجزافيته باستبعاد خطأ صاحب العمل أصلا، وفي المبحث الثاني نتناول: الدور الاستثنائي لخطأ صاحب العمل في التعويض العمالي.

المبحث الأول: تلقائية التعويض العمالي وجزافيته باستبعاد خطأ صاحب العمل أصلا

نظم المشرع الأردني التعويض عن إصابات العمل، سواء بالنسبة للعمال غير الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي بموجب قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، (نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم (4113) على الصفحة 1173 بتاريخ 1996/4/15) أو بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 (نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم (5267) على الصفحة 493 بتاريخ 2014/1/29) بالنسبة للعمال الخاضعين لأحكامه ويتسم هذا التعويض بأن الحق فيه يكتسب بقوة القانون، ويقوم على استبعاد الفعل الموجب للتعويض بصفة عامة، واستبعاد الخطأ بصفة خاصة (Borjou, 2012, p12) فالضحية تستحقه بمجرد اكتسابها صفة العامل وفقا لقانون العمل وتحقق الضرر الجسماني وثبوت الطابع المهني للحادث. (Qajali, 2014, p212)

والغاية من استبعاد المشرع لفكرة الخطأ، هي الخروج بهذا التعويض المستحق للعامل المصاب والمستحقين عنه من دائرة المسؤولية المدنية، التي تحصر العلاقة بينه وبين المسؤول عن الضرر باعتبار أنَّ العلاقة بينهما علاقة بين دائن ومدين، وما يستتبع ذلك من وجوب إثبات العلاقة السببية بين فعل المسؤول والضرر الذي أصاب العامل(Al-Shareif, 2007, p8) بالإضافة إلى اختلاف الغاية من النظامين (نظام التعويض على أساس المسؤولية المدنية، ونظام التعويض العمالي التلقائي الجزافي)، فبينما تركز المسؤولية المدنية على الجانب الردعي، يهدف التعويض عن إصابات العمل إلى تحقيق الضمان للمصاب من خلال قواعد موضوعية تؤدي إلى تسهيل إجراءات الحصول على التعويض، وتطبق على فئة محددة من الأشخاص هم العمال الذين يتعرضون لإصابات جسمانية تتسم بجسامتها وخصوصيتها.(Borjou, 2012, p21)

ويترتب على استحقاق هذا التعويض بقوة القانون أمران متلازمان وهما: أنَّه تعويض تلقائي وهي السمة العامة لهذا التعويض، كما أنّه تعويض جزافي وهي سمة ملازمة لهذه التلقائية، وعليه سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سيتم فيه تناول سمة تلقائية التعويض عن إصابات العمل (المطلب الأول)، وسمة جزافية التعويض عن إصابات العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تلقائية التعويض

يقصد بتلقائية التعويض كقاعدة عامة حق العامل المصاب والمستحقين عنه في الحصول على التعويض الناشئ عن الضرر الجسماني بسبب إصابة العمل بشكل آلي وبقوة القانون دون إقامة أي اعتبار للفعل الموجب للتعويض، سواء كان خطأ من صاحب العمل، أو ممثليه، أو خطأ المضرور نفسه، ودون اعتداد بدرجة هذا الخطأ يسيرا كان أم جسيما. (Borjou, 2012, p12)

وقد جسد المشرع الأردني هذه التلقائية في قانون العمل بالنسبة للعمال غير الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي بموجب المادة (90)، والمادة (36) من قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الخاضعين لأحكامه، ويقتضي بحث بتلقائية التعويض عن إصابة العمل بيان مدى تجسيد المشرع الأردني لهذه التلقائية من خلال مبررات تلقائية التعويض (الفرع الأول)، مظاهر تلقائية التعويض (الفرع الثاني)، وآثارها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: مبررات الأخذ بتلقائية التعويض

يرجع أخذ جل التشريعات عامة ومن بينها التشريع الأردني بتلقائية التعويض عن إصابات العمل إلى عدة أسباب يمكن إجمالها فيما يلي:

أولا: عجز قواعد المسؤولية المدنية بشقيها العقدية والتقصيرية عن توفير الحماية الشاملة لضحايا إصابات العمل، (Al-Dosouqi, 1998, p8) ذلك أنَّ قواعد هذه المسؤولية كانت هي الأساس الذي لجأت له التشريعات في تعويض ضحايا إصابات العمل، سواء في ظل أحكام المسؤولية التقصيرية التي بدأت بتأسيس المسؤولية عن حوادث العمل على الأساس الشخصي؛ أي على الخطأ إذ لا يسأل صاحب العمل إلا إذا ارتكب خطأ، وما يستتبع ذلك من وجوب إثبات العامل المصاب الخطأ في جانب صاحب العمل، إذا أراد الحصول على التعويض، الأمر الذي كان صعبا إنْ لم يكن مستحيلا، لا سيما إذا كانت الإصابة ناشئة عن الآلات الميكانيكية إذ تطلق بعض التشريعات على المسؤولية الخطئية هذه مصطلح النصيب، بمعنى أنَّ المصاب قد ينجح في إثبات الخطأ فيحصل على التعويض وقد يفشل فلا يحصل عليه.

ونظرا لصعوبة إثبات الخطأ في جانب صاحب العمل، وإمكانية نفيه من قبل هذا الأخير إذا أثبت القوة القاهرة أو السبب الأجنبي(Abu Sorour, A 2006, P21) كان لا بد من البحث عن أساس جديد تمثل بالمسؤولية الموضوعية، التي تقوم على أساس الضرر وليس الخطأ،إذ إنها سهلت عبء الإثبات على المضرور وخصوصا في إصابات العمل، وقد بدأت بفكرة تحمل التبعة على أساس مبدأ الغنم بالغرم، فما دام صاحب العمل يغنم من نشاط العامل فعليه أن يتحمل عبء تعويضه في حال الإصابة، أو على أساس الخطر المستحدث ذلك أنَّ العمل كنشاط يشكل خطراً على المجتمع ككل، مما يلزم صاحب العمل بالتعويض عن الخطر، أو على أساس المقابلة بين الخطأ والخطر، ثم انتقلت إلى فكرة الضمان بمعنى أن أساس مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل المصاب، هي فكرة حق الأخير في السلامة الجسدية فلكل شخص الحق في احترام الغير لسلامته الجسدية وذمته المالية، فإذا انتهك هذا الحق كان المسؤول ملزما بالضمان مخطئا كان أم لم يكن(Al-Zobair, 2017, P12).

وعلى الرغم مما حققته المسؤولية التقصيرية سواء القائمة على أساس الخطأ، أو تلك القائمة على أساس الضرر من عدالة إلى حد ما لضحايا إصابات العمل، إلا أنَّها عجزت عن تحقيق الحماية الكاملة لهم (Al-Shareif, 2007, p72) ولم يكن اللجوء إلى أحكام المسؤولية العقدية

أكثر إنصافا للمصابين من العمال، فرغم أنَّ أحكام هذه المسؤولية في عقد العمل الفردي ترتب على عاتق صاحب العمل التزاماً ضمنياً بضمان سلامة العامل الجسدية والصحية من خلال توفير وسائل السلامة من إخطار المهنة وإصابات العمل والوقاية الصحية، وهو التزام بتحقيق نتيجة ينقل عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل، إلا أنَّ هذه القرينة بسيطة يمكن لصاحب العمل إثبات عكسها بإثبات السبب الأجنبي والقوة القاهرة (Farshan, 2012, P.15) .

لكل هذا العجز الذي أظهرته قواعد وأحكام المسؤولية المدنية بشقيها عن توفير الحماية الكاملة لضحايا إصابات العمل، اتجه الفقه الحديث نحو تقرير مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العمال المصابين، ودون حاجة لإثبات الخطأ الواجب الإثبات أو المفترض، إذ يكون مسؤولاً عن التعويض ولو لم يقع منه خطأ، بل ولو تحقق السبب الأجنبي، ما لم تكن الإصابة بفعل متعمد أو خطأ أو إهمال جسيمين من المصاب (Abdulnabi, 1981, P.6).

ومن جانب أخر أدى بروز الفكرة الاجتماعية للمسؤولية بمعنى أنَّ المسؤولية المدنية هي مسؤولية اجتماعية تقع على عاتق المجتمع من خلال أنظمة جماعية، تقوم بالتعويض إلى جانب المسؤول أو بدلا منه. (Adawi, 2018, P.12) وترتكز على حماية الفرد هدفاً أساسياً للمسؤولية، مما لا يعني بالضرورة وجود مسؤول عن الضرر ليحصل المضرور على التعويض؛ أي إلغاء فردية المديونية بالمسؤولية، وهو ما عزز ظهور اعتناق تلقائية التعويض(Baaj, A 2015, P.16).

وفي الأردن فقد مرت التشريعات المتعلقة بالتعويض عن إصابات العمل بمراحل انتهت إلى تقرير مبدأ تلقائية التعويض، فنجده في ظل أول قانون للتعويض عن إصابات العمل وهو قانون تعويض العمال رقم (17) لسنة 1955، لم يلتفت إلى خطأ صاحب العمل في تقرير التعويض، ثم أقام مسؤولية صاحب العمل التقصيرية عن إصابات العمل على أساس الخطأ المفترض من قبل صاحب العمل أو من يشرف عليهم، بموجب قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 الذي ألغى القانون السابق، وأعطى الحق للعمال وذويهم رفع دعوى التعويض على أساس خطأ صاحب العمل الجسيم، وصولا إلى قانون العمل رقم(8) لسنة 1996 الذي جعل التعويض تلقائيا على صاحب العمل بالنسبة للعمال غير الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، ومن خلال مؤسسة الضمان بالنسبة للمشتركين بمظلتها بموجب قانون الضمان رقم(1) لسنة 2014.

ثانيا: الأسباب الاجتماعية:

وتتمحور فكرة الأسباب الاجتماعية مبرراً للأخذ بتلقائية التعويض عن إصابات العمل، في أنَّ ترك العامل المصاب دون تعويض؛ لأنَّ قواعد المسؤولية المدنية لم تسعفه في ذلك، يتعارض مع المبادئ الأساسية للمجتمع من خلال توفير الحياة الكريمة لأسرة المصاب وعدم تركهم للفقر والعوز (Borjou, 2012, p18).

إذ أكد على هذه المبادئ العهد الدولي بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافيةفي المادة(7) بقوله: "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عادلة ومرضية تكفل على الخصوص): أ- مكافأة توفر لجميع العمال،.... ب-عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد، ب- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.."

كما جسده الدستور الأردني في المادة(23/ج وه) بقوله:"ج. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل... هـ. خضوع العامل للقواعد الصحية."

وجاء قانون العمل تجسيدا لهذه المبادئ الدستورية فنص على حق العامل في السلامة والصحة المهنية في المواد(78-85)، كما نص على التعويض التلقائي عن إصابات العمل بموجب المواد من(86-96) من قانون العمل، والمواد من (25-41) من قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال المشمولين بمظلته.

ثالثاً: الأسباب الاقتصادية

كان للتطور الصناعي والتكنولوجي واستخدامهما على نطاق واسع في أماكن العمل، وما نجم عنهما من زيادة أخطار إصابات العمل، ضرورة وجود قواعد قانونية موضوعية تكفل للعمال الحماية من هذه الأخطار وتقرر لهم التعويض في حالة تحققه بإلزام صاحب العمل بهذا التعويض، (Abdulnabi, 1981, P.6) ومن جهة أخرى أدى انتشار ثقافة التأمين والمسؤولية الاجتماعية، إلى لجوء أصحاب العمل إما إلى تأمين مسؤوليتهم ضد حوادث العمل، أو إشراك العمال في الضمان الاجتماعي؛ لتتولى المؤسسة تعويض العمال وعلاجهم وتوفير رواتب الاعتلال لهم (Qajali, 2014, p7).

ويرى الباحثان سلامة نهج المشرع الأردني– وهو نهج جل التشريعات العمالية في الدول الأخرى– في اعتناقه لمبدأ تلقائية التعويض استناداً إلى المبررات السابقة، التي تتحقق مصلحة طرفي المعادلة العمل المصاب وصاحب العمل، فالبنسبة للعامل المصاب فجميع هذه الأسباب ترمي إلى غاية واحدة وهي تيسير إجراءات حصول العامل المصاب على التعويض من خلال إعفائه من عبء إثبات خطأ صاحب العمل وفقا للقواعد العامة في المسؤولية، وتحقيق الحماية الاجتماعية له أو للمستحقين عنه حال وفاته وعدم تركهم عبئاً على المجتمع بسبب عجز معيلهم أو وفاته، فضلاً عما تحققه من ثقة للعامل بكفالة حقه في مواجهة أخطار المهنة النجمة عن التطور الصناعي والتكنولوجي واستحقاق التعويض تلقائيا في حال تحقق هذا الخطر سواء من صاحب العمل أو من مؤسسة الضمان الاجتماعي، كما أنها تحقق مصلحة صاحب العمل من خلال تقرير اجتماعية المسؤولية بإضافة ذمة مالية مساندة لذمة صاحب العمل تتمثل في مؤسسة الضمان الاجتماعي مما يخفف الأعباء المالية عليه ويمكنه من مواجهة أخطار حوادث العمل.

الفرع الثاني: مظاهر التلقائية

يتضح مدى تجسيد المشرع الأردني لتلقائية التعويض من خلال الأخذ بعدة مظاهر لهذه التلقائية:

أولاً: عدم اعتداد المشرع في تقرير التعويض المستحق للعامل المصاب بخطأ صاحب العمل أو تابعيه في إحداث إصابة العمل، ذلك أنَّ الخطأ كأصل عام ركن في المسؤولية المدنية، ولكن المشرع التفت عنه بالنسبة لتقرير حق المصاب في التعويض الرئيسي عن الإصابة، وأهمل مصدر الخطأ أو طبيعته، بل ولو قامت علاقة سببية بين الخطأ والضرر، فيكفي لاستحقاق التعويض الأساسي أنْ تكون الإصابة إصابة عمل بالمعنى المقصود بقانون العمل، أي ثبوت الصفة المهنية للحادث. (Borjou, 2012, P. 9)

ولم يخضع المشرع الأردني أيضا استحقاق هذا التعويض لأي قيود في استحقاقه، سوى ما تمثل التزاما على رب العمل تجاه العامل المصاب من ضرورة نقله إلى أقرب مستشفى، أو مركز طبي، وتبليغ الجهات الأمنية المختصة، وإشعار الوزارة خلال 48 ساعة من وقوع الحادث سندا لما نصت عليه المادة (87) من قانون العمل الأردني، والمادة(27) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

فالمشرع الأردني لا يقيم هذا التعويض على أساس الفعل الموجب للتعويض، وإنما هو تعويض تتولى قواعد موضوعية تحديد مقداره واستحقاقه (Bodinar, 2016, P.13) ولا يهدف إلى البحث عما إذا ارتكب صاحب العمل فعلاً موجباً للتعويض، وإنما يستحق العامل المصاب هذا التعويض ولو تعذر تحديد السبب أو انعدمت المسؤولية عن الحادث بسبب القوة القاهرة أو السبب الأجنبي،بل ولو لم يكن العامل مؤمناً اجتماعياً، فهو ليس جزاءً يترتب على تحقق مسؤولية صاحب العمل وإنما هدفه تعويض الضحية والمستحقين من بعده.(Borjou, 2012, P.20)

ثانياً: عدم اعتداد المشرع بخطأ العامل المصاب.(Qajali, 2014, P.214)

فالأصل وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية أن خطأ المضرور يندرج تحت ما يعرف بالسبب الأجنبي الذي يترتب عليه انتفاء علاقة السببية بين فعل المسؤول والضرر، وفقا لنص المادة(261) من القانون المدني الأردني بقولها:" إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه كآفة سماوية أو حادث فجائي أو قوة قاهرة أو فعل الغير أو فعل المتضرر كان غير ملزم بالضمان ما لم يقض القانون أو الاتفاق بغير ذلك".

وإن الأخذ به في مجال التعويض عن إصابات العمل يؤدي إلى سقوط حق العامل في التعويض متى كانت الإصابة ناجمة عن خطئه، ولما كان هذا مما يتنافى مع طبيعة تلقائية التعويض عن إصابات العمل فقد ذهبت بعض التشريعات إلى عدم الاعتداد بخطأ العامل المصاب في تقرير التعويض عن إصابات وحوادث العمل، ومن التشريعات التي أخذت بهذا الحكم أي استبعاد دور خطأ العامل المصاب في تقرير حقه بالتعويض ما نص عليه المشرع الجزائري في القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، إذ اعتبر حق العامل المصاب وذووه للتعويض عن إصابة العمل حقاً قائماً وثابتاً بموجب القانون، فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الاحتجاج بخطأ المصاب ولو كان عمدياً أو غير معذور في تقرير الحق بالتعويض أو انتقاصه.(Al-Nahhas,1998, P.153).

وعلى خلاف موقف المشرع الجزائري نجد أنَّ المشرع الأردني قد اعتد بخطأ العامل المصاب أساس لسقوط حقه في البدل اليومي والتعويض إذ قرر بموجب نص المادة (94) من قانون العمل انَّه: "أ- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة (ب) من هذه المادة يسقط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض النقدي على أنْ تثبت بنتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة بعد سماع أقوال صاحب العمل أو من يمثله وأقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك في أي من

الحالات التالية:1- إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمد أو عن خطأ أوإهمال جسيمين من المصاب"، ونفس الحكم في المادة(31) من قانون الضمان الاجتماعي.

ويرى الباحث – وبحق- صحة ما يذهب إليه البعض(Borjou, 2012, p24) من أن موقف المشرع الجزائري كان أكثر إنصافا وعدالة في التفاته عن خطأ العامل المصاب كسبب لسقوط حقه في التعويض ، فرغم ارتكاب العامل للخطأ الذي تسبب بإصابته الا إن ذلك لا ينفي حقه في السلامة الجسدية وهو حق مكفول دستورياً وحقه في الحصول على تعويض يحول دون بقائه عبئا على المجتمع رغم ارتكابه لهذا الخطأ الذي يشكل مخالفة لقواعد الوقاية والسلامة المهنية التي يقررها قانون العمل، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تفعيل دور مفتشي العمل، وإقرار غرامات تقتطع من مستحقاته بدلا من حرمانه التعويض.

ولعل موقف المشرع الأردني يقترب من هذه النظرة ذلك أنَّه عاد وقرر بموجب الفقرة (ب) من المادة (94 عمل) والفقرة(ج) من (31 ضمان)، بأنَّ حق العامل المصاب يعود في استحقاق التعويض والبدل اليومي، ولو كانت الإصابة بفعله المتعمد أو عن خطأ أو إهمال جسيمين متى نشأ عنها وفاة أو عجز دائم لا تقل نسبته (30%) إذ نصت المادة (94/ج عمل) على أنه:":"ب- لا تنطبق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أي حالة من حالات الإصابة ومنها الحالات المنصوص عليها في تلك الفقرة إذا نشأت عنها وفاة المصاب أو أصيب بعجز دائم بسببها لا تقل نسبته عن(30%) ويصرف للمصاب فيها أو المستحقين عنه البدل اليومي أو التعويض النقدي حسب مقتضى الحال".

ومع ذلك يتمنى الباحثان على المشرع الأردني أن يحذو حذو المشرع الجزائري، بتقرير حق المصاب في التعويض رغم خطئه، وأنْ يفرض غرامات تقتطع من هذا التعويض أو البدل اليومي المستحق للمصاب.

ثالثا: استبعاد القواعد العامة للمسؤولية المدنية في تقرير التعويض، فلا بد لتحقيق تلقائية التعويض عن إصابة العمل من استبعاد أسس وأحكام المسؤولية المدنية؛ نظرا لخطورة إصابات العمل ومساسها بالسلامة الجسدية للعامل، مما يقتضي أنَّه ليس لصاحب العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي الاحتجاج بقواعد المسؤولية المدنية للتخلص من التزامهم بتعويض المصاب، إلا في حالة خطأ العامل المصاب وفقا للمادة(94/أ) التي سبقت الإشارة إليها مع التحفظ.(Farshan, 2012, P.129) .

وقد جسد المشرع الأردني ذلك في قانون العمل بنص المادة (90) التي تضمنت قواعد موضوعية تبين أسس التعويض ومقداره، ومرد ذلك أنَّ إخضاع التعويض عن إصابات العمل لأحكام المسؤولية المدنية سلاح ذو حدين فهو من ناحية قد يؤدي إلى إهدار حق العامل المصاب في التعويض نظرا لطول الإجراءات القضائية وتعقيدها بدلاً من الحصول على التعويض بإجراءات إدارية مبسطة (Borjou, 2012, P.31) ومن ناحية أخرى قد يؤدي إلى نتيجة غير مقبولة بإثراء العامل المصاب على حساب صاحب العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي، إذ لا يجوز للمصاب أن يجمع كأصل عام بين تعويض على أساس المسؤولية المدنية، وتعويض من صاحب العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي.(Maqna, 2013, P.17)

كما قد يؤدي إلى عزوف أصحاب العمل عن إشراك العمال بمظلة الضمان إذا كان العامل يستطيع الرجوع عليه بالتعويض وفقا لقواعد المسؤولية المدنية لأن الهدف من الضمان الاجتماعي هو أن يتكفل بعلاج العامل وتعويضه بدلاً من صاحب العمل تأسيساً على فكرة الضمان وحق العامل في السلامة الجسدية، وقد يترتب على ذلك أثر سلبي أكبر وهو تقليص النشاط الاقتصادي الوطني لخوف أصحاب العمل من الإرهاق بتعويضات لا طائل لهم بها (Borjou, 2012, P.34)

كما جسد القضاء الأردني هذا المبدأ في العديد من أحكامه إذ قضت محكمة التمييز في أحد أحكامها:

:"أن أساس مسؤولية شركة كهرباء محافظة إربد بصفتها مالكة لخط الكهرباء هو مسؤولية حارس الأشياء وفق أحكام المادة (291) من القانون المدني وليست هي صاحبة العمل بالنسبة للمدعي وبالتالي فإنَّ مصدر مسؤوليتها هو القانون المدني وليس قانون العمل أو الضمان الاجتماعي...،يُستفاد من المواد (86) و(1/90) و (89) من قانون العمل والمادة (36) من قانون الضمان الاجتماعي أن الفصل العاشر من قانون العمل يكون واجب التطبيق على إصابات العمل التي تلحق بالعمال غير المشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي وبالتالي فإن إصابة العمل العادية تكون محكومة بالمادة (90) من قانون العمل.." (تمييز حقوق أردنية رقم 4683 لسنة 2019، تاريخ 2019/7/2 منشورات موقع قسطاس) .

رابعاً: ومن مظاهر تلقائية التعويض اعتماد مبدأ حق العامل في السلامة الجسدية أساساً للحصول على التعويض عن إصابات العمل، (Qajali, 2014, p12) ويقصد بالحق في السلامة الجسدية حق الإنسان في أن يتمتع بالحياة بصرف النظر عن جنسه أو لونه أو جنسيته، وأنْ يلتزم

الغير شخصا عاما أم خاصا بعدم التعرض له في جسمه وعقله، بالتعذيب أو الإرهاق دون عذر قانوني.(Al-Shareif, 2007, P.11) .

وهو مبدأ كفلته الحركات والإعلانات العالمية نظراً للتطور الصناعي، واستخدام الآلات الميكانيكية في مواقع العمل بشكل كبير، مما دعا إلى حماية الفئات الضعيفة كالعمال في مواجهة استغلال أصحاب العمل لهم بالإرهاق والتعب من خلال تدخل المشرع بوضع قواعد صارمة للسلامة المهنية والوقاية من مخاطر المهنة، من خلال توفير وسائل الوقاية من إصابات وأمراض المهنة، وتقرير حقوقهم في التعويض عن هذه الإصابات بموجب قواعد قانونية محددة، وتقرير تعويض تلقائي من حيث المبدأ في حال وقوع حادث عمل أدى إلى وفاة العامـــــل أو عجزه. (Qajali, 2014, P.15).

الفرع الثالث: آثار تلقائية التعويض

لعل من أهم الأسباب التي حدت بالتشريعات المختلفة ومن بينها التشريع الأردني إلى اعتناق فكرة تلقائية التعويض عن إصابات العمل من خلال قواعد مادية وموضوعية تطبق على جميع العمال المصابين والمستحقين عنهم، هي تلك النتائج الايجابية والآثار التي يفرزها الأخذ بهذا المبدأ والتي من أهمها:

أولاً : حماية العامل المصاب من خطر إعسار صاحب العمل (Qajali, 2014, p209).

بما أنَّ الأصل أنَّ العامل المصاب والمستحقين من بعده هم دائنون لصاحب العمل بالتعويض عن إصابات العمل، فإنَّ إخضاعهم لقواعد الإعسار دون تقرير ضمانات لهم يشكل ضياعا لحقوقهم، فقواعد المسؤولية المدنية بشقيها تعرض المضرور لإمكانية مزاحمة بقية الدائنين على أموال صاحب العمل المعسر.(Awjani, 20007, P.84)

لذلك كان لا بد من توفير الحماية لهذا الحق في التعويض، ويرى الباحثان أن هناك تمايزاً في هذه الحماية بالنسبة للعامل المصاب في التشريع الأردني، فبالنسبة للعامل الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، فهو يقدم نسبة من الاشتراكات الشهرية مقابل النسبة التي يقدمها صاحب العمل، وبالتالي فإنَّ إعسار صاحب العمل لا أثر له على استحقاق العامل للتعويض بما أنَّ هذه الاشتراكات تشكل حقا للعامل وليست جزءاً من ذمة صاحب العمل المالية، وهي تدفع من جانب مؤسسة الضمان الاجتماعي وهي مؤسسة مستقلة تتمتع بالملاءة فيزول خطر الحجز على هذه

الأموال أو التنفيذ عليها،(Borjou, 2012, p42) وقد أكد المشرع الأردني على حماية هذه الاشتراكات في قانون الإعسار الأردني "رقم (21) لسنة 2018 (المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (5514) على الصفحة 2640 ، تاريخ 2018/5/16) بنصه في المادة(42): "أ- لمالك أي مال منـقول في حيازة المدين بشكـل قانوني أن يطـلب فصل ذلك المال عن ذمة الإعسار... ب-تسري أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على المبالغ النقدية التي تكون في حوزة المدين بصفته حافظاً أميناً أو التي قبضها المدين أو اقتطعها نيابة عن الخزينة أو أي مؤسسة عامة وإذا اختلطت هذه المبالغ بمبالغ أخرى فتعتبر ديوناً في مواجهة إجراءات الإعسار باعتبارها ديونا في مواجهة إجراءات الإعسار، فإنَّ ذلك يقتضي منحها أولوية السـداد المطلقة وفقا لنص المادة(38) من ذات القانون: "أ. لا تخضع ديون الدائنين في مواجهة إجراءات الإعسار للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وتعطى الأولوية المطلقة لسداد ديونهم من ذمة الإعسار عند استحقاقها ولا يقدم عليها إلا الديون المضمونة في حدود حصيلة بيع الضمانة".

أما بالنسبة للعمال غير الخاضعين للضمان الاجتماعي، فنجد أنَّ المشرع الأردني قد جعل حقوق العامل وورثته المستحقين من بعده للتعويض ديونا ممتازة امتيازا عاما من الدرجة الأولى، بموجب نص المادة (51) من قانون العمل يقوله: " أ -1- تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون، للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته، ديونا ممتازة امتيازا عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة".

بل وأكثر من ذلك فقد أوجب على وكيل الإعسار وحال وضع يده على أموال صاحب العمل، أنْ يدفع للمصاب أو ورثتهما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له، وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بموجب نص الفقرة(ب) من ذات المادة بقوله:"ب- في حالة تصفية المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل يدفع المصفي أو وكيل التفليسة للعامل أو لورثته فورا وبمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية".

ولكن قانون الإعسار الأردني قد قصر صفة الدين الممتاز على أجور العامل ومستحقاته الناشئة عن إنهاء عقد العمل دون الحقوق الناشئة عن التعويض، كما أنَّه قصرها على حد أعلى أجور ثلاثة أشهر، بمعنى أنَّه حتى لو شمل التعويض بهذا الامتياز، فهو لا يحقق الحماية الكاملة لحق العامل المصاب في التعويض، ولا يحقق فكرة التلقائية،إذ نص في المادة(40/أ) من قانون

الإعسار بقوله:" أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من المادة (38) من هذا القانون تعتبر الديون التالية ديونا ممتازة لغايات أحكام هذا القانون و حسب الترتيب التالي-:1-أجور العاملين لدى المدين ومستحقاتهم الناشئة عن إنهاء عقود العمل وبحد أعلى أجور ثلاثة أشهر".

أما حكم البند (3) من ذات الفقرة(أ) السابقة الذي جاء فيه :"3-المطالبات بالتعويض الناشئ عن الفعل الضار الذي تسبب به المدين قبل إشهار الإعسار"، فهو ينصرف إلى التعويض التكميلي على أساس المسؤولية التقصيرية لصاحب العمل، الذي سيأتي الباحثان على ذكره لاحقا لذلك يتمنى الباحثان على المشرع الأردني اعتبار حق العامل بالتعويض عن إصابات العمل دينا ممتازا في المادة(40/أ)من قانون الإعسار، وعدم قصره على ثلاثة أشهر كحد أعلى، وبما يتناسب مع مقدار التعويض المنصوص عليه في المادة (90) من قانون العمل.

ثانياً: تمكين العامل المصاب من الحصول على التعويض في حال انعدام المسؤول

ويتحقق هذا الفرض عندما يتعذر تحديد المسؤول عن الضرر في حالة انتفاء علاقة السببية بين الفعل والضرر للسبب الأجنبي أو القوة القاهرة، فتكون الدولة هي المسؤولة عن تعويض الضحية بشروط تتمثل بانعدام المسؤول عن الضرر، أما لكونه مجهولا أو بسبب تمكنه من نفي مسؤوليته، وأنْ لا يكون المضرور هو المسئول عن إحداث الضرر، وأن يكون الضرر جسمانيا. (Bahloul, 2016, P.3)

ويقوم هذا المبدأ على إخراج التعويض من دائرة المسؤولية الفردية إلى دائرة الصفة التعويضية التلقائية، وهذا المبدأ غير مكرس في التشريع الأردني ومن التشريعات التي نصت عليه القانون المدني الجزائري بموجب المادة (140) مكرر بقولها:" إذا انعدم المسؤول عن الضر الجسماني ولم تكن للمتضرر يد فيه تتكفل الدولة بالتعويض عن هذا الضرر". (Bahloul, 2016 , P.3)

ثالثاً: تفادي نفي المسؤولية من قبل صاحب العمل. (Borjou, 2012, p42)

من المعروف وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، أنَّ المسؤول يمكنه التخلص من الضمان إذا تمكن من نفي مسؤوليته، وقد سبق تناول هذا الموضوع عند الحديث عن عدم الاعتداد بخطأ العامل المصاب، مع التحفظ الذي أوردناه على نص المادة (94) من قانون العمل، لذا نحيل عليه تلافيا للتكرار.

المطلب الثاني: جزافية التعويض

يقصد بجزافية التعويض عن إصابات العمل هو أنه تعويض محدد سلفا في القانون بموجب قواعد موضوعية سواء من ناحية أسس تقديره وإجراءات الحصول عليه أو من ناحية أنواع الضرر الواجبة التعويض، ومن ناحية أخرى فهو تعويض جزئي لا يؤدي إلى جبر كامل الضرر وإنما ينصرف فقط إلى الضرر الجسماني دون الضرر المادي اللاحق بالذمة المالية أو المعنوي اللذين يخضعان لأحكام القواعد العامة (Qajali, 2014, P.216).

وعليه سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، التعويض محدد سلفا في القانون (الفرع الأول)،التعويض جزئي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعويض مقرر سلفا في القانون

الأصل في التعويض وفقا للقواعد العامة أنْ يكون إما تعويضا قانونيا أو اتفاقيا أو قضائيا، وقد تولى القانون المدني تنظيم أحكامه (Al-Fatlawi, 2017, 13) أما في إطار قانون العمل فإن تحديد التعويض عن إصابات العمل جاء تحديداً قانونياً تكفل به قانون العمل بالنسبة للعمال غير الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي، وتكفل قانون الضمان الاجتماعي بتحديده بالنسبة للعمال الخاضعين له وقد اعتمد المشرع الأردني سواء في قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي معايير أو أسس لتقدير التعويض، وهي نسبة العجز والوفاة والأجر، فالمعيار الأول يحدد التعويض في حالة الوفاة، والمعيار الثاني فينظر إلى نسبة العجز، والمعيار الثالث هو الأجر الذي اعتمده المشرع أيضا أساساً لتقدير التعويض، وسيتم بيانها كما يلي:

أولاً: نسبة العجز اتخذ المشرع الأردني من نسبة العجز معيارا وأساسا لتحديد التعويض سلفاً عن إصابة العمل، وميز بين العجز الجزئي والكلي الدائمين والعجز المؤقت،ولكنه لم يورد تعريفاً للعجز في قانون العمل بل اكتفى بتحديد أنواع العجز ومقدار التعويض لكل منها، أما قانون الضمان الاجتماعي فقد عرف كلا من العجز الكلي والجزئي في المادة (2) بقوله: "العجز الكلي الدائم هو :"كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة لا تقل عن (75%): بينما عرف العجز الجزئي الدائم بأنه:"كل عجز ينشأ عن إصابة العمل ويفقد المؤمن عليه بسببه مقدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة بنسبة تقل عن (75%)".

ويلاحظ على هذا التعريف، أنَّه فقط اعتمد على نسبة المقدرة الجسمية على العمل التي فقدها العامل المصاب، أي أنَّه اعتمد معيار العجز المادي الذي ينصرف إلى قدرة العامل على مزاولة النشاط، وقدرته على الكسب بصرف النظر عن طبيعة النشاط أو مصدر الكسب، ولم يعتد بالعجز المهني الذي ينصرف إلى انعكاسات العجز على قدرة العامل على ممارسة نشاطه السابق. (Eial Salman, 2008, P.41)

وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في أحد قراراتها إذ قضت:" استقر الاجتهاد القضائي أنه يكون للمضرور في جسده " كما هي حال المدعي" وبشكل يخل بقدرته على الكسب الحق بالتعويض عن الضرر المادي الذي أصابه سواء كان عاملاً أم عاطلاً عن العمل لأن الذي يؤخذ بعين الاعتبار في تقدير التعويض هو حد نقص القدرة على العمل الناشئ عن الإصابة الجسدية التي أصيب بها حتى لو لم تنقص أجوره أو موارده ، (تمييز حقوق أردنية رقم 2012/1947، قسطاس).

ومن التعريفات الفقهية للعجز بأنه: "كل تعرض لسلامة شخص المضمون مؤديا لعجز مهما كانت النتائج المهنية،" (AbdulMalik, 1990, P.180)، كما يعرف العجز الكلي الدائم فقها بأنه:" كل عجز من شأنه أن يحول وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو أي عمل يكتسب منه".(Aldous, 1984, p132)، اما العجز الجزئي الدائم فيعرف فقها على أنه: "العجز الناجم عن إصابة عمل وغير القابل للشفاء الذي يفقد المؤمن عليه بسببه القدرة على مزاولة مهنته الأصلية، إلا أنه لا يحول دون مزاولته أي عمل آخر يتقاضى عنه أجرا".(Alkhateib, 1999, P.71)، ويتم تقرير ثبوت العجز ونسبته بقرار من المرجع الطبي المختص وهذا ما أشار إليه المشرع الأردني في المادة(28) من قانون الضمان الاجتماعي بقوله: "أ- تتولى المؤسسة علاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه أو وفاته الناشئة عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون".

أما في قانون العمل فقد تولت المادة (90) منه النص على العجز الدائم الكلي والجزئي إذ نص في الفقرة (أ) على العجز الكلي ولكنه أغفل النص على أن ثبوت العجز الكلي الدائم يكون بقرار من المرجع الطبي بينما نص في الفقرة (ج) من ذات المادة على العجز الجزئي الدائم ونص على ثبوته بقرار من المرجع الطبي المختص.

2- الوفاة:

وهي واقعة مادية يترتب على وقوعها نتيجة إصابة عمل استحقاق ورثة العامل التعويض، (Borjou, 2012, P. 45) الذي نص عليه المشرع في المادة (30/أ) من قانون الضمان الاجتماعي والمادة (90/أ) من قانون العمل، كما سنرى لاحقا.

3- الأجر:

بما أنَّ أجر العمل أحد عناصر عقد العمل بل ومحل لهذا العقد هو مصدر رزق العامل، فإنَّ إصابة العامل بإصابة نتج عنها عجز مؤقت تحول دون استمرار مصدر هذا الرزق نتيجة لانقطاع العامل عن أداء عمله خلال فترة علاجه من الإصابة (Eial Salman, 2008, P.47) مما حدا بالمشرع إلى النص على تعويض أجر العامل المفقود بسبب الإصابة والانقطاع عن العمل إلى حين تبين النتائج النهائية لحالته إما بالوفاة أو بالعجز الدائم الكلي أو الجزئي، (Adawi, 2018, P.92) من خلال ما يعرف بالبدلات اليومية، التي نص عليها المشرع في المادة (25/ب) من قانون الضمان الاجتماعي والمادة (90/ج) من قانون العمل، وقد اتخذ المشرع من الأجر أساساً لتقدير التعويض إذ نص في المادة (91) من قانون العمل عل أنه: "يحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل أما إذا كان العامل عاملا بالقطعة فيحسب على أساس متوسط الأجر خلال الأشهر الستة الأخيرة من عمله".

وتبدو جزافية التعويض من ناحية تحديده سلفا في القانون واضحة من خلال الطبيعة الموضوعية لأسس تقدير التعويض السابقة، بمعنى أنَّه لا ينظر عند تقدير التعويض إلى الاعتبارات الشخصية للمصاب، فهذه القواعد تنطبق على جميع ضحايا إصابات العمل وبنفس المعايير،فليس لمؤسسة الضمان الاجتماعي أو صاحب العمل أنْ يأخذ في تقدير التعويض المستحق للعامل أو ذويه بغير ما حدده القانون، وليس للمفوض بتقدير التعويض في حال عدم الاتفاق عليه وهو الأمين العام أو المفوضين من وزارة العمل أن يخرج على هذه الأسس. (Bodinar, 2016 , P.41).

وينبني على هذه الطبيعة الموضوعية لأسس تقدير التعويض النتائج التالية:

1- على المحكمة إذا ما عرض عليها نزاع متعلق بالتعويض عن إصابات العمل وفقاً لأحكام المادة (92/ج)، أن لا تخرج عن هذه الأسس أو الأضرار المعوض عنها وتعتبر مسألة قانون تخضع

لرقابة محكمة التمييز، بل وعليها تسبيب أحكامها ببيان العناصر التي استندت عليها في تقدير التعويض.

2- ليس لمؤسسة الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال المشتركين فيها أن تورد في أي وثيقة تتعلق بالتعويض عن إصابات العمل ما يخاف أحكام القانون فيما يتعلق بمقدار التعويض وأسس تقديره أو الأضرار المعوض عنها.

3- ليس لصاحب العمل أن يورد شرطاً في عقد العمل ينص على منح العمل تعويضا يقل في مقداره عن المقدار المحدد قانونا أو يخضع تقديره لأسس خلاف المنصوص عليها قانونا أو يحدد الأضرار المعوض عنها بما يخالف ذلك، وإلا كان الشرط باطلا، ما لم يكن الشرط يمنح العامل حقوقا أفضل مما ينص عليه القانون سندا لنص المادة (4/ب) من قانون العمل.

الفرع الثاني: تعويض جزئي

يترتب على جزافية التعويض عن إصابات العمل أنَّ التعويض عنها يكون جزئياً لا يجبر كامل الضرر خلافاً لأحكام القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية، إذ يهدف التعويض إلى جبر كامل الضرر، (Qajali, 2014, P.90) ومرد ذلك كما أسلف الباحثان هو أن تعويض إصابات العمل يقتصر فقط على الضرر الجسماني دون المعنوي، ويهدف إلى تمكين المصاب من استعادة القدرة على العمل ومواجهة نتائج التعطل جراء الإصابة، وتبدو جزئية التعويض واضحة من خلال تحديد المشرع للإضرار التي تستحق التعويض، التي سيتم تناولها من خلال الآتي:

أولاً: التعويض عن العجز المؤقت

والحكمة من هذا التعويض أنَّ الإصابة قد تؤدي إلى انقطاع العامل عن أداء عمله مما يؤدي إلى انقطاع أجره الذي هو مصدر رزقه، فكان لا بد من تعويض العامل عن هذا الأجر طوال فترة علاجه حتى تتضح حالته إما بالعجز الكلي أو الجزئي الدائمين أو الوفاة (Adawi, 2018 , P.93) فهو تعويض للأجر وليس أجراً وهذا ما أكدته محكمة التمييز في حكم قديم لها إذ قضت: "إن التعويض عن الضرر الجسماني الذي يصاب به العامل لا يعتبر أجراً وتختص بنظر الدعوى في التعويض المحاكم المدنية لا لجنة الأجور". (تمييز حقوق أردنية رقم رقم (257) لسنة 1968 تاريخ 1968/12/12. قسطاس).

وقد نص المشرع الأردني على هذا التعويض تحت مسمى البدلات اليومية في المادة(25) من قانون الضمان الاجتماعي بقولها أن المصاب يستحق: "ب- البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب إصابة العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (31) من هذا القانون"، كما نص عليها في قانون العمل في المادة (90/ج).

وقد حدد المشرع الأردني مقدار التعويض عن العجز المؤقت بما يعرف بالبدل اليومي، والذي يصرف للعامل المصاب غير الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي من يوم وقوع الإصابة في المادة(90/ب) من قانون العمل،إذ ميز المشرع بين مقدار البدل اليومي تبعا لما إذا كانت المعالجة تتم خارج أحد مراكز العلاج المعتمدة من صاحب العمل، أو داخل أحد مراكز العلاج المعتمدة،فيستحق في الحالة الأولى بدلا مقداره (75%) من أجره اليومي وفي الثانية (65%) من أجره اليومي، ويتكفل صاحب العمل بدفع هذا التعويض سندا لما نصت عليه المادة (90/ب) من قانون العمل الأردني.

كذلك حدد المشرع الأردني هذا البدل بالنسبة للعمال المشتركين لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي بموجب المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي، إذ يستحق العمل بدلا يوميا بما يعادل(75%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل، و يستمر صرف البدل اليومي طيلة مدة عجز المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة، على أن يتحمل أجر الأيام الثلاثة الأولى من تاريخ وقوع الإصابة سندا لما نصت عليه المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

ثانياً: إعادة التأهيل الحركي

وهذا التعويض مقرر فقط في قانون الضمان الاجتماعي بموجب المادة(26): "أ- تشمل العناية الطبية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (25) من هذا القانون ما يلي:- توفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي نوعها ومستواها"، أي أنَّه يشمل العمال المشتركين في مؤسسة الضمان الاجتماعي ولا يشمل غير المشتركين فلم يتضمن قانون العمل مثل هذا النص على الرغم من أهمية هذا الأمر للعامل المصاب أضف إلى ذلك ارتفاع كلفة الأطراف الصناعية. (Eial Salman, 2008, P.47).

ثالثاً: التعويض عن العجز الدائم

حدد المشرع نسبة التعويض عن العجز الدائم الكلي أو الجزئي بنسب تعويض محددة مع الإشارة إلى أن المشرع أغفل النص على أن ثبوت العجز الكلي يكون بقرار من المرجع الطبي المختص بخلاف العجز الجزئي إذ نص على ذلك كما بينا سابقاً.

وقد بين المشرع مقدار التعويض عن العجز الدائم بالنسبة للعمال غير الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي، فبين في المادة(90/أ) من قانون العمل مقدار التعويض عن العجز الكلي الدائم إذ يستحق العامل تعويضا يعادل أجر (1200) يوم عمل وبحد أعلى خمسة آلاف دينار وحد أدنى لا يقل عن ألفي دينار، فإذا زاد عن خمسة آلاف دينار يرد إلى خمسة آلاف وهنا تظهر صفة الجزافية والجزئية في تحديد التعويض.

أما مقدار التعويض عن العجز الجزئي الدائم فيدفع صاحب العمل للعامل تعويضا على أساس نسبة ذلك العجز إلى التعويض المقرر للعجز الكلي وفقا لأحكام المادة(90/ج).

أما بالنسبة للعمال الخاضعين للضمان الاجتماعي فقد حدد المشرع مقدار التعويض للعجز الكلي الدائم بموجب المادة(30/ب) من قانون الضمان الاجتماعي براتب اعتلال شهري يعادل(75%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي، ويزاد هذا الراتب بنسبة(25%) منه إذا كان المصاب بحاجة لمن يعينه على القيام بأعباء حياته اليومية بناء على قرار من المرجع الطبي شريطة أن لا تتجاوز هذه الزيادة الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقا لأحكام قانون العمل النافذ.

أما تعويض العجز الجزئي الدائم فقد حدده المشرع في الفقرة (ج، د) من ذات المادة مقداره وميز بين مقدار التعويض تبعا لنسبة العجز فإذا كانت نسبة العجز الجزئي 30% فأكثر فيستحق المصاب راتب اعتلال شهري يحسب على أساس نسبة ذلك العجز من راتب اعتلال العجز الكلي الدائم، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدد بقرار من المرجع الطبي وفقا للفقرة(ج)، وإذا كانت نسبته أقل من 30% فيستحق العامل تعويض الدفعة الواحدة بما يعادل نسبة العجز من راتب الاعتلال الكلي مضروبا في ستة وثلاثين شهرا، وفقا لفقرة (د).

رابعاً: التعويض عن الوفاة

حدد المشرع الأردني مقدار التعويض المستحق في حالة الوفاة الناجمة عن إصابات العمل بالنسبة للعمال غير المشتركين في الضمان الاجتماعي بنفس المادة(90/أ) من قانون العمل التي حدد بموجبها مقدار التعويض عن العجز الكلي إذ يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض للمستحقين عن العامل المتوفى بسبب إصابة العمل ما يعادل أجر 1200 يوم وبحد أعلى خمسة آلاف دينار وحد أدنى ألفي دينار فإذا نقص مقدار التعويض عن الحد الأدنى رفع إلى آلفي دينار وإذا زاد عن الحد الأعلى رد إلى خمسة آلاف، وهذا ما يؤكد أنَّه تعويض جزئي كمظهر من مظاهر الجزافية.

كما تولى المشرع تحديد تعويض وفاة العامل المشترك بالضمان الاجتماعي نتيجة إصابة العمل بموجب المادة(30/أ) من قانون الضمان الاجتماعي إذ يستحق المستحقون عنه راتب تقاعد الوفاة الناشئة عن إصابة العمل بنسبة (75%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة، ويخصص هذا الراتب من بداية الشهر الذي حدثت فيه الوفاة.

ويرى الباحثان أن جزئية التعويض كسمة من سمات جزافية التعويض، ورغم كونها لا تحقق الجبر الكامل للضرر لأنها تقتصر على الاضرار الجسمانية فقط، دون الاضرار اللاحقة بالذمة المالية أو الإضرار المعنوية، إلا أنها تحقق مصلحة العامل المصاب لكونها تؤدي الى سرعة الحصول على التعويض المحدد وفق أسس ومعايير ثابته تطبيق على جميع المتضررين بنفس الدرجة هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن انقطاع العامل عن العمل بسبب العجز أيا كان نوعه وما يؤدي إليه ذلك من فقدان للأجر يجعل من حصوله على التعويض الجزئي حتى لو لم يكن جابرا لكل الضرر الذي أصابه، أفضل له من انتظار الحصول على التعويض الكامل على اساس قواعد المسؤولية، وما يستتبع ذلك من طول إجراءات إثبات الضرر وطول إجراءات التقاضي، في وقت يكون العامل المصاب أو ورثته في حال وفاته في أمس الحاجة إلى مصدر رزق يجنبهم تحمل أعباء اضافية.

المبحث الثاني: الدور الاستثنائي لخطأ صاحب العمل في التعويض العمالي

بينا في المبحث السابق أنَّ التعويض الرئيسي عن إصابات العمل، الذي يقوم على فكرة تحقق الضرر للعامل المصاب دون اعتداد بخطأ محدث الضرر من حيث الأصل، باستثناء خطأ المصاب ذاته، وبالتالي فهو أقرب ما يكون إلى فقه المسؤولية الموضوعية التي تؤسس على نظرية الخطورة

وتحمل التبعة،وهذا التعويض ورغم أنَّه لا يقتصر على منح التعويض بل يمتد إلى الإصلاح. (Bin Qardi, 2017, P.202)

إلا إنَّه يمتاز بأنَّه تعويض تلقائي وجزافي سواء كان مرده فكرة الخطر المهني لإقرار مسؤولية صاحب العمل الفردية في تعويض العامل المصاب غير المشترك بالضمان الاجتماعي، أو على أساس المسؤولية الجماعية المتمثلة بنظام التأمينات الاجتماعية من خلال مؤسسة الضمان بالنسبة للعمال الخاضعين لأحكامها، إلا أنَّ هذا التعويض لا يؤدي إلى جبر كامل الضرر؛ لذا كان لا بد للتشريعات المختلفة ومن بينها التشريع الأردني، من اللجوء إلى قواعد المسؤولية المدنية لتوفير الحماية المنشودة للعامل المصاب على نحو يؤدي إلى جبر الضرر اللاحق به جبراً كاملاً، بالاعتداد بخطأ صاحب العمل لإقرار تعويض إضافي على أساس هذه الأخيرة.

مما يعني أننا بصدد تعويض رئيسي يؤديه صاحب العمل، أو مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب مقتضى الحال، وتعويض إضافي اعترف فيه المشرع استثناء بخطأ صاحب العمل كأساس لحصول العامل والمستحقين عنه على تعويض على أساس المسؤولية الفردية الذاتية لصاحب العمل، مما يقتضي تحقق أمرين ثبوت خطأ هذا الأخير، ووجود ذمة مالية فردية هي ذمته المالية لدفع هذا التعويض (Borjou, 2012, P.53).

واستحقاق العامل المصاب للتعويض الإضافي على أساس المسؤولية المدنية يقتضي تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، تحقق خطأ صاحب العمل وإثباته (المطلب الأول)، آثار ثبوت خطأ صاحب العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تحقق خطأ صاحب العمل وإثباته

تقوم المسؤولية التقصيرية في القانون المدني الأردني على الإضرار (الفعل الضار) وفقا بموجب المادة (256) التي تنص:" كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر"، على خلاف القوانين اللاتينية التي تعتبر الخطأ ركن لقيام المسؤولية التقصيرية، ولن نتناول هذا الموضوع بالبحث ونكتفي بالإشارة إلى ذلك فحسب.

ورغم ذلك فإن المشرع الأردني، وكما سبق القول قد اعتد بالخطأ استثناءً لقيام مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل، ولما كانت مسؤولية صاحب العمل المدنية عن إصابات العمل، لا تقوم إلا على الخطأ وهذا الخطأ قد يقع من صاحب العمل نفسه، أو من أحد تابعيه،

فإنه سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين،مسؤولية صاحب العمل عن خطئه الشخصي (الفرع الأول)، مسؤولية صاحب العمل عن أخطاء تابعيه (الفرع الثاني)

الفرع الأول: مسؤولية صاحب العمل عن خطئه الشخصي

تعتبر مسؤولية رب العمل الموجبة للتعويض عن إصابات العمل استثناء على المبدأ الذي يقضي بحصانة رب العمل من المسؤولية عن إصابات العمل، ويقضي هذا المبدأ بعدم جواز مطالبته إلا في حدود التعويض الجزافي المقرر قانوناً بالنسبة للعامل غير المشترك بالضمان الاجتماعي، والرجوع على مؤسسة الضمان الاجتماعي بهذا التعويض الجزافي بالنسبة للعمال المشترك فيها. (Al-Manaseer, 2016, P.273).

وقد اختلفت التشريعات كالتشريع الجزائري والفرنسي (Baaj, A 2015, P.73) في تقرير درجة الحصانة تبعا لدرجة الخطأ، فجعلت تعطيل هذه الحصانة كلياً في حالة الخطأ العمدي، وبالتالي حصول العمل على تعويض كامل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية يجمع مع التعويض الجزافي، وتعطيل الحصانة جزئياً في حالات الخطأ غير المعذور أو غير المغتفر إذ يكون تعويضاً تكميلياً إضافياً (Al-Manaseer, 2016, P.273).

أما المشرع الأردني فلم يعطل حصانة صاحب العمل إلا تعطيلاً جزئياً، إذا كانت الإصابة ناجمة عن خطأ صاحب العمل أو تابعيه، إذ يجوز للمصاب اللجوء إلى قواعد المسؤولية المدنية للمطالبة بتعويض إضافي، كما أنَّه حدد خطأ صاحب بالخطأ البسيط في قانون العمل والخطأ الجسيم في قانون الضمان الاجتماعي، ولم يبين المشرع الأردني سواء في قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي ماهية الخطأ البسيط أو الجسيم لصاحب العمل بل ترك ذلك للقواعد العامة.

ويمكن تعريف الخطأ الجسيم لصاحب العمل في إطار التعويض عن إصابات العمل بأنه: "ارتكاب فعل أو امتناع، دون اتجاه نية صاحب العمل إلى إحداث النتائج، وتتحدد جسامته في مخالفة أحكام القانون بعدم اتخاذ تدابير الوقاية في مكان العمل على نحو أدى إلى وقوع الإصابة، (Al-Manaseer, 2016, P.275) ويمكن اعتبار الخطأ البسيط بناء على ذلك كل إهمال في اتخاذ هذه التدابير بما يؤدي إلى احتمال وقوع الإصابة، ويعد من قبيل خطأ صاحب العمل عدم التزامه بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في مواقع العمل، وفقا لأحكام المادة (32) من قانون الضمان الاجتماعي، والمواد من(78–85) من قانون العمل.

وقد تعرضت محكمة التمييز الأردنية لمسألة الخطأ الجسيم في العديد من أحكامها فذهبت إلى أن إصابة العامل بجلطات نتيجة تشغيله لساعات إضافية لا يعتبر خطأ جسيما من قبل صاحب العمل يوجب التعويض، ما دام أن قانون العمل رتب له حقوقاً عن ساعات العمل الإضافي.(تمييز حقوق أردنية رقم (4199) لسنة 2003، تاريخ 2004/5/4، منشورات قسطاس).

كما قضت في حكم آخر: "وبما أن محكمة الاستئناف قد ثبت لها من خلال البينة المقدمة في الدعوى بما في ذلك البينة الشخصية أن المدعى عليها/ المميزة كانت قد كلفت المميز ضده/ المدعي بالعمل على الماكنة المخصصة لتقطيع اللحم وإن هذه الماكنة من الماكنات التي تشكل خطورة لمن يعمل عليها وتحتاج إلى تدريب للوقاية من خطرها وأن المادة الثامنة من نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية في مواقع العمل توجب على صاحب العمل أو المدير المسؤول عن استخدام عامل في صناعة خطرة لأول مرة أن يشرح له عن الإخطار التي يتعرض لها جراء عمله وأن يقوم بتدريبه مدة لا تقل عن شهر تحت إشرافه المباشر أوإشراف رئيس القسم المسؤول وان المدعى عليها/ المميزة لم تقم بتدريب المدعي على كيفية العمل الصحيح على ماكنة اللحم قبل قيامه بعمله عليها وأن الإصابة الحاصلة ناجمة عن خطأ جسيم من صاحب العمل". (تمييز حقوق أردنية رقم (4107) لسنة 2015، تاريخ 2016/4/3، منشورات قسطاس).

وقد جاء النص على ذلك في قانون العمل بموجب المادة (89) التي نصت على أنَّه: "مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل".

وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في العديد من أحكامها إذ قضت:"يُستفاد من أحكام المادة (89) من قانون العمل أن حق المصاب أو المستحقين عنه مطالبة رب العمل بأي تعويض فيجب أن يثبت المصاب أو المستحق أن الإصابة قد نشأت عن خطأ صاحب العمل". (تمييز حقوق أردنية رقم (2545) لسنة 2019، تاريخ 2019/10/22، منشورات قسطاس)

كما ورد النص عليه في المادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي على أنَّه: "مع مراعاة ما ورد في الفقرة (هـ) من المادة (27) من هذا القانون لا يحق للمصاب أو لورثته أو للمستحقين عنه الرجوع على المنشأة للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة".

يتضح من هذا النص أنَّ المشرع الأردني في قانون العمل قد أقام مسؤولية صاحب العمل المدنية على الخطأ البسيط العادي بقوله:" إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل"، وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في أحد قراراتها إذ قضت "يُستفاد من أحكام المواد (86) و(1/90) و(89) من قانون العمل والمادة (36) من قانون الضمان الاجتماعي أن الفصل العاشر يكون الواجب التطبيق على إصابات العمل التي تلحق بالعمال الغير مشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي ،فبالتالي إن إصابة العمل العادية محكومة بالمادة (90) من قانون العمل ولغايات تطبيق المادة (89) من ذات القانون وحتى يحق للمصاب أو المستحق عنه مطالبة رب العمل بأي تعويض غير منصوص عليه في ذلك القانون فلا بد أن يثبت أن إصابة العمل قد نشأت عن خطأ صاحب العمل". (تمييز حقوق أردنية رقم (6697) لسنة 2018 ، تاريخ 2018/12/30 منشورات قسطاس).

وهو أمر يتفق مع نهج المشرع الأردني في قانون العمل الذي يقر بعدم تأثير أحكام قانون العمل على أي حقوق يمنحها للعامل أي قانون آخر كالقانون المدني، وذلك بموجب المادة (4/أ) والتي تنص على أنه:"لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون أخر...".

أما بالنسبة للعمال المشتركين في الضمان الاجتماعي فقد حصر المشرع الأردني مسؤولية صاحب العمل المدنية في الخطأ الجسيم من صاحب العمل بقوله: "إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة"، وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك في العديد من قراراتها إذ قضت "إن مصدر التزام صاحب العمل تجاه المستحقين للتعويض هو قانون الضمان الاجتماعي في حال كان العامل مشمولاً بأحكام قانون الضمان الاجتماعي في حالة الخطأ الجسيم ، ويكون مصدر التزام رب العمل وفقا لأحكام المادة (89) من قانون العمل في حال ثبوت الخطأ العادي من قبله ويحق للعامل تأسيس مطالبته على أساس المسؤولية التقصيرية في حال ثبوت خطأ صاحب العمل ، وفقاً لأحكام المادة (256) وما بعدها من القانون المدني"(تمييز حقوق أردنية رقم (6797) لسنة 2018، تاريخ 2019/2/12، منشورات قسطاس).

ويرى الباحثان أنَّ هذا التمييز في درجة الخطأ الموجب لمسؤولية صاحب العمل المدنية عن إصابات العمل الناجمة عن خطأه، بين قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل أمر غير مبرر، لأنَّ حق الرجوع بمقتضى القانونين يكون على صاحب العمل وليس على مؤسسة الضمان، والتي

ليست طرفا في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فكان الأولى عدم اشتراط درجة الخطأ الجسيم للرجوع على صاحب العمل بموجب قانون الضمان الاجتماعي، كما يرى الباحثان– وبحق– صحة ما ذهب إليه البعض. (Al-Manaseer, 2016, P.274) من أن ذلك يعتبر عقبة أمام العامل المصاب إذا فشل في إثبات خطأ صاحب العمل في الحصول على تعويض إضافي يجبر ما لحقه من ضرر ويتنافى مع الهدف العام لنظام حوادث العمل الذي يهدف إلى تحقيق أكبر حماية للعمال بأبسط الشروط والإجراءات.

الفرع الثاني: مسؤولية صاحب العمل عن أخطاء تابعيه

لم ينص المشرع الأردني سواء في قانون العمل أو في قانون الضمان الاجتماعي على مسؤولية صاحب العمل في التعويض عن إصابات العمل الناجمة عن أخطاء تابعية، إلا أنَّ ذلك لا يعني حرمان العامل المصاب من الحصول على التعويض في هذه الحالة مما يوجب الاحتكام إلى القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير، وتحديدا مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع وفقا لأحكام المادة (288/ب) من القانون المدني الأردني التي تنص على أنه: "1–لا يسأل أحد عن فعل غيره، ومع ذلك فللمحكمة بناء على طلب المضرور إذا رأت مبرراً أن تلزم بأداء الضمان المحكوم به على من أوقع الضرر... ب. من كانت له على من وقع منه الإضرار سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه ولو لم يكن حرا في اختياره إذا كان الفعل الضار قد صدر من التابع في حال تأدية وظيفته أو بسببها".

ويلزم لتحقق مسؤولية صاحب العمل كمتبوع عن أعمال تابعه الذي سبب إصابة العامل وفقا للقواعد العامة وهي توافر علاقة التبعية بأن تكون لصاحب العمل سلطة فعلية في الرقابة والتوجيه على التابع محدث الضرر تخوله توجيه الأوامر له ومراقبة تنفيذها بشرط قيام الأخير بالعمل لحساب الأول وأن يكون فعل التابع الذي أدى إلى إصابة العامل قد وقع حال تأدية الوظيفة أو بسببها سواء بناء على أمر صاحب العمل المتبوع أو بغير أمر منه بعلمه أو بغير علمه وأن تكون هناك علاقة سببية مباشرة بين فعل المتبوع وبين الوظيفة إذ لولا الوظيفة لما وقع الفعل الضار. (Sultan, 2018, P.364).

بالإضافة للشروط السابقة فيجب لتحقق مسؤولية صاحب العمل في هذه الحالة أن يكون كل من التابع أي محدث الضرر والعامل تابعين لنفس صاحب العمل، (Borjou, 2012 , P.70) بمعنى إنهما يقومان بعمل خاص ومأجور لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته وفقا

لمفهوم التبعية القانونية في قانون العمل الأردني،ويتصور تحقق مسؤولية صاحب العمل عن أعمال تابعيه كما لو نتجت الإصابة عن حادث مرور نتيجة مخالفة السائق الموكل بنقل العمال من وإلى مكان العمل بسبب مخالفته لأحكام قانون السير، أو تقصير المشرف على العمال في الذين يستخدمون آلات خطرة في تبصيرهم بخطورة العمل أو عدم تسليمهم معدات السلامة والوقاية اللازمة وغير ذلك من الأمثلة.

فإذا ما تحققت الشروط السابقة كان للعامل المصاب الرجوع على صاحب العمل كمتبوع للمطالبة بتعويض إضافي بشرط أن يباشر الدعوى أولا في مواجهة التابع ويدخل فيها صاحب العمل كمتبوع لأن مسؤولية الأخير مسؤولية احتياطية تقوم على فكرة كفالة المتبوع للتابع.

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على مسؤولية صاحب العمل كمتبوع عن أعمال تابعيه في العديد من قراراتها إذ قضت في أحدها: "وفي ذلك نجد أن واقعة الدعوى التي خلصت إليها محكمة الاستئناف بصورة سائغة ومقبولة من البينة المقدمة في الدعوى تشير إلى أن مسؤولية المدعى عليه قد ثبتت بحكم جزائي وهو من تابعي المدعى عليها الأولى وأنها مسؤولة عن تعويض المدعي عما لحق به من ضرر نتيجة الحادث الذي تعرض له مع المدعى عليه الثاني، أما من حيث تطبيق قانون العمل فإن المادة (89) من قانون العمل تنص على أنه: مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة بهذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل. وثبت خطأ المدعى عليه الثاني وهو شخص تابع للمدعى عليها الأولى وثبتت مسؤوليته عن الحادث الذي ألحق الضرر بالمدعي فإن المدعى عليها باعتبارها متبوعاً تكون مسؤولة أيضاً بالتعويض عن الضرر الناشئ عن هذا الحادث سنداً للمادة (1/288) مدني ولا تقتصر مسؤوليتها بما جاء في قانون العمل وإنما يكون للعامل المتضرر (المدعي بهذه الدعوى) أن يطالب بأي تعويض يقرره قانون آخر ومن ذلك أحكام المسؤولية عن الفعل الضار بمقتضى المواد (256 و266 و267) من القانون المدني" (تمييز حقوق أردنية رقم(1414) لسنة 2019، تاريخ 2019/10/6، قسطاس).

وبما أنَّ قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي الأردنيين لم يتناولاً مسؤولية صاحب العمل عن أخطاء تابعيه في مجال إصابات العمل، فإنَّ مسؤوليته تقوم سواء كان المصاب خاضعا للضمان أم غير خاضع دون اشتراط لدرجة معينة من الخطأ، كما هو الحال بالنسبة لمسؤوليته عن خطأه الشخصي (Baaj, A 2015, P78) وقد ثار خلاف في الفقه ,

(Al-Dosouqi M1998, P.433) حول ضرورة صدور عمل غير مشروع من التابع لقيام مسؤولية صاحب العمل بين من يشترط خطأ التابع، ومن يكتفي بمجرد وقوع الفعل الضار، ويرى الباحثان أنَّ الرأي الثاني هو الأكثر انسجاماً مع قواعد المسؤولية التقصيريّة في القانون الأردني التي تقوم على الإضرار، لا سيما أنَّ التعويض التكميلي لا يحتكم لقانون العمل بل للقانون المدني.

أما عن إثبات خطأ صاحب العمل الشخصي فيعتبر خطأ واجب الإثبات ويقع عبء الإثبات على عاتق العامل المصاب الذي يطالب بالتعويض وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في أحد أحكامها إذ قضت: "إن عبء إثبات الخطأ الجسيم يقع على العامل في حال استند في مطالبته بالتعويض إلى خطأ صاحب العمل سنداً للمادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي". (تمييز حقوق أردنية رقم (4043) لسنة 2018 ، تاريخ 10/18/ 2018، قسطاس).

إلا أنَّ محكمة التمييز توسعت في إطار مسؤولية صاحب العمل، فلم تقتصر في بعض إحكامها على وجوب إثبات خطأ صاحب بل اعتبرته مفترضاً استناداً إلى مسؤولية حارس الأشياء.

إذ قضت:"إن المميز ضده باعتباره طالبا متدرباً لدى الجهة المميزة ومغطى تأمينيا لدى شركة التامين فإن ذلك لا يعني أن الجهة المميزة غير مسؤولة عما لحق به من ضرر إذ إن مسؤولية شركة التامين تتحقق بحدود السقف التأميني المتفق عليه وما زاد على ذلك فان الجهة المميزة هي المسؤولة عنه ما دام الحادث قد وقع للمميز ضده أثناء التدريب ولدى المؤسسة التي تديرها ومسؤوليتها هي مسؤولية مفترضة وفق أحكام المادة (291) من القانون المدني إذ يقع عليها واجب حراسة الأشياء والمواد ضمن مؤسستها وحيث إن الثابت أن المميز ضده تعرض لحادث سقوط لوح حديدي عليه أثناء التدريب وأصيب بأضرار تسببت له بعجز فان مقتضى ذلك أن الجهة المميزة تغدو مسؤولة هي الأخرى عن تعويضه عن هذه الأضرار هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى إذا كانت شركة التامين قد دفعت للمميز ضده مبلغا من التعويض فإن ذلك لا يعفي الجهة المميزة عن دفع باقي التعويض وفق ما توصل إليه الخبراء الذي اعتمدت المحكمة تقريرهم مما يتعين معه رد هذه الأسباب، وحيث توصلت محكمة الاستئناف إلى النتيجة التي توصلنا إليها فإنها بذلك تكون قد قضت بما يتفق وصحيح القانون،" (تمييز حقوق رقم (1009) لسنة 2017 ، تاريخ 2017/4/16 منشورات قسطاس) إلا أنها عادت عن هذا الاجتهاد في العديد من أحكامها اللاحقة. (تمييز حقوق أردنية رقم(2206) لسنة 2017، تاريخ 2017/8/10 قسطاس).

ويلـزم العامـل المصـاب بإثبـات خطـأ صـاحب العمـل بكافـة عناصـره أي بركنيـة المـادي والمعنوي، ويستطيع العامل المصاب إثبات هذا الخطأ باعتباره واقعة مادية بكافة طرق الإثبات، وله في سبيل ذلك إثباتها بالبينة والإقرار واليمين الحاسمة ومعاينة مكان الحادث وحجية الحكم الجزائي أمـام المحـاكم المدنيـة، ومحاضـر مفتشـي العمـل ومحاضـر التحقيـق الـذي أجرتـه الجهـات الأمنيـة المختصة، ومحاضر التحقيق التي تجريها هيئات الضمان الاجتماعي. (Borjou, 2012, P.66)

وقـد أكـدت محكمـة التمييـز علـى ذلـك إذ قضـت فـي أحـد أحكامهـا: "وحيـث قنعـت محكمـة الاستئناف من البينات والخبرة الفنية التي أجرتها محكمة الصلح بالقضية الجزائية المبرزة بالملف رقم (2010/329) التي أجريت بمعرفة المهندس معاوية محاسنه وهو مفتش عمل من أصحاب المعرفة والاختصاص الذي ثبت من خبرته مخالفة صاحب العمل المدعى عليه الصريحة أحكام النظام رقم (98/43) نظـام الوقايـة والسـلامة مـن الآلات والماكنـات الصـناعية وموقـع العمـل الصـادر بمقتضـى أحكام الفقرة (ج) من المادة (85) من قانون العمل التي تلزم رب العمل بضرورة وضع حواجز وقائية حـول جميـع الأمـاكن وأجـزاء الآلات المحـاور الـدوارة المكشـوفة والأقشـطة الأفقيـة وهـذا مـا لـم يفعلـه المـدعى عليـه". (تمييـز حقـوق أردنيـة رقـم(3812) لسـنة 2015، تـاريخ 2016/2/29، منشورات قسطاس).

وتعتبر الوقائع المشكلة للخطأ مسألة موضوع، لا تخضع لرقابة محكمة التمييز بينما تعتبر توافر شروط الخطأ مسألة قانون تخضع لهذه الرقابة، (تمييز حقوق أردنية رقم(1022) لسنة 2019، تاريخ 2019/4/24، منشورات قسطاس) ولا يكفي تحقق خطأ صاحب العمل لقيام مسؤولية صاحب العمل بل يجب على العامل المصاب أن يثبت تحقق الضرر وأن يثبت علاقة السببية بين خطأ صاحب العمل والضرر الذي أصابه، ويقع عبء إثبات الضرر على العامل المصاب وفقا للقواعد العامة وبما أن الضرر واقعة مادية فيستطيع إثباته بكافة طرق الإثبات بما في ذلك البينة والقرائن، (Sultan, 2018, P.330) ويمكن الاستعانة لإثباته بتقارير اللجان الطبية المعتمدة من وزير العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي، ويعتبر وقوع الضرر مسألة موضوع تخضع للسلطة التقديرية للمحكمة الموضوع دون رقابة من محكمة التمييز، أما توافر شروط الضرر فهي مسالة قانون وتخضع لرقابة محكمة التمييز (Sabrina, 2015, P.33).

كما يجب عليه إثبات علاقة السببية بين خطأ صاحب العمل والضرر الذي أصابه، وتعتبر علاقة السببية ركن من أركان المسؤولية ضروري ومستقل عن الفعل والضرر، فلا يمكن مساءلة صاحب العمل إلا عن الإضرار التي تعتبر نتيجة لخطئه، (Sabrina, 2015, P.33) (Mansour, 2015, P.298) وتعتبر علاقة السببية بين خطأ صاحب العمل والضرر الذي أصاب العامل من الوقائع الجائز إثباتها بكافة طرق الإثبات، ولا تخضع الوقائع التي يستفاد منها تحقق علاقة السببية لرقابة محكمة التمييز، بينما تخضع المحكمة في تكييفها لهذه الوقائع، ومدى كفايتها للقول بتحقق علاقة السببية لرقابة محكمة التمييز (Al-Manaseer, 2016, P.274).

وتبدو أهمية علاقة السببية، في حال كانت الإصابة وما نتج عنها من ضرر بخطأ صاحب العمل الشخصي إذ يقع عبء الإثبات هنا على عاتق العامل المصاب،بخلاف ما لو كانت الإصابة ناجمة عن خطأ تابعي صاحب العمل أي بناء على مسؤوليته كمتبوع عن أعمال تابعة، فالخطأ في هذه الحالة مفترض، وبالتالي يقع على صاحب العمل نفي مسؤولية التابع بإقامة الدليل على وجود السبب الأجنبي، لأن قرينة المسؤولية قاطعة لا يجوز إقامة الدليل على عكسها (Sultan, 2018, p.335).

المطلب الثاني: آثار ثبوت المسؤولية المدنية لصاحب العمل

يترتب على ثبوت خطأ صاحب العمل سواء أكان(خطأ صاحب العمل الشخصي أو خطأ تابعيه) في إحداث إصابة العمل، أن يستحق العامل المصاب تعويضاً إضافياً عن إصابات العمل –وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية متى استجمعت بقية أركانها من ضرر وعلاقة سببية–، خلافا للتعويض التلقائي الجزافي الذي يستحقه العامل بموجب قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي، (Borjou, 2012, P.92) وهذا التعويض الإضافي قد يتم تقديره وتسويته وديا بين العامل وصاحب العمل (Al-Manasee , 2016, P.280).

وقد ينازع صاحب العمل فيه أو لا يقبل العامل بهذا التقدير؛ مما يدفعه إلى اللجوء إلى القضاء بدعوى المسؤولية المدنية إذ تتولى المحكمة تقدير هذا التعويض(Al-Jobour, 2019, P. 76)، كما ينبني على ذلك أمر في غاية الأهمية ما هي طبيعة التعويض الإضافي ومدى جواز الجمع بينه وبين التعويض الجزافي عن إصابة العمل.

وبناء على ذلك سيتم تناول دعوى التعويض الإضافي في (الفرع الأول)، ونطاق التعويض الإضافي في (الفرع الثاني)، ومدى جواز الجمع بين التعويض الجزافي والتعويض الإضافي في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: دعوى التعويض الإضافي

يقصد بدعوى التعويض الإضافي أي الدعوى التي يقيمها العامل المصاب كدعوى مسؤولية مدنية على صاحب العمل إذا كانت الإصابة ناتجة عن خطئه الشخصي العادي (البسيط) وفقاً للمادة(89) من قانون العمل بالنسبة للعمال غير الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، التي نصت على أنه: "مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل".

والمادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الخاضعين لإحكامه التي نصت على أنه: "مع مراعاة ما ورد في الفقرة (هـ) من المادة (27) من هذا القانون لا يحق للمصاب أو لورثته أو للمستحقين عنه الرجوع على المنشأة للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة".

وسيتم تناول هذه الدعوى من خلال:

أولا: أطراف دعوى التعويض الإضافي

لا تختلف دعوى التعويض الإضافي التي يقيمها العامل المصاب على صاحب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية فيما يتعلق بأطرافها عن دعوى التعويض التي يقيمها العامل للحصول على التعويض الأساسي المقرر في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي على النحو التالي:

1- المدعي في دعوى التعويض الإضافي:

الأصل أن المدعي في دعوى المسؤولية المدنية هو المضرور وهو هنا العامل المصاب، فإذا لم يكن للمضرور أهلية للتقاضي رفعت الدعوى من نائبه أو الوصي أو القيم عليه (Al-Sanhouri, 2000, P.1040) , وهذا الحالة متصورة بحسب الأصل بالنسبة للعامل إذا كان

حدثا قد أتم السادسة عشرة من عمره إذ أجاز له المشرع الأردني استثناءً إبرام عقد عمل بشروط خاصة كعقد التدريب المهني وينوب عنه في إبرام العقد وليه أو الوصي عليه (Al-Maghribi, 2018, P.95) فإذا ما تعرض الحدث المتدرب لإصابة وتحققت شروط مسؤولية صاحب العمل المدنية، فإن الدعوى ترفع على صاحب العمل من قبل النائب القانوني عن الحدث، كذلك إذا أدت الإصابة إلى فقد العامل لأهليته كما لو أصيب بالجنون إذ يتولى رفع الدعوى النائب القانوني، أو أدت إلى عاهة مزدوجة إذ ترفع الدعوى من المساعد القضائي الذي تعينه المحكمة وفقا للمادة (132) من القانون المدني الاردني (Al-Jobour, 2019, P.95).

وإذا كان العامل المصاب مدينا جاز لدائنه اللجوء إلى الدعوى غير المباشرة، والمطالبة بالتعويض باسم العامل المصاب بشرط أن يكون الضرر المطالب بالتعويض عنه ماديا، أما التعويض المعنوي، فلا يجوز المطالبة به عن طريق الدعوى غير المباشرة؛ ما لم يكن الضرر الذي أصاب العامل جسمانياً وأدى إلى عجزه الكلي أو الجزئي عن العمل (Al-Sanhouri, 2000, P.1040) وفي حالة وفاة المضرور فإن حقه في التعويض عن الضرر المادي ينتقل إلى ورثته كل بقدر نصيبه من التركة، أما الضرر المعنوي فلا ينتقل إلا إذا تحددت قيمته باتفاق أو بحكم قضائي قطعي وفقا لأحكام المادة (3/267) من القانون المدني الأردني. (Sultan, 2018 , p.345).

وبالتالي فإن المدعي بدعوى التعويض الإضافي وفقا لقانوني العمل والضمان الاجتماعي، لا يختلف عن القواعد العامة إذ يكون هو العامل المصاب البالغ سن الرشد في حال حياته أي إذا اقتصر أثر الإصابة على العجز الدائم هو المدعي، أو نائبه إذا كان حدثا بمفهوم قانون العمل، أو ورثته والمستحقين عنه إذا نجم عن الإصابة وفاته، كما يجوز لدائنه المطالبة بهذا التعويض وفقا للشروط السابقة.

2- المدعى عليه في دعوى التعويض الإضافي

المدعى عليه في دعوى المسؤولية المدنية وفقا للقواعد العامة هو المسؤول سواء كانت مسؤولية على أساس فعله الشخصي أو على أساس مسؤوليته عن فعل الغير (Al-Sanhouri, 2000, P.1046) ، وفي حال وفاة المسؤول فترفع الدعوى على التركة التي يمثلها أحد الورثة لأن القاعدة أن لا تركة الا بعد سداد الديون، أما الخلف الخاص للمسؤول فلا يرجع عليه بالضمان عن خطا السلف إلا إذا تحققت بشأنه أركان المسؤولية في حدود المال الذي

تلقاه من السلف (Al-Sanhouri, 2000, P.1047) وإذا تعدد المسؤولون عن الضرر فترفع الدعوى عليهم وفقا لأحكام المادة (265) من القانون المدني الأردني سالفة الذكر وترفع الدعوى على المسؤول إذا كان شخصا معنويا بالنسبة للأخطاء أو الأفعال الضارة التي يرتكبها أحد أعضائه ويمثله في هذه الدعوى الممثل القانوني له.

ووفقا لقانوني العمل والضمان الاجتماعي فإن المدعى عليه في دعوى التعويض الإضافي هو صاحب العمل الذي ثبتت مسؤوليته المدنية عن إصابة العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو شخصا معنويا ذلك أن صاحب العمل وفقا للمادة (2) من قانون العمل هو: "صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أوأكثر مقابل أجر"، كما عرفته المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي بأنه: "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر من الخاضعين لأحكام هذا القانون"، إذ ينوب عنه ممثله القانوني إذا كان شخصا معنويا.

غير أنه إذا تحققت مسؤولية صاحب العمل على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، فيشترط أن يباشر الدعوى أولا في مواجهة التابع ويدخل فيها صاحب العمل كمتبوع لأن مسؤولية الأخير مسؤولية احتياطية تقوم على فكرة كفالة المتبوع للتابع كما أشرنا سابقا،وإذا تعدد المسؤولون عن الإصابة كما في حالة الخطأ المشترك بين صاحب العمل والغير، فتطبق أحكام المادة (265) من القانون المدني، أما مؤسسة الضمان الاجتماعي فلا تعتبر مدعى عليه في الدعوى إذ إن مسؤوليتها تنحصر بالتعويض الجزافي الأساسي على أساس فكرة الضمان مقابل الاشتراكات الشهرية، (Bodinar, 2016, P.57) هذا ما أكدته بوضوح المادتان (89 عمل) و(37 ضمان)، بل إن المادة (41) من قانون الضمان الاجتماعي كما أشرنا سابقا منحت للمؤسسة حق الرجوع على الغير الذي تسبب بخطئه في وقوع إصابة العمل بما دفعته للعامل المصاب من تكاليف العناية الطبية والبدلات اليومية.

ثانياً: المحكمة المختصة بنظر الدعوى

تخضع دعوى التعويض الإضافي باعتبارها دعوى حقوقية قائمة على أساس المسؤولية المدنية للاختصاص القيمي للمحاكم وفق للقواعد العامة في الاختصاص القيمي (Al-Jobour, 2019, P.76) بخلاف دعوى التعويض الأساسي التي تختص بها محكمة الصلح اختصاصاً نوعياً وفقاً لأحكام المادة 137 من قانون العمل، التي يتم اللجوء إليها بعد

استنفاد الوسيلة الإدارية لتقدير التعويض من قبل المفوض بتقديره وهو أمين عام وزارة أو من يعينه وزير العمل مفوضاً بذلك وفقا لإحكام المادة (92/ج) من قانون العمل.

ثالثاً: عدم سماع الدعوى

لا تسمع دعوى التعويض الإضافي باعتبارها دعوى مسؤولية عن الفعل الضار وفقا لأحكام المادة (272) من القانون المدني بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علم فيه المضرور بحدوث الضرر والمسؤول عنه، وفي جميع الأحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من يوم وقوع الفعل الضار.

بخلاف دعوى التعويض الأساسي التي تعتبر دعوى مطالبة بحقوق عمالية إذ لا تسمع بمرور سنتين على نشوء سبب المطالبة وفقا للمادة (138/ب) من قانون العمل التي نصت على أنه: "ب- لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور"

كما أن المطالبة بالتعويض الأساسي إداريا لا تقبل بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابةأو الوفاة ما لم يكن التأخر في تقديمها ناشئا عن عذر مشروع وفقا لنص المادة (93) من قانون العمل التي جاء فيها:":"لا يقبل الطلب بالتعويض عن أيإصابة عمل مالم يقدم إلى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها أو من تاريخ وفاة العامل المصاب على أنه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابةأو الوفاة إذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الإصابة".

الفرع الثاني: تقدير التعويض الإضافي

يتم تقدير التعويض من قبل المحكمة المختصة وفقا للقواعد العامة التي عليها أن تراعي في تقديرها نطاق التعويض، وأسس ومعايير تقديره، وهو ما سيتم تناوله في البندين التاليين.

أولا: نطاق التعويض الإضافي

بما أن التعويض الإضافي يحتكم إلى قواعد المسؤولية التقصيرية فإن نطاقه يتحدد بأمرين أساسين إذ يلتزم القاضي بهذه الحدود دون أن يخرج عنها، وبالتالي فيجب أن يقتصر التعويض في نطاقه على الأشخاص المحددين قانوناً، الذين يجوز لهم الحصول على التعويض الرئيسي عن

إصابة العمل لأن التعويض الإضافي مرتبط من إذ الأشخاص بالتعويض الرئيسي ولا يتعدى إلى غيرهم من الأشخاص. (Al-Manaseer, 2016, P.279)

والذين أشارت إليهم المادتان (89عمل)، و(41 ضمان)، وهم العامل المصاب أو ورثته أو المستحقون عنه.

كما يتحدد نطاق التعويض الإضافي من إذ الإضرار الموجبة للتعويض عنها، (Al-Rawashdeh, 2008, P.7) ذلك أنه وفقا للقواعد العامة في تقدير التعويض عن الفعل الضار فإن الضرر هو مناط التعويض، فلا يكفي لقيام المسؤولية المدنية لصاحب العمل وفقا للقواعد العامة توافر ركن الخطأ، بل يجب أنْ يترتب على هذا الخطأ ضرر للعامل المصاب، فإذا انتفى الضرر فلا تقبل دعوى المسؤولية على صاحب العمل فلا دعوى بغير مصلحة، (Sultan, 2018, P.330) ويعرف الضرر بأنَّه: "الأذى الذي يصيب الشخص في حق من حقوقه أو في مصلحة مشروعة له، سواء كان ذلك الحق أو تلك المصلحة ذات قيمة مالية أم لم تكن". (Al-Jubouri, 2008 , P.291)

والضرر على نوعين: مادي يصيب المضرور في جسمه أو ماله، ويمثل إخلالاً بحق أو مصلحة مالية للمضرور، ويتمثل في إصابة العمل بما يصيب الذمة المالية للمضرور جراء الإصابة الجسدية من نفقات علاج ونقص القدرة على العمل والكسب، بالإضافة إلى فقد الأجر أو تفويت فرصة معينة نتيجة العجز، وقد أقرت المادتان (266) و (274) من القانون المدني الأردني التعويض عن الضرر المادي، كما أنه لا خلاف على انتقال الحق بالتعويض عن الضرر المادي إلى ورثة العال المصاب باعتباره ماليا سواء طالب به قبل وفاته أو لا، ما لم يكن قد تنازل عنه صراحة أو ضمنا. (Al-Ameri, 1981, P.116).

والنوع الآخر للضرر هو الضرر الأدبي وهو الضرر الذي يصيب الشخص في مصلحة غير مالية بل يصيبه في شعوره أو عاطفته أو كرامته أو شرفه أو أي معنى أخر يحرص الإنسان عليه وهو ضرر واجب التعويض بموجب المادة (267) من القانون المدني الأردني، وهو على نوعين نوع ذو طابع موضوعي، والأخر ذو طابع شخصي (Al-Sarhan, 1998, P.151) فقد يتخذ طابعا موضوعيا يتساوى فيه جميع الناس لأنه يقوم على الحق في السلامة الجسدية والتمتع بالحياة السليمة تتمثل بالآلام الجسدية أو التشوية أو الحرمان من مباهج الحياة كبتر ذراع أو عضو أو عجز يحرم المصاب من ممارسة هواية معينة. (Al-Ameri, 1981, 210).

وقد يكون الضرر المعنوي شخصي الطابع يستقل به كل شخص نتيجة الآلام النفسية الناتجة عن الإصابة أو الخوف على مستقبله ومستقبل من يعيلهم،ومن صور الضـــرر الأدبي للمـــستحقين عن العامل المصابه، ما يصيب زوجته وأولاده في شعورهم وعاطفتهم وأولاده نتيجة وفاته. (Al-Sarhan, 1998, P.151).

ولا خـلاف لـدى قضـاء محكمـة التمييـز علـى وجـوب التعـويض عـن الإضـرار المعنويـة الموضـوعية أي الآلام الناجمـة عـن الإصـــابة الجسـدية، ولكـن كـان موقفهـا متـردداً بالنســـبة للإضـرار المعنويـة ذات الطـابع الشخصـي، أي الآلام النفسـية الناجمـة عـن الإصـــابة الجـــسدية (Al-Najadat, 2016, p.829) بين جواز التعويض حينـــا (تمييز حقوق أردنية رقم 2250 لسنة 2006 تاريخ 2007/1/28 قسطاس) وعدم جوازه حينا آخر(تمييز حقوق أردنية رقم(967) لسنة 2010، تاريخ 2011/1/23، منشورات قسطاس).

والظـاهر أنَّ قضـاءها مسـتقر فـي الآونـة الأخيـرة علـى وجـوب التعـويض عـن الآلام النفسـية الناجمة عن الإصابات الجسدية،إذ قضت في أحد أحكامها: "إن مسؤولية الضمان عن الفعل الضار يشتمل الضرر المادي والكسب الفائت والضرر المعنوي عملاً بأحكام المادتين (266) و(267) من القـانون المـدني باعتبـار الضـرر الأدبـي مضـمون علـى المـؤمن بحكـم القـانون ذلـك أن الإصـابات الجسدية قد تسبب للمصاب إلى جانب الأضرار المادية أضرار أدبية كالآلام الجسدية التي يحسها المصـاب فـي لحمـه وعظـم والآلام النفسـية التـي يعانيها نتيجـة التشـويه الـذي أحدثتـه الإصـابة والآلام التي يكابدها بسبب حرمانه من مباهج الحياة وهذه الآلام الجسمية والنفسية يتفق الفقه والقضاء على وجوب التعويض عنها". (تمييز حقوق أردنية رقم(5275)لسنة 2018 ، تاريخ 2018/1/17، وقرارها رقـــم (4452) لســـنة 2017 ، تـــاريخ 2017/12/28، وقرارهـــا (رقـــم (3629) لســـنة 2016، تاريخ2017/1/2، منشورات قسطاس.) ويشترط في الضرر الموجب للتعويض عدة شروط:

أ- أن يكون محققا، ويكون كذلك إذا كان قد وقع فعلاً، ومن صوره وفاة العامل المصاب أو بتر أحد أعضـائه، بخـلاف الضـر المحتمـل، الـذي لا يعـرف مـا إذا كـان سيقع أم لا فـلا تعـويض عنـه، ويمتد التعويض إلـى الضـرر المستقبل، وهو ضـرر لـم يقـع بعد ولكنـه مؤكد الوقوع فـي المستقبل (Mansour, 2015, P.280).

ب- الإخلال بحق أو مصلحة مالية مشروعة، ويتمثل الإخلال بالحق بالنسبة للعامل المصاب بالمساس بحقه في حياته وسلامة جسده، سواء بالوفاة أو بإتلاف عضو أو جرح أو إصابة جسمه أو عقله بأي أذى يترتب عليه إنقاص قدرته على الكسب أو يكبده نفقات علاج (Al-Sanhouri, 2000, P.971)، وهذا ما أقرته محكمة التمييز في العديد من أحكامها، إذ قضت: "استقر الاجتهاد القضائي أنه يكون للمضرور في جسده وبشكل يخل بقدرته على الكسب الحق بالتعويض عن الضرر المادي الذي أصابه سواء كان عاملاً أم عاطلاً عن العمل لأن الذي يؤخذ بعين الاعتبار في تقدير التعويض هو حد نقص القدرة على العمل الناشئ عن الإصابة الجسدية التي أصيب بها حتى لو لم تنقص أجوره أو موارده." (تمييز حقوق أردنية رقم (6293) لسنة 2019 ، تاريخ 2019/12/31 ، منشورات مركز قسطاس).

ويتمثل الإخلال بحق ثابت للمستحقين عن المصاب أن تؤدي الإصابة إلى وفاة العامل أو عجزه الكلي عن العمل والكسب، فيكون هذا الضرر قد مس بحق ثابت للمستحقين عنه ممن تجب نفقتهم عليه، وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية إذ قضت في أحد قراراتها: "استقر الاجتهاد القضائي على أن من حق ورثة المتوفى المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي الذي أصابهم نتيجة موت مورثهم وضمن الشروط المنصوص عليها في المادتين (267/2) و (274) من القانون المدني". (تمييز حقوق أردنية رقم (1688) لسنة 2013 ، تاريخ 2013/8/26، منشورات مركز قسطاس).

ويعتبر مساس بمصلحة مالية في هذه الحالة، لمن يتأثر بانقطاع مصدر رزقه ممن ينفق عليهم العامل المصاب دون أن يكون لهم حق ثابت في النفقة، كما لو كان يتولى الإنفاق على أيتام تبرعا من (Al-Sanhouri, 2000, P.973) ويجب أن تكون المصلحة مشروعة إذ لا تعويض عن مصلحة غير مشروعة. (Masaadeh, 2006 , P.396)

ج- أن يكون الضرر مباشراً، ويقصد بذلك أن لا يكون في مكنة العامل باعتباره دائنا بالتعويض توقي هذا الضرر ببذل جهد معقول، فهو النتيجة الطبيعة لخطأ صاحب العمل أو تابعيه، وهو ما عبر عنه المشرع الأردني بأن يكون الضرر نتيجة طبيعية للفعل الضار، سندا للمادة 266 من القانون المدني الأردني، والقاعدة في المسؤولية المدنية بنوعيها إن التعويض يكون عن الضرر المباشر فقط دون الضرر غير المباشر، و الضرر المباشر قد يكون متوقعا أو غير

متوقع، ويشمل التعويض في إطار المسؤولية التقصيرية الضرر المباشر المتوقع وغير المتوقع بخلاف العقدية التي تقتصر على تعويض الضرر المتوقع .(Masaadeh, 2006 , P.402)

د- أن يكون الضرر شخصيا بمعنى أن يصيب الضرر العامل المصاب الذي يطالب بالتعويض، بمعنى توافر المصلحة في دعوى المسؤولية فلا دعوى بلا مصلحة، ويمكن أن يتحقق هذا الشرط بالنسبة لمن يعيلهم باعتبارهم متضررين شخصيا من إنقاص قدرته على الكسب أي بما يعرف بالضرر المرتد، كحالة العجز الكلي عن العمل وانقطاع مصدر دخل ورزق المعالين من قبل المصاب، إذ يكون لكل منهم المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر شخصي يستقل في كيانه عن الضرر الأصلي الذي يطالب بموجبه العامل المصاب بالتعويض.

وهو رأي تعتنقه محكمة التمييز الأردنية، (تمييز حقوق أردنية رقم (7622) لسنة 2019، تاريخ 2020/2/27، منشورات مركز قسطاس) ويتلخص بأن: "الفقه يقسم الضرر إلى نوعين مادي وأدبي إلا أن الفقه الحديث استخلص من هذين النوعين نوعاً ثالثاً هو الضرر الجسمي واعتبره نوعا مستقلا رغم أنه يتحلل بالنتيجة إلى طائفتين من الأضرار مادية وأدبية وهذا التقسيم الذي أخذ به المشرع الأردني تحت تأثير الفقه الإسلامي فالضرر الجسمي هو الأذى الذي يقع على جسم الإنسان ويودي بحياته وهو ما يفتح الباب أمام أصحاب الحق في التعويض بإقامة الدعوى للمطالبة بتعويض الضرر الذي أصابهم شخصيا، وهؤلاء من الناحية العملية هم الورثة والقاعدة أنه يجوز لكل من حرم من الإعالة بسبب موت المصاب أن يطالب المسؤول بالتعويض عما أصابه من ضرر شخصي شريطة أن تتوافر في هذا الضرر صفاته من إذ كونه مباشرة ومحقق الوقوع وأن يصيب حق مكتسبة أو مصلحة مشروعة وأن يكون الضرر شخصية وأن لا يكون قد سبق التعويض عنه وهذه القاعدة قررتها المادة (274) من القانون المدني"(Masaadeh, 2006 , P.401).

ثانياً: أسس ومعايير تقدير التعويض: تتمتع المحكمة التي تنظر دعوى التعويض الإضافي بسلطة تقديرية في تقدير التعويض؛ لأنَّها مسألة موضوع لا تخضع فيها لرقابة محكمة التمييز، ولكن تحديد العناصر التي تدخل في تقدير التعويض اللازم لجبر الضرر، مسألة قانون تخضع فيها لرقابة محكمة التمييز؛ لذا عليها أن تحدد هذه العناصر بوضوح ومقدار التعويض المقرر لكل عنصر على حده (Al-Sarayreh, 2014 , P.308).

وقد بين المشرع الأردني في القانون المدني العناصر التي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المحكمة عند تقدير التعويض، التي تعتبر معايير أو ظروفاً يسترشد بها القاضي بقوله في المادة (266): "يقدر الضمان في جميع الأحوال بقدر ما لحق المضرور من ضرر وما فاته من كسب بشرط أن يكون ذلك نتيجة طبيعية للفعل الضار."

وبالتالي فإنَّ سلطة القاضي في البحث عن هذه العناصر تتقيد بالتعويض عن الضرر المباشر،أي النتيجة الطبيعية للفعل الضار، دون الضرر غير المباشر، والتعويض عن الضرر المباشر كما أسلفنا في إطار المسؤولية التقصيرية يشمل الضرر المتوقع وغير المتوقع هذا من ناحية.(Mansour, 2015, P.356). ومن ناحية أخرى فعليه أن يدخل في اعتباره مدى تحقق الضرر وتغيره، فقد يكون الضرر متغيراً ويقصد به: كل ضرر غير ثابت في آثاره ونتائجه، ويكون عرضة للتغير في قيمته ومقداره؛ مما يتعذر معه على القاضي تقدير التعويض عنه، ويعود تغير الضرر أما إلى عوامل ذاتية تدخل في عناصره ومكوناته، كما لو أصيب العامل بإحدى عينيه ثم أثرت الإصابة على عينه الأخرى، وقد يرجع التغير إلى عناصر خارجية لا شأن لها بمكونات الضرر، والتي تتمثل غالبا بفرق قيمة النقد انخفاضاً وارتفاعاً، وسواء كان ذاتياً أم خارجياً فقد يحصل قبل الحكم بالتعويض أو بعده، ولا خلاف على جواز الحكم للمضرور بتعويض إضافي في حالة التغير الذاتي وفقا لنص المادة(268) من القانون المدني الأردني.

ولكن الاعتداد بالتغير الخارجي المتمثل بتغير سعر العملة انخفاضا وارتفاعا يصطدم بنص المادة(162ق.م.أ) التي تنص على أنه: "إذا كان محل التصرف أو مقابله نقودا لزم بيان قدر عددها المذكور في التصرف دون أن يكون لارتفاع قيمة هذه النقود أو لانخفاضها وقت الوفاء أيأثر"، ويتفق الباحث – وبحق – مع ما يراه البعض من أن ذلك فيه إجحاف بحق المضرور والمسؤول على السواء، لا سيما بالنسبة لإصابات العمل التي هي إصابات جسدية قد تطول فيها فترة استقرار حالة المصاب.(Al-Rawashdeh, 2008, P.67) (Al-Doweik, 2016, P.67).

وعلى القاضي أن يأخذ بمقدار ما لحق العامل المصاب من خسارة وما فاته من كسب، فيشمل التعويض ما ألحقت الإصابة بالعامل من خسارة من ضرر مباشر بالمساس بحقه الثابت في سلامة جسده، وإنقاص قدرته على العمل أو فقدها وتكاليف العلاج، وما لحق به من ضرر معنوي بسبب عجزه الدائم مثلا، كما تشمل الكسب الفائت مقدار نقصان الأجر في حالة العجز الجزئي أو فقده في حالة العجز الكلي. (Bin Qardi, 2017, P.193)

ومن المبادئ التي يلتزم بها القاضـــي في تقديره للتعويض أيضـــاً مراعاة أن يكون التعويض مساويا للضرر فلا يزيد ولا ينقص، وفقا لمـــبدأ التناســـب بين التعويض والضـــرر، لأن الغاية مـن التعـويض هـي جبـر الضـــرر ولـيس إثـــراء المضـــرور علـى حســـاب المســـؤول (Kiwan, 2011, P.555) وهي قاعدة مستقر عليها فقها بما يعرف بمبدأ التعادل بين التعويض والضـرر، (AbdulAal, 2000, P.11) كمـا أن عليـه أن يأخذ بمعيـار الظـروف الملابسـة أي الظروف الشخصية والعائلية والمالية للعامل المصاب لأن مقدار التعويض الجابر للضرر يختلف عن نفس الضرر من شخص لأخر فالإصابة التي تسبب تشويهاً جسدياً للعامل يختلف أثرها بالنسبة للعامل الأنثى عن العامل الذكر.(Al-Doweik, 2016, P.77).

كما أن الإصابة التي تؤدي إلى العجز تختلف بحسب سن العامل فيما إذا كان شاباً أو على أبواب تقاعد الشيخوخة،كما أن العامل المعيل لزوجة وأطفال يكون تأثير الضرر عليه أكبر من الأعزب، ومن يفقد إحدى عينيه أخف ضررا ممن يفقد كلتاهما، فالضرر هنا يقدر بمعيار ذاتي بخـلاف التعـويض الرئيسـي الـذي يحـدد بمعيـار موضـوعي دون أن يختلـف مـن شـخص لآخـر، (Taha, 2002, P.176) غير أن أخذ الوضع المالي للمصاب بالاعتبار ينبغي أن لا يفسر باختلاف مقدار التعويض تبعا لغنى العامل المصاب أو فقره لأن التعويض يجب أن يكون عادلاً يتناسب مع الضرر وفقا لمبدأ التعويض الكامل.(Al-Dosouqi, 1995, P.171).

والظاهر من أحكام محكمة التمييز الأردنية عدم الاعتداد بدرجة غنى أو فقر المضرور في تقدير مبلغ التعويض إذ قضت"... ولا يقدر هذا الضرر وفقا لظروف المستحقين من فقر أو غنى أو مرض أو عجز وكان على الخبراء أن يتقيدوا بأدائهم لخبرتهم بهذه الحدود في تقديرهم للضرر المادي لا أن يجعلوا ظروف المدعين أساسا لتقدير التعويض المادي". (تمييز حقوق أردنية رقم (2134) لسنة 2010، 2010/9/22 ، وقرارها رقم (2081) لسنة 2011، تاريخ 2011/7/17، وقرارها رقم (2214) لسنة 2006، تاريخ 2007/1/17، منشورات قسطاس).

أما عن وقت تقدير التعويض، فالمستقر عليه في الفقه والقضاء الحديثين أن وقت تقدير التعويض هو وقت صدور الحكم لا وقت وقوع الضرر، ذلك أنَّ حق المضرور في التعويض وإن كان ينشأ من وقت وقوع الضـــرر، إلا أنَّ التـــزام المسؤول بدفع التعـــويض لا ينشـــأ إلا من وقت وقوع صدور الحكم به، إذ لا تتحدد قيمة التعويض إلا من هذا الوقت فحكـــم المحكمة وإنْ

كان مقـرراً أو كاشــفاً للحـق في التعويض، إلا أنه بالنســبة لمقدار التعويض يعتبر حكماً منشئاً. (Sultan, 2018 , P.558).

والحقيقة أن هذه القاعدة تعتبر أكثر عدالة؛ لأنَّها تراعي أمرين: أولهما انخفاض وارتفاع سعر العملة ما بين وقت وقوع الضرر ووقت صدور الحكم هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فهي تراعي تغير الضرر من وقت الإصابة إلى وقت صدور الحكم،إذا ما أخذنا في الحسبان أنَّ التعويض الإضافي يتعلق بإصابة جسدية قابلة للتغير، وفق مفهوم الضرر المتغير الذي سبقت الإشـــارة إليه. (Al-Sarayreh , 2014, P.310).

وأخيراً فإنَّ على المحكمة بعد مراعاة هذه المعايير والظروف في تقدير التعويض، أن تقضي بالتعويض للمضرور، فإذا كان الضرر محققا وثابتا قضت به وفقا للمعايير السابقة، وقد يكون ضرراً مستقبلاً متغيراً وهو ضرر لم يقع ولكنه محقق الوقوع مستقبلا، وقد يكون من الممكن تقديره فيحكم القاضي بالتعويض عنه فورا، وقد يكون من غير المستطاع تقديره فورا كما لو أدت الإصابة إلى ضرر بليغ قد تنتهي بوفاة العامل المصاب أو بعجزه الكلي أو الجزئي، فيكون للقاضي إما أن يحكم بتعويض مؤقت ويحفظ للمصاب حقه في التعويض النهائي عند تبين الوضع النهائي للمصاب، إذ تنص المادة 268 من القانون المدني الأردني على أنه: "إذا لم يتيسر للمحكمة أن تعين مدى الضمان تعيينا نهائيا فلها أن تحتفظ للمتضرر بالحق في أن يطالب خلال مدة معينة بإعادة النظر في التقدير".

وهذا التعويض قد يكون مبلغا نقديا وهذا هو الغالب في الإصابات الجسدية إذا لا يتصور التعويض العيني بإعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل الإصابة لا سيما إذا أسفرت عن بتر عضو أو عجز دائم (Al-Doweik, 2016, P.61) وقد يأخذ صورة إيراد مرتب مدى الحياة، وفي هذا تنص المادة (1/269) من القانون المدني الأردني على أنه: "1-يصح أن يكون الضمان مقسطاً كما يصح أن يكون إيراداً مرتباً ويجوز في هاتين الحالتين إلزام المدين بان يقدم تأمينا تقدره المحكمة".

ولكن التساؤل الذي يثور في هذا المقام،بما أن الهدف من التعويض في المسؤولية المدنية هو جبر الضرر، فما هي طبيعة هذا التعويض الإضافي الذي يقضى به على صاحب العمل في حال ثبوت مسؤوليته المدنية، بمعنى هل هو تعويض كامل جديد لا يراعى عند تقديره ما تقاضاه العامل من تعويض أساسي وفقاً لقانون العمل أو الضمان الاجتماعي، أم أن على المحكمة مراعاة ذلك وفقا

لمبدأ التناسب بين التعويض والضرر، وبعبارة أخرى هل يجوز للعامل المصاب أن يجمع بين التعويض الأساسي عن الإصابة وتعويض جديد كامل بناء على تحقق مسؤولية رب العمل القائمة على الخطأ البسيط أو الجسيم، هذا ما سنجيب عليه في المفرع القادم.

الفرع الثالث: مدى جواز الجمع بين التعويض الأساسي والتعويض الإضافي

الأصل وفقا للقواعد العامة هو مبدأ التناسب بين الضمان والضرر فلا تهدف المسؤولية المدنية إلى معاقبة المسؤول وإنما تعويض المضرور وجبر الضرر، ويتفرع عن هذه القاعدة أنه لا يجوز إثراء المضرور على حساب المسؤول، وهذه القاعدة أساسها أنه لا يجوز التعويض عن فعل ضار واحد مرتين، ولكن هذه القاعدة مقيدة بوجوب تحقق صفة التعويض، بمعنى أنه إذا كان المبلغ الذي تقاضاه الشخص أولا لا يشكل تعويضا وإنما معاش أو راتب فهذا ليس له صفة التعويض، وإنما هو مقابل الاقتطاعات الدورية من الراتب الشهري.(Yakan, W.D, P.108).

وهذا ما عناه المشرع الأردني بالنص في المادة (40) من قانون الضمان الاجتماعي بقوله: "يجوز الجمع بين الأجر من عمل أو الدخل من مهنة وراتب اعتلال العجز الناشئ عن إصابة العمل المقرر وفق أحكام هذا القانون"، والمادة (92/ب) من قانون العمل بالنص على أنَّه: "ب- لا يحول دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون دون حصول العامل أو المستحقين عنه على مكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت شروط استحقاقها".

وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على هذه القاعدة،إذ قضت في أحد أحكامها: "وبخصوص التعويض مرة واحدة فمن المقرر قضاء أن الجمع بين تعويضين عن فعل ضار واحد بمقتضى القانون المدني لا يتفق والمبادئ العامة في المسؤولية المدنية وإذ أن حق المضرور يكون بتعويض مادي عن الضرر الذي أصابه وكان نتيجة فعل ضار وكان هناك أكثر من تعويض للفعل ذاته فيكون من حق المضرور بأكثرها قيمة، وإذ أن من حق المدعية المطالبة في حال تعدد المسؤولين عن التعويض لاختلاف مصادر المطالبة، وأنها لا تستوفي إلا تعويضاً لمرة واحدة وأن الاستيفاء من المدعى عليها الثالثة بما هو مستحق عليها لا يمنع من إقامة الدعوى على باقي المسؤولين فإن مطالبة المميزة والمدعى عليه الأول في محله مما يتعين رد هذه الأسباب" (تمييز حقوق أردنية رقم (3986) لسنة2019، تاريخ 2019/12/31، قسطاس).

ولكن منع الجمع بين التعويضين ينصرف إلى الجمع بين تعويضين كاملين عن فعل ضار واحد، لذلك فإنَّ بحث مدى جواز الجمع بين تعويض إصابات العمل المقرر وفقا لقانوني العمل والضمان الاجتماعي،والتعويض وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية المبني على أساس خطأ صاحب العمل البسيط أو الجسيم، يقتضي منا الرجوع إلى التكييف القانوني لكل من التعويضين، فقد بينا سابقا أن تعويض إصابات العمل هو تعويض جزافي محدد في قانون العمل والضمان الاجتماعي، وفقا لقواعد موضوعية تسري على جميع المتضررين من حوادث العمل،إلا أنَّ التعويض على أساس المسؤولية التقصيرية الأصل فيه أنَّه تعويض كامل الهدف منه جبر الضرر بما لحق المضرور من خسارة وما فاته من كسب.

ولكن بالرجوع إلى نص المادتين (89)من قانون العمل والمادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي، واللتين تمنعان رجوع العامل المصاب أو ورثته أو المستحقين عنه على صاحب العمل،إلا إذا كانت الإصابة ناجمة عن خطأ صاحب العمل، نجد أن مفاد هذه المادة لا ينصرف إلى حق المصاب أو ذويه بمطالبة صاحب العمل بتعويض كامل على أساس المسؤولية المدنية، وإنما تبرران له الجمع بين التعويض الجزافي والتعويض الإضافي التكميلي، أي تعويض الإضرار التي لم يغطيها التعويض الجزافي (Maqna, 2013, P.18) لذا يجب على القاضي الذي ينظر دعوى المصاب أو ذويه ضد صاحب العمل المبنية على أساس الخطأ الجسيم أو البسيط من جانبه أو من جانب تابعيه، أن تراعي الطبيعة التكميلية لهذا التعويض الإضافي فلا يكون سببا لإثراء العمال على حساب رب العمل.

ومن هذا المنطلق فإنَّه لا يجوز للمضرور في حوادث العمل، أن يجمع بين التعويض الجزافي عن إصابة العمل المقرر وفقاً لقانوني العمل والضمان الاجتماعي، والتعويض الكامل على أساس المسؤولية المدنية لصاحب العمل.

وبالرجوع إلى اجتهادات محكمة التمييز الأردنية، نجد أنها قد ميزت في عدم جواز الجمع بين أمرين، أولهما إذا كان مصدر التعويضين واحدا فهنا لا يجوز الجمع بين هذين التعويضين إذ قضت في أحد أحكامها: "إن الاجتهاد القضائي استقر على أنه لا يجوز الجمع بين تعويضين من مصدر واحد، وعليه فلا محل لتطبيق أحكام القانون المدني الذي هو قانون عام لأنَّ مؤدى تطبيقه أن يحصل المتضرر على تعويضين عن ضرر واحد من شخص واحد وهو خزينة الدولة بلا سند

قانوني يبرر الجمع بين التعويضين (تمييز حقوق أردنية (هيئة عامة) رقم 2012/476 تاريخ2012/11/29 قسطاس).

وبتطبيق مضمون هذا الحكم على التعويض عن إصابات العمل،نجد أنَّ مصدر التعويض الإضافي المبني عن خطأ صاحب العمل واحد وهو صاحب العمل، سواء بالنسبة للعمال غير المشتركين في الضمان الاجتماعي أو بالنسبة للعمال المشتركين فيه، مما يبرر عدم جواز الجمع بين التعويض الجزافي، والتعويض الكامل على أساس المسؤولية المدنية لصاحب العمل.

والموقف الثاني لمحكمة التمييز، يتمثل بجواز الجمع بين التعويضين إذا كانا من مصدرين مختلفين إذ قضت: " استقر الاجتهاد القضائي على أنَّه يجوز الجمع بين تعويضين عن ضرر واحد في حال كانا من مصدرين مختلفين وذلك وفقاً للقرار التمييزي الحقوقي رقم (2013/505). (تمييز حقوق أردنية رقم(3087) لسنة 2014، تاريخ 2015/3/23، منشورات قسطاس).

كما قضت في حكم آخر: "لا يوجد قانوناً ما يمنع من الحكم للمدعين بتعويضين ما دام أن مصدر كل تعويض مختلف عن الآخر فالتعويض الذي يستحقه المدعون من الضمان الاجتماعي مصدره قانون الضمان الاجتماعي والتعويض المطالب به في هذه الدعوى مستنداً إلى قانون السير ونظام التأمين الإلزامي نتيجة للفعل الضار الذي لحق بمورثهم. (تمييز حقوق أردنية رقم(3794) لسنة 2003 تاريخ 2004/4/4، منشورات قسطاس).

يخلص الباحثان مما تقدم أنه لا يجوز للعامل المصاب أو المستحقين عنه الجمع بين التعويض الجزافي عن إصابات العمل والتعويض على أساس المسؤولية المدنية عن الفعل الضار إذا كان الأخير كاملا، أي دون أن يعتد القاضي بخصم مبلغ التعويض الجزافي من قيمة التعويض الإضافي، كما لا يجوز هذا الجمع إذا كان مصدر التعويضين واحداً أي صاحب العمل.

ولم يتطرق المشرع الأردني في قانون العمل إلى جواز رجوع العامل المصاب على الغير الذي تسبب بخطئه في إصابة العامل،بينما تطرق في قانون الضمان الاجتماعي إلى التزام مؤسسة الضمان الاجتماعي تجاه العامل المصاب المؤمن عليه مع حقها في الرجوع على هذا الغير بما دفعته للمصاب،وقد ورد النص على ذلك في المادة(41) من قانون الضمان الاجتماعي على أنه: "إذا وقعت إصابة العمل بفعل الغير تبقى مسؤولية المؤسسة قائمة تجاه المصاب المؤمن عليه وللمؤسسة الرجوع على الغير للمطالبة بكامل ما دفعته من تكاليف العناية الطبية المنصوص عليها

في المادة (26) من هذا القانون والبدلات اليومية المنصوص عليها في المادة (29) منه، وذلك وفقا للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون".

ويرى الباحثان أنَّ من حق العامل الرجوع على الغير في هذه الحالة، والجمع بين التعويضين لاختلاف مصدرهما وفقا لاجتهادات محكمة التمييز هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنَّ خطأ الغير الذي يسبب إصابة العامل غير المشترك بالضمان الاجتماعي لا يحرم العامل من الحصول على التعويض الجزافي المقرر في قانون العمل، وإنما هو سبب أجنبي يمنع العامل من الرجوع على صاحب العمل بدعوى التعويض الإضافي لانتفاء مسؤوليته، كما أنَّه لا يوجد ما يمنع قانونا من الرجوع على الغير المتسبب بالضرر بدعوى تعويض إضافي، لجبر الضرر الذي لم يجبره التعويض الجزافي.

والقول بغير ذلك فيه إجحاف بحق العامل؛لأنَّ إلزام مؤسسة الضمان بالتكفل بالعلاج والبدلات اليومية، وتخويلها حق الرجوع على الغير بما دفعته، معناه اقتصار حق العامل على التعويض الجزافي، والذي قد لا يجبر الضرر ويقتصر على الأضرار الجسمانية، وبما أنَّ المشرع قد منح العامل الحق في تعويض إضافي من صاحب العمل الذي تنسب الإصابة إلى خطئه الجسيم أو البسيط، فمن باب أولى أنْ يكون له الحق في تعويض إضافي من الغير، خصوصا إذا كانت الإضرار التي لحقت بالمصاب أكبر من أنْ يغطيها التعويض الجزافي.

والسبيل إلى تحقيق ذلك هو برجوع المصاب على الغير بدعوى تعويض كامل على أساس المسؤولية التقصيرية، يدخل فيها الطرف الذي أدى التعويض الجزافي للمصاب سواء كان صاحب العمل أو مؤسسة الضمان، ويراعي القاضي عند تقدير التعويض قيمة التعويض الجزافي الذي قبضه العامل، فيكون لمن أدى التعويض الجزافي أنْ يحصل من العامل على ما يثبت حقه فيه، وباقي التعويض يكون من حق العامل.

أما بالنسبة للتعويض التكميلي أي التعويض الذي يغطي الإضرار غير المغطاة بالتعويض الأساسي الجزافي، فلا خلاف على حق العامل بالحصول عليه إلى جانب التعويض الجزافي متى تحققت المسؤولية المدنية لصاحب العمل بناء على خطئه الجسيم أو البسيط(Maqna, 2013, P.10) وإذا كان جانب من الفقه. (Maqna, 2013, P.18) يميل إلى أنَّ أساس التعويضات عن مسؤولية صاحب العمل هو فكرة مسؤولية المتبوع (صاحب العمل) عن أعمال التابع (العامل) وفقا لقواعد المسؤولية التقصيرية، مما يبرر للعامل الجمع بين التعويضين

الجزافي والتعويض على أساس المسؤولية المدنية،إلا أنَّ الباحثين لا يتفقان مع هذا الرأي ذلك أنَّ المشرع الأردني لا يجيز للعامل أو للمستحقين عنه الرجوع على صاحب العمل بتعويض أخر غير التعويض الجزافي عن حوادث العمل،إلا في حالة ثبوت خطئه وبغير ذلك لا يجوز للعامل الرجوع.

وهذا ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في العديد من أحكامهـــا: "إذ قضت يُستفاد من أحكام المادة (89) من قانون العمل أن حق المصاب أو المســتحقين عنه مطالبة رب العمل بأي تعويض فيجب أن يثبت المصاب أو المســتحق أن الإصابة قد نشــأت عن خطأ صاحب العمـــل وليـــس على أساس مســؤولية المتبوع عن أعمـــال التابـــع. "(تمييز حقوق رقم(2545) لسنة 2019، تاريخ 2019/10/22. قسطاس).

لذلك يرى الباحث – وبحق– صحة ما يذهب إليه البعض(Maqna, 2013, P.17) من أن الأساس القانوني لحق العامل في الجمع بين التعويض الجزافي والتكميلي، هو أنَّ الأصل هي حق العامل في التعويض على أساس المسؤولية الخطئية لصاحب العمل سواء كان خطأ جسيما أو بسيطا، إلا أن المشرع إمعانا منه في حماية العامل من الخطر المهني الناجم عن حوادث العمل، قد قرر له تعويضا جزافيا دون خطأ من صاحب العمل على أساس المسؤولية عن حوادث العمل وتعويض إضافي على أساس خطأ صاحب العمل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية، مما يترتب عليه أنه يجوز للعامل الجمع بين ما يقرره قانون العمل والضمان الاجتماعي من تعويض جزافي عن حوادث العمل، وما تقرره المسؤولية المدنية من تعويض،ولكن الأخير ليس تعويضا كاملا وإنما تكميلي.

الخاتمـــــة:

في نهاية هذه الدراسة الموسومة –مدى أثر خطأ صاحب العمل على سمات التعويض العمالي ونطاقه في القانون الأردني–، فقد توصلنا إلى مجموعة من التوصيات والنتائج على النحو التالي:

أولا النتائج:

1- منح المشرع الأردني للعامل المصاب وذوي حقوقه، بموجب قانوني العمل والضمان، الحق في الحصول على تعويض رئيسي، يستحق بقوة القانون بمجرد تحقق شروط إصابة العمل ، واكتساب الضحية صفة العامل وفقا للقانونين السابقين، ولم يعتد المشرع لاستحقاق هذا

التعويض بطبيعة الفعل الموجب للتعويض، أو بخطأ المسؤول، بل يستحق ولو تحقق السبب الأجنبي.

2- يتميز التعويض الرئيسي عن إصابة العمل بأنه تعويض تلقائي، يستحق بطريقة آلية بموجب قواعد موضوعية، تسري على جميع المتضررين بنفس الدرجة، ومبررات هذه التلقائية هو عجز أحكام المسؤولية المدنية عن تيسير الحصول على التعويض، بالإضافة إلى الأسباب الاقتصادية والاجتماعية بتوفير العيش الكريم للمصاب،وحق العامل في السلامة الجسدية، أما مظاهرها فهي عدم الاعتداد بخطأ صاحب العمل،واستبعاد قواعد المسؤولية المدنية، والأصل عدم الاعتداد بخطأ العامل المصاب، رغم اعتداد المشرع الأردني به في حرمان العامل من التعويض بقيود وضوابط معينة مع ما أوردناه من تحفظ.

3- من أهم آثار تلقائية التعويض عن إصابات العمل،تجنيب العامل المصاب خطر إعسار صاحب العمل،ولكن قانون الإعسار الأردني بموجب المادة (40/أ) قد قصر صفة الدين الممتاز على أجور العامل ومستحقاته الناشئة عن إنهاء عقد العمل دون الحقوق الناشئة عن التعويض، كما أنَّه قصرهاعلى حد أعلى أجور ثلاثة أشهر، وهذا يتنافى مع نص المادة (15/أ) عمل التي منحت الامتياز العام من الدرجة الأولى لحقوق العامل وذويه.

4- يتميز التعويض الرئيسي عن إصابات العمل، بالجزافية بمعنى أنه تعويض جزئي لا يجبر كامل الضرر، ومحدد سلفا في القانون، وفق أسس موضوعية ثابتة تنطبق على الجميع بنفس المعايير، وهي العجز والوفاة و مقدار الأجر،غير أنه يتميز بتيسير إجراءات الحصول عليه من خلال إجراءات إدارية مبسطة، تكفل للعامل سرعة الحصول عليه.

5- لم يستبعد المشرع الأردني قواعد المسؤولية المدنية في إطار إصابات العمل بشكل نهائي، وإنما اعتد بها استثناء في حالة خطأ صاحب العمل، فأجاز للعامل والمستحقين عنه الرجوع بتعويض إضافي على صاحب متى كانت الإصابة ناشئة عن خطئه، غير أنه قيد هذا الرجوع بخطأ صاحب العمل الجسيم في قانون الضمان الاجتماعي المادة(41)، وخطئه العادي البسيط في قانون العمل المادة(89) وهو تمييز لا مبرر له.

6- إذا تحققت شروط المسؤولية المدنية لصاحب العمل، استحق العامل المصاب تعويضا إضافيا، يتميز بأنه تعويض تكميلي يراعى في تقديره ما قبضه العامل من تعويض جزافي عن الإصابة، وهذا التعويض ليس تعويضا كاملا، لذلك يجوز الجمع بينه وبين التعويض الجزافي، ولا يعتبر خروجا على قاعدة عدم جواز الجمع بين تعويضين عن فعل ضار واحد إذا كان مصدر التعويض واحدا، بينما يجوز الجمع بين تعويضين من مصدرين مختلفين وفقا لاجتهادات محكمة التمييز الأردنية.

7- ألزم المشرع مؤسسة الضمان الاجتماعي، بنفقات علاج العامل المصاب، والبدلات اليومية له، إذا نشأت الإصابة بخطأ الغير، ومنحها حق الرجوع على الغير بما أدته للمصاب، ولم يتضمن قانون العمل مثل هذا الحكم بالنسبة للعمال غير الخاضعين لأحكام قانون الضمان، ولم يمنح المشرع العامل المصاب حق الرجوع على الغير بتعويض إضافي، أسوة بحقه في الرجوع على صاحب العمل إذا كانت الإصابة بخطأ الأخير.

التوصيات:

يتمنى الباحثان على المشرع الأردني، عند أول تعديل تشريعي لأحكام قانون العمل والضمان الاجتماعي وقانون الإعسار مراعاة التوصيات التالية:

1- تعديل نص المادة (94) من قانون العمل والمادة(31)من قانون الضمان الاجتماعي اللتين تحرمان العامل من الحصول على التعويض الجزافي إذا نجمت الإصابة عن خطئه، واستعادة الحق في التعويض إذا نجم عن الإصابة وفاة أو عجز دائم لا تقل نسبته عن (30%)، والاقتصار على فرض غرامات على العامل تقتطع من قيمة التعويض، أسوة بالمشرع الجزائري كما بينا في متن البحث.

2- تعديل نص المادة(40/أ) من قانون الإعسار، إذ تشمل صفة الدين الممتازالحقوق الناشئة عن التعويض عن إصابة العمل، وليس فقط أجور العامل ومستحقاته الناشئة عن إنهاء عقد العمل، ودون قصرهاعلى حد أعلى أجور ثلاثة أشهر، انسجاما مع نص المادة(51) من قانون العمل.

3- تعديل نص المادة (41) من قانون الضمان الاجتماعي، بما يمنح العامل حق الرجوع بتعويض إضافي على صاحب في حالة الإصابة الناجمة عن خطئه البسيط، دون اشتراط الخطأ الجسيم توحيدا مع نص المادة (89عمل)، وتحقيقا للعدالة.

4- منح العامل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي حق الرجوع على الغير الذي تسبب بخطئه في إصابة العمل، للحصول على تعويض إضافي خصوصا إذا كانت الأضرار جسيمة، لا يكفي التعويض الجزافي لتغطيتها.

Resources:

Al-Jubouri, Y. (2008). *The brief in explaining the Jordanian Civil Code*, part 1, personal rights sources, Amman: Culture House.

Al-Dosouqi, I. (1995). *Damage Compensation in Civil Liability, An Analytical Study of Estimating Compensation*, Kuwait University Press, Kuwait.

Al-Dosouqi, M. (1998). estimating damage between error and harm, University Culture Institution for Printing and Publishing.

Al-Doss, S. (1984). *The labor Encyclopedia, Work Injury in Syrian Legislation in the light of the. Comparative Jurisprudence*, Part One, First Edition, Damascus.

Al-Sanhouri, A. (2000). *The mediator in explaining the new civil law*, part 1, vol. 2, the theory of commitment in general, 3ed. Beirut: Al-Halabi legal publications.

Sultan, A. (2018). *The resources of commitment in the civil law، a comparative study in Islamic jurisprudence*, first edition, Amman: culture House for publication.

Al-Maghribi, J. (2018). *Explaining the provisions of labor law according to the latest amendments and discretion of the cassation*, second edition, Amman: culture House.

Taha, A. (2002). *Compensation for physical harm in the light of jurisprudence and the new cassation justice*, Cairo: legal books House,.

Al-Ameri, S. (1981). *Compensation for harm in the civil liability*, Bagdad: the center of legal researches.

AbdulAal, M. (2000). *Estimating the compensation for variant harm*, Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.

AbdulMalik, A. (1990). *Social insurance in the Arab countries*, Beirut: Science House for millions.

Awjani, A. (2007). The direct lawsuit in assuring liability, a comparative study, Beirut: Zain legal publications.

Mansour, A. (2015). *The general theory of commitment, the resources of commitment*, eighth edition, Amman: culture House.

Yakan, Z. (W.D). *Explaining the law of obligations and contracts of liability*, part 2, second edition, Beirut.

Bin Qardi, A (2017). Objective liability in the Algerian law. (Ph.D), the University of AbdulHamid Bin Badis, Mistghanem.

Al-Rawashdeh, S. (2008). *The impact of exacerbating the physical harm on estimating insurance, a comparative study*. (Ph.D), Amman Arab University, Jordan.

Al-Zobair, B. (2017). *The objective orientation in the civil liability*. (Ph.D) the University of Algeria.

Abdulnabi, K. (1981). *Liability insurance for labor injuries*. (Ph.D), the University of Ain Shams.

Qajali, M. (2014). *The system of compensation for violating rights in the physical safety*. (Ph.D), the University of Algeria.

Abu Sorour, A. (2006). *The element of error in the default liability, a comparative study between the Egyptian civil law and the Jordanian civil law*, (Master thesis). Al-Najah national University, Palestine.

Baaj, A. (2015). *Compensation for work injuries between the theory of social risks and the rules of civil liability*, (Master thesis). Brothers Mintouri University, Constantinople, Algeria.

Bahloul, S. (2016). *The law of the state's liability for compensation when liability is absent*. (Master thesis). University of Qasidi Mirbah, Borqla, Algeria.

Bodinar, E. (2016). *Compensation for work injuries among social insurance commissions, a study for the theory of social risks*, master thesis، the University of AbdulHamid Bin Badis, Mistghanem.

Borjou, W. (2012). *The role of error in compensation for work injuries*, (Master thesis). University of Algeria, Bin Yousef Bin Khada Bin Aknoon.

Al-Jobour, Y. (2019). *The civil liability resulting from work injuries in the Jordanian law*, (Master thesis). University of the Middle East, Amman, Jordan.

Al-Doweik, N. (2016). *Compensation for the future physical harm resulting from physical injuries*, (Master thesis). University of the Middle East, Jordan.

Al-Shareif, B. (2007). *Compensation for the physical harms between the conventional and new basis of civil liability*, (Master thesis). University of Abu Bakir Belqaid, Telmisan, Algeria.

Sabrina, B. (2015). *Compensation in the light of civil liability in the Algerian law*, (Master thesis). University of Ahmad Deraya, Adrar, Algeria.

Adawi, M. (2018). *The provisions of compensating work injuries in the light of the Palestinian labor law, No. 7, 2000, a comparative study*, (Master thesis). Al-Najah national University. Nablus, Palestine.

Eial Salman, R. (2008). *Work injuries and their compensation in the Jordanian labor law and the social welfare law*, (Master thesis) Mu'tah university, Jordan.

Farshan, F. (2012). *The law of insurance for work injuries and vocational diseases and preventing them in the Algerian law* (Master thesis) .University of Algeria.

Al-Sarhan, A. (1998). Damage and its compensation according to the provisions of harmful act in the Jordanian civil law and the law of civil transactions in the United Arab Emirates, a study in the light of the Islamic jurisprudence. *Journal of law and security*, Dubai Police Academy, 8(2),134-223.

Al-Sarayreh, S. (2014). The legal organization for harm compensation according to the Jordanian civil law. *Journal of literature and social sciences*, 7(2), 299-313 . University of Sultan Qaboos.

Al-Fatlawi, S. (2017). The features of compensation provisions in the Jordanian civil law, *Journal of political and legal scie*nces, Amman Private University. 7 (1), 9-64.

Kiwan, A. (2011). Compensation for the variant damage. *Journal of Damascus University for legal and economic sciences*, 27(3),551-572.

Al-Masaadeh, N. (2006). Damage in the harmful act according to the Jordanian law, a comparative study. *Journal of Al-Manara*, 12(3),391-410.

Maqna, A. (2013). The idea of combining compensations in the light of the civil liability for work injuries. *Business Journal*, Issue. 13, published by Hisham Al-Araj, Morocco.

Al-Manaseer, M. (2016). The extent of applying the rules of civil liability in the compensation for work injuries, a comparative study. *Journal of law and Sharia sciences studies*, 43(1),271-287.

Al-Nahhas, J (1998). The insurer's error and its impact on his right in insurance, a study in the Kuwaiti law and the comparative *law. Journal of law*, Kuwait University, 81(2), 149-184.

Al-Najada, F. (2016). The extent of insurance for psychological diseases resulting from a physical injury in the Jordanian civil law. *Journal of law and Sharia sciences studies*, 43(2), 819-835.

Al-Khatib, M. (1999). *Work accidents in the Jordanian Labor and Social Security laws*, research presented to the Judicial Institute.

المراجع:

-الكتب القانونية:

الجبوري، ياسين(2008). *الوجيز في شرح القانون المدني الأردني*، ج1، مصادر الحقوق الشخصية، عمان: دار الثقافة.

الدسوقي، إبراهيم أبو الليل(1995). *تعويض الضرر في المسؤولية المدنية دراسة تحليلية تأصيلية لتقدير التعويض*، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت.

الدسوقي، محمد إبراهيم (1998). تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع والنشر.

الدوس، سليمان(1984). *الموسوعة العمالية، إصابات العمل في التشريع السوري في ضوء الفقه المقارن*، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دمشق.

السنهوري، عبد الرزاق(2000). *الوسيط في شرح القانون المدني الجديد*، ج1 ، مج2، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، ط3، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.

سلطان، أنور (2018). *مصادر الالتزام في القانون المدني دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي*، ط10. عمان: دار الثقافة للنشر.

المغربي، جعفر محمود(2018). *شرح أحكام قانون العمل وفقا لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز*، ط2. عمان: دار الثقافة.

طه، عبد المولى طه(2002). *التعويض عن الأضرار الجسدية في ضوء الفقه وقضاء النقض الحديث*، القاهرة: دار الكتب القانونية.

العامري، سعدون(1981). *تعويض الضرر في المسؤولية المدنية*. بغداد: مركز البحوث القانونية.

عبد العال محمد حسين(2000). *تقدير التعويض عن الضرر المتغير*. القاهرة: دار النهضة العربية.

عبد الملك، عامر (1990). *التأمينات الاجتماعية في الدول العربية*، بيروت: دار العلم للملايين.

عوجاني، علي(2007). *الدعوى المباشرة في ضمان المسؤولية، دراسة مقارنة*، بيروت: منشورات زين الحقوقية.

منصور، أمجد حسين(2015). *النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام*، ط8. عمان: دار الثقافة.

يكن ، زهدي(د.ن). *شرح قانون الموجبات والعقود*، ج2 ، ط2، في المسؤولية، بيروت .

الأطروحات والرسائل

أطروحات:

ابن قردي، أمين (2018). *المسؤولية الموضوعية في القانون الوضعي الجزائري*، أطروحة دكتوراه، جامعة عبدالحميد بن باديس مستغانم.

الرواشدة ، سالم سليم صلاح (2008). *اثر تفاقم الضرر الجسدي في تقدير الضمان دراسة مقارنة*، أطروحة دكتوراه،جامعة عمان العربية، الأردن.

الزوبير، بن عمر (2017). *التوجه الموضوعي للمسؤولية المدنية*، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر .

عبد النبي ، خلف محمد سعيد (1981). *تامين المسؤولية من إصابات العمل*، أطروحة دكتوراه ، جامعة عين شمس، 1981.

قجالي، مراد (2015). *نظام التعويض عن انتهاك الحق في السلامة الجسدية*، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر.

الرسائل:

أبو سرور ، أسماء موسى أسعد (2006). *ركن الخطأ في المسؤولية التقصيرية دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري والقانون المدني الأردني*، رسالة ماجستير ، جامعة الناجح الوطنية، فلسطين.

بعاج، أميرة (2016). *التعويض عن إصابات العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية*، رسالة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري ، قسطنطينة ، الجزائر.

بهلول، صابرينة (2017). *نظام تكفل الدولة بالتعويض عند انعدام المسؤول، رسالة ماجستير*، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، الجزائر.

بودينار، إيمان (2017). *التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي دارسة نظرية الأخطار الاجتماعية* ، رسالة ماجستير، عبدالحميد بن باديس مستغانم.

بورجو ، وسيلة (2013). *دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، رسالة ماجستير* ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة بن عكنون.

الجبور، يوسف عودة جزاع (2019). *المسؤولية المدنية الناشئة عن إصابات العمل في القانون الأردني*، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الخطيب، محمد (1999). حوادث العمل في قوانين العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين. بحث مقدم *للمعهد القضائي*.

الدويك، نضال عطا بدوي (2016). *التعويض عن الأضرار المادية المستقبلية الناجمة عن الإصابات الجسدية*، رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط الأردن.

الشريف ، بحماوي (2008). *التعويض عن الأضرار الجسمانية بين الأساس التقليدي للمسؤولية المدنية والأساس الحديث*، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد– تلمسان، الجزائر.

صابرينة، بيطار (2015). *التعويض في نطاق المسؤولية المدنية في القانون الجزائري*، رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية–أدرار ، الجزائر.

عدوي، منار حلمي (2008). *أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني، رقم (7) لسنة 2000 دراسة مقارنة*، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.

عيال سلمان، رامي عبد السلام سلمان(2008). *إصابات العمل والتعويض عنها في قانون العمل الاردني وقانون الضمان الاجتماعي*، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

فرشان فتحية (2013). *نظام التأمين عن حوادث العمل ولأمرض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري*، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.

الأبحاث والمقالات:

السرحان، محمد(1998). بعنوان الضرر وتعويضه وفق أحكام الفعل الضار في القانون المدني الاردني وقانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة في ضوء قواعد الفقه الإسلامي، *مجلة الأمن والقانون*، أكاديمية شرطة دبي،8(2)،134–223.

الصرايرة، صالح إبراهيم (2014). بحث بعنوان التنظيم القانوني للتعويض عن الضرر المرتد وفقا للقانون المدني الأردني، *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*،7(2)،299–313.

الفتلاوي، صاحب عبيد (2017). ملامح أحكام التعويض في القانون المدني الأردني، *مجلة العلوم القانونية والسياسية*، جامعة عمان الأهلية. 7(1)،9–64.

كيوان، أصالة كيوان(2011). بحث بعنوان تعويض الضرر المتغير، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، 27(3)،551–572.

المساعدة، نائل علي (2006). بحث بعنوان الضرر في الفعل الضار وفقا للقانون الاردني دراسة مقارنة ، *مجلة المنارة*، 12(3)،391–410 .

المقني، عمار (2013). بحث بعنوان فكرة الجمع بين التعويضات في إطار المسؤولية المدنية عن إصابات العمل، *مجلة الأعمال*، العدد 13، الناشر هشام الأعرج، المغرب.

المناصير ، محمد.(2016). بحث بعنوان مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل دراسة مقارنة، *مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون*،43(1)،271-287.

النحاس جمال فاخر.(1998). بحث بعنوان خطأ المؤمن له وأثره على حقه في الضمان، دراسة في القانون الكويتي والقانون المقارن، *مجلة الحقوق*، جامعة الكويت، 18(2)،149-184.

النجادا، فارس يوسف.(2016). بحث مدى جواز ضمان الآلام النفسية الناتجة عن إصابة جسدية في القانون المدني الاردني، *مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون*، 43(2)،819-835.