

تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني

أحمد أبوزينة*

قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، الجامعة العربية الأمريكية، جنين، فلسطين.

ahmad.abuzeineh@aaup.edu

ملخص

يتناول هذا البحث موضوع التأمين ضد إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، والذي نظم أحكام إصابات العمل، وأعطى للعامل المصاب حقه في التعويض عن الإصابة التي يتعرض له في أثناء عمله، وتكتسب وصف (إصابة عمل). وقد أوجب قانون العمل على أصحاب الأعمال التأمين على عمالهم ضد إصابات العمل لدى شركات التأمين المرخصة في فلسطين، الأمر الذي يشكل ضماناً مهمة للعامل المصاب في حصوله على حقه في التعويض، لذا فإن القانون أوقع عقوبة الغرامة على صاحب العمل الذي يتخلف عن القيام بواجبه بالتأمين على العمال ضد إصابات العمل، غير أن هذا القانون لم يتناول تفاصيل متعلقة بهذا الواجب. إن قيام صاحب العمل بالتأمين على عماله لا يخلي ذمته في مواجهة العامل المصاب، فيكون لهذا العامل الرجوع على شركة التأمين دون أن يفقد حقه في الرجوع إلى صاحب العمل، الأمر الذي يحقق له ضماناً أكبر في الحصول على التعويض الذي يستحقه بسبب إصابة العمل من أي منهما. كما أن كلاً من صاحب العمل وشركة التأمين مسؤولان عن تعويض إصابة العمل التي يتسبب بها شخص ثالث (خلاف العامل وصاحب العمل)، مع عدم الإخلال بمسؤولية هذا الطرف عن تعويض العامل المصاب وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية. وفي جميع الأحوال تكون مسؤولية شركة التأمين محددة بالشروط الواردة في عقد التأمين المبرم بينها وبين صاحب العمل، أما صاحب العمل فمسؤوليته عن أداء التعويض تكون وفق ما نص عليه قانون العمل. إن تراخي صاحب العمل عن إبلاغ شركة التأمين بوقوع حادث العمل الذي نجمت عنه الإصابة، لا يمس حق العامل بالتعويض. وهو الحق الذي قد يسقط بالتقادم في مواجهة صاحب العمل وشركة التأمين أو في مواجهة أحدهما دون الآخر فقط.

الكلمات الدالة: إصابة عمل، العامل، صاحب العمل، التأمين، التعويض، الشخص الثالث.

مقدمة

يقرر قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000¹، شأنه شأن قوانين العمل المقارنة، العديد من الحقوق للعامل، وهي الحقوق التي تشكل التزامات صاحب العمل تجاه هذا العامل. ومن أهم هذه الحقوق وأبرزها، حق العامل في الحصول على التعويض عند تعرضه لإصابة عمل أو مرض مهني خلال عمله لدى صاحب العمل. وقد عرفت المادة الأولى من هذا القانون إصابة العمل بأنها: "الحادث الذي يقع للعامل في أثناء العمل أو بسببه، أو في أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام"². فإصابة العمل هي تلك الإصابة الناشئة عن حادث فجائي عنيف يحدث ضرراً جسيماً للعامل، في أثناء العمل أو بسببه، ويشمل ذلك مخاطر الطريق. أما المرض المهني فهو مرض يتكون تدريجياً في جسم العامل نتيجة اشتغاله بمهنة معينة. وكلاهما -أي الإصابة والمرض- يخضعان للأحكام ذاتها من حيث التأمين ضدّهما والتعويض المستحق للعامل في حالة إصابته بأي منهما (أبو شنب، 2005، ص255)³.

وقد حددت المادة (117) من القانون الواجبات التي يجب على صاحب العمل القيام بها عند وقوع إصابة عمل⁴، وألزمت المادة (1/118) صاحب العمل بمعالجة العامل المصاب على نفقة صاحب العمل، مهما بلغت نفقات العلاج ولحين شفائه⁵. أما المادة (119) فقد نصت على ما يستحقه العامل من تعويض العجز المؤقت عن العمل⁶. في حين حددت المادة (120) تعويض العجز الدائم الذي لحق بالعامل جزاء الإصابة⁷. وحَصَّت المادة (124) العامل على الإسراع في المطالبة بالتعويض المستحق له عن إصابة العمل من خلال نصها على سقوط حقه في المطالبة بهذا التعويض، بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة⁸. تهدف الأحكام المتقدم ذكرها وغيرها، إلى حماية العامل عند تعرضه للإصابة منذ لحظة وقوعها وحتى استقرار حالته الصحية سواء بالشفاء التام من الإصابة، أو بما قد تخلفه من نسبة عجز دائم لديه. وتلك الحماية تتضح من خلال مسؤولية صاحب العمل إزاء العامل المصاب، وهي المسؤولية التي حددتها وفصلتها الأحكام سالفة الذكر، فتبدأ هذه المسؤولية بتقديم الإسعاف الأولي للعامل، ولا تنتهي إلا بحصول العامل على التعويضات المستحقة له بعد أن تستقر حالته الصحية، ويتضح مقدار الضرر ونسبة العجز التي لحقت به.

أهمية البحث

إن إصابات العمل وأمراض المهنة والتأمين عليها والتعويضات الناجمة عنها تعد واحدةً من أهم المسائل ذات العلاقة بالعمال وحقوقهم. بل إن هناك من يرى أنها الأهم على الإطلاق، وذلك بالنظر إلى الآثار والنتائج الاجتماعية والاقتصادية التي تنتج عن تلك الإصابات والأمراض، والتي لا تقتصر على العامل نفسه، بل تمتد في معظم الحالات، وخصوصاً عندما ينتج عنها عجز دائم أو وفاة، إلى أسرة العامل ومحيطه الذي كان يعيله، أو من سيتكفل بإعالة هذا العامل وأسرته عند حدوث الإصابة له (البرغوثي، وصلحات، 2011، ص13). ومن هنا كان الاهتمام واضحاً بتنظيم ومعالجة كافة الأحكام والآثار المتعلقة بالتأمين على إصابات العمل والأمراض المهنية، والتعويضات المستحقة للمصابين بها في معظم التشريعات العمالية أو الاجتماعية (قوانين الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية)، وقد انعكس هذا الاهتمام أيضاً من خلال المعايير الدولية التي أقرتها الميثاق والاتفاقيات العربية والدولية، التي تناولت هذه المسألة ووضعت الحلول والأحكام المناسبة لها (البرغوثي، وصلحات، 2011، ص13).

وفي هذا السياق جاء في المادة (116) من قانون العمل الفلسطيني أنه "يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين". ومن الملاحظ أن هذا القانون ورغم أنه فرض على صاحب العمل، من خلال نص المادة (116) المشار إليها، التأمين على عماله ضد إصابات العمل، إلا أنه ترك بعض الفئات دون حماية من إصابات العمل، وذلك نتيجة لاستثناء هذه الفئات من الخضوع لأحكام قانون العمل، بما في ذلك أحكام التأمين ضد إصابات العمل والتعويض عنها، على النحو الذي سنفصل فيه القول في المطلب الأول من المبحث الأول من هذا البحث. وتجدر الإشارة إلى أن هناك من انتقد مسلك المشرع الفلسطيني فيما يتعلق بكون واجب التأمين المنصوص عليه في المادة (116) المشار إليها عاماً وخالياً من الكثير من التفاصيل المهمة، كمقدار الاقتطاعات والمبالغ التي يجب دفعها كأقساط تأمين ضد إصابات العمل، ونوع المخاطر التي يشملها التأمين. (البرغوثي، وصلحات، 2011، ص12؛ عدوي، 2008). غير أنه يمكن الرد على هذه الانتقادات بأن ما فعله المشرع في هذه الجزئية هو أمرٌ حسن، ذلك أن المشرع ليس من مهمته بيان مثل هذه التفاصيل، بل إنها قد تشكل مثلبةً تعترى القانون لو ذُكرت في صلب نصوصه، لأن هذه التفاصيل مما يتغير بمرور الزمن، فضلاً عن أنها تتفاوت في ضوء كل حالة على حدة، فالتأمين على عمال مصنع للنسيج يختلف عن التأمين على عمال المناجم، والأقساط تختلف وتتفاوت تبعاً لاختلاف مقدار الخطر واحتماليته، ومثل هذه التفاصيل موقعها المناسب

هو عقد التأمين، مع وضع ضوابط ومحددات قانونية إجمالية لا تفصيلية تضمن حقوق الأطراف، ويمكن أن ترد مثل هذه الضوابط والمحددات في تشريع ثانوي أو فرعي يصدر عن جهة تنفيذية مختصة.

هدف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف إلى أحكام التأمين على إصابات العمل في القانون الفلسطيني، بما في ذلك النطاق الشخصي والموضوعي للالتزام صاحب العمل بالتأمين من مسؤوليته عن إصابات العمل، ومسؤولية شركة التأمين عن تعويض العمال المصابين، وسقوط حق العامل المصاب بالتقاعد، وإمكانية مطالبته وكل من صاحب العمل وشركة التأمين منفردين أو مجتمعين بالتعويض، ومسؤولية الغير عن هذا التعويض في حالة تسببه بالإصابة، مستندين في تناول ومعالجة كل ذلك إلى نصوص أحكام قانون العمل الفلسطيني والقرارات والأنظمة الصادرة بموجبه، وإلى النصوص ذات العلاقة في قانون التأمين الفلسطيني رقم (20) لسنة 2005⁹، وكذلك إلى أحكام المحاكم الفلسطينية في قضايا التعويض عن إصابات العمل.

مشكلة البحث وأسئلته

تتلخص مشكلة البحث في الثغرات والعيوب التي تعترض التنظيم التشريعي في فلسطين لموضوع إصابات العمل وأمراض المهنة وواجب التأمين عليها، وهي المشكلة التي تتضح من خلال الأسئلة الآتية:

- 1- هل تضمن قانون العمل الفلسطيني نظاماً متكافئاً للتعويض عن إصابات العمل؟
- 2- هل يمكن مطالبة كل من صاحب العمل وشركة التأمين بشكل منفرد بالتعويض عن إصابة العمل؟
- 3- هل يمكن مطالبة كل من صاحب العمل وشركة التأمين بالتعويض على وجه التضامن والتكافل بينهما؟
- 4- ما مدى مسؤولية صاحب العمل عن تعويض إصابات العمل التي تحدث نتيجة خطأ صادر منه؟
- 5- هل يجب ذكر أسماء العمال في وثيقة التأمين كشرط لاستحقاقهم التعويض؟
- 6- ما هي حدود التزام شركة التأمين بالتعويض عن إصابة العمل؟ وإلى أي مدى يمكن لشركة التأمين أن تفرض شروطها على صاحب العمل، بما في ذلك إعفاء نفسها في حالات معينة؟
- 7- ماذا يترتب على تراخي صاحب العمل عن إخطار شركة التأمين بوقوع إصابة العمل خلال المدة التي حددها القانون؟
- 8- ما مدى مسؤولية شركة التأمين عن تعويض الإصابات التي يتسبب بها شخص ثالث؟

منهج البحث

يعتمد البحث على كل من المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، من خلال تناول النصوص القانونية ذات العلاقة، وتحديدًا في قانوني العمل والتأمين الساريين في فلسطين بالشرح والتحليل والنقد، معتمدين في ذلك على كثير من أحكام المحاكم الفلسطينية، وتحديدًا محكمة النقض.

خطة البحث

يشتمل هذا البحث على أربعة مباحث، يتضمن كل مبحث منها مطلبين اثنين.

نتناول في المبحث الأول التزام صاحب العمل بالتأمين من مسؤوليته عن إصابات العمل، وفي الثاني نتحدث فيه عن مسؤولية صاحب العمل الملتمزم بواجب التأمين عن تعويض إصابات العمل، ونخصّص الثالث للحديث عن مسؤولية صاحب العمل وشركة التأمين عن التعويض، وأخيراً نتناول في المبحث الرابع التزام شركة التأمين بأداء مبلغ التعويض للعامل المصاب.

المبحث الأول: نطاق التزام صاحب العمل بالتأمين من مسؤوليته عن إصابات العمل

يتضمن هذا المبحث مطلبين، نناقش في أولهما النطاق الشخصي لالتزام صاحب العمل بالتأمين من مسؤوليته عن إصابات العمل، وفي ثانيهما نتحدث عن النطاق الموضوعي لهذا الالتزام.

المطلب الأول: النطاق الشخصي لالتزام صاحب العمل بالتأمين من مسؤوليته عن إصابات العمل

نتناول في هذا المطلب عدة جزئيات، إذ سنتحدث عن وجوب تأمين صاحب العمل على العاملين لديه، كما سنتحدث عن العمال المستفيدين من التغطية التأمينية، وكذلك عن الفئات المستثناة من الاستفادة من هذه التغطية التأمينية كونها مستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل برمتها.

1- وجوب تأمين صاحب العمل على العاملين لديه

ذكرنا في مقدمة هذا البحث أن المشرع الفلسطيني لم يكتفِ بتحميل صاحب العمل مسؤولية تعويض العامل المصاب عن إصابة العمل، إنما أوجب عليه أيضاً في المادة (116) من القانون أن يقوم بالتأمين على عماله ضد إصابات العمل لدى شركات التأمين المرخصة والعاملة في فلسطين، فقد جاء في نص هذه المادة أنه: "يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين". إن قيام صاحب العمل بالتأمين على العمال هو تنفيذ من طرفه لنصوص قانون العمل. فلا يكفي مجرد النص على حق العامل في الحصول على تعويض عن إصابته، وتحميل

صاحب العمل المسؤولية عن هذا التعويض، بل نصّ المشرع على وجوب قيام رب العمل بالتأمين على مسؤوليته عن إصابات العمل، وبذلك يضمن العامل استيفاء مبالغ التعويض بالرغم من عدم ملاءة صاحب العمل، ودون خشية من قيام صاحب العمل بإخفاء أمواله تهريباً من دفع التعويضات (الحلواني، 1968)، فعقد التأمين المبرم بين صاحب العمل وشركة التأمين، ينشئ حقوقاً للعامل في مواجهة شركة التأمين (نصرة، 2012، ص166).

وفي الحقيقة فإن هذا النص يوفر حماية لصاحب العمل بالقدر الذي يوفر فيه حماية للعامل. ذلك أن مبلغ تعويض إصابة العمل، فضلاً عن نفقات العلاج والتأهيل، قد يكون مرهقاً لصاحب العمل، وخصوصاً إذا خلّفت الإصابة نسبة عالية من العجز الدائم لدى العامل المصاب، الأمر الذي يعني بأن مبلغ التعويض سيكون كبيراً. وبالتالي فإن قيام صاحب العمل بواجب تأمين جميع العمال ضد إصابات العمل، يعني حماية وطمأنينة له وللعمال على حد سواء.

لذا فإن قانون العمل الفلسطيني عاقب صاحب العمل الذي يتخلف عن القيام بهذا الواجب، وذلك في المادة (136) منه، والتي جاء فيها: "إذا خالف صاحب العمل أيّاً من أحكام المادتين (116، 117) يعاقب بغرامة لا تقل عن (300) دينار ولا تزيد على (500) دينار". ويلاحظ أن هذه العقوبة غير رادعة، وخصوصاً أن المشرع لم ينص على مضاعفة العقوبة في حالة التكرار، أو على تعدد العقوبة بتعدد عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم، وهي هنا عدم التأمين عليهم ضد إصابات العمل، وذلك كما فعل المشرع بالنسبة لمخالفات أخرى¹⁰.

وهناك من يقترح في هذه الحالة، ونؤيده في ذلك، إضافة عقوبة إغلاق منشأة العمل التي لم يؤمن صاحبها على عماله، وخصوصاً في حالة تكرار المخالفة (البرغوثي، وصلحات، 2011، ص9). إن هذا التأمين يعني أن تكون هناك ذمة أخرى تضاف إلى ذمة صاحب العمل لضمان أداء التعويضات للعامل المصاب أو لورثة العامل المتوفى حسب واقع الحال. وهناك من يرى أن هذا الإلزام القانوني على صاحب العمل له ما يستجبه من الناحية الواقعية طالما لم يلزم تطبيق قانون العمل صدور قانون ضمان اجتماعي أو تأمينات اجتماعية لتغطية ذلك الالتزام القانوني بصورة قانونية منظمة وشاملة (الجلاد، دون سنة نشر، ص146).

2- العمال المستفيدون من التغطية التأمينية

الأصل أن يتم ذكر اسم العمال المستفيدين من التأمين في بوليصة التأمين، إلا أن عدم ذكر اسمائهم لا يسقط حقهم في مطالبة شركة التأمين، فلو أمن صاحب العمل على ثلاثة عمال من الذين يعملون لديه، دون تحديد أسمائهم، وتصادفت إصابة أحد العمال في المصنع، فتلزم شركة التأمين بتعويض ذلك العامل المصاب بالرغم من عدم ورود اسمه في البوليصة

(نصرة، 2011، ص16). وهذا هو ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف المنعقدة في غزة في حكمها الصادر بتاريخ 2000/1/25، في الاستئناف الحقوقي رقم (1999/37)¹¹. إذ أن شركة التأمين دفعت في هذه الدعوى بأنها اتفقت مع الشركة المؤمن لها على تأمين عدد أربعة عمال فقط، لكنها قامت بتشغيل عدد من العمال يزيد على ثلاثة أضعاف هذا العدد¹².

وقد ردت المحكمة على ذلك بأنه: "طبقاً لوثيقة التعويض والجدول الملحق بها، تبين أن الشركة العربية للأخشاب قد أمنت لدى شركة غزة الأهلية للتأمين عن أربعة عمال نجارة دون تحديد أسماء المنتفعين، لذا فإنها ملتزمة بتعويض أية أربعة عمال لدى الشركة المؤمن لها عند إصابتهم في أثناء عملهم". وبالتالي فقد رفضت المحكمة طعن شركة التأمين بهذا الخصوص، وعدته غير مقبول. ونحن مع ما ذهبت إليه المحكمة في هذا الحكم، ونرى أنه محقق لمصلحة العامل المصاب، وبذات الوقت غير مجحف بحق شركة التأمين، لأنها ارتضت أن يكون التأمين على عدد معين من العمال، دون تحديد أسمائهم، ولأنه لم يُصَبَّ عمال يزيد عددهم عن العدد المتفق على تأمينه. وبالمقابل فقد جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في النقض المدني رقم (2006/60)، والصادر بتاريخ 2007/12/23¹³، أنه لما كان صاحب العمل هو الملزم قانوناً بتعويض العامل عن إصابة العمل، فإن كان قد أمّن عماله لدى شركة تأمين، فإن مناط مسؤولية شركة التأمين هو أن يكون العامل المصاب مشمولاً ببوليصة التأمين، وفقاً لأحكام عقد التأمين والشروط الواردة في البوليصة.

وأضافت المحكمة أنه لما كان البند الثالث من شروط بوليصة التأمين ينص على أن بوليصة التأمين تشمل (عمال المؤمن له المشتركين في تنفيذ مشروع بناء الهيكل الخرساني لفندق "الإنتركونتيننتال"-بيت لحم، على أن يتم تزويد الشركة بكشوفات شهرية بالأجور والرواتب المدفوعة في نهاية كل شهر)، فإن هذا يعني -وفقاً للمحكمة- أن بوليصة التأمين تشمل العمال الواردة أسماؤهم في الكشف الشهري الذي يقوم صاحب العمل المؤمن له بتزويد الشركة به في نهاية كل شهر. واعتبرت المحكمة أن هذا الشرط صحيح وملزم للمؤمن له ولا يعد شرط إذعان¹⁴. وأضافت المحكمة أن القول بأن هذا البند لم يشترط ذكر أسماء العمال غير وارد، لأن ذكر اسم العامل وأجره أمر بدهي، فلا يمكن تزويد الشركة بمجرد أرقام دون أسماء مستحقي الأجور، حتى يتبين لشركة التأمين من هم المشمولون ببوليصة التأمين¹⁵. ومع ذلك فإننا نرى أن شرط ذكر أسماء العمال في وثيقة التأمين كي يستحقوا تعويض إصابات العمل يجب أن يكون واضحاً لا لبس فيه، وأي غموض في هذا المجال يجب أن يفسر لمصلحة المؤمن له والمستفيدين من التأمين، وليس لصالح شركة التأمين¹⁶. خصوصاً أن القرار رقم (1) لسنة 2007 بشأن الوثيقة الموحدة لتأمينات العمال¹⁷، يجيز في الشرط (1/1) من الشروط الخاصة الواردة في الملحق رقم (1)

إصدار وثيقة التأمين دون تحديد أسماء العمال ورواتبهم في الشركات التي يزيد عدد عمالها وموظفيها عن خمسة وعشرين شخصاً. أما بخصوص الحكم المذكور، فنرى أن محكمة النقض أصابت في هذا الحكم، ذلك أنه حتى لو لم يكن واضحاً ومحددًا بشكل لا لبس فيه فإن قيام الشركة المؤمن لها بذلك فعلاً واعتيادها عليه، هو نوع من التفسير لبوليصة التأمين. الأمر الذي يعني أن دفع شركة التأمين في مكانه، وأنها غير ملزمة بتعويض العامل المصاب الذي لم يرد اسمه في الكشف الشهري لعمال الشركة المؤمن لها عن الشهر الذي حدثت فيه إصابته.

3- الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل

استثنى قانون العمل الفلسطيني بعض الفئات من الخضوع لأحكامه، الأمر الذي يعني أن هذه الفئات لن تتمتع بالحماية التي قررها هذا القانون في حال أصيب أي من المشمولين بها بإصابة عمل أو مرض مهني، وهذا الأمر بحد ذاته هو أحد العوامل التي تستدعي إعادة النظر في هذا الاستثناء برمته، والتضييق منه قدر الإمكان.

فقد جاء في المادة (3) من قانون العمل أنه: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء: 1- موظفي الحكومة¹⁸، والهيئات المحلية¹⁹، مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم. 2- خدم المنازل ومن في حكمهم، على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم. 3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى"²⁰.

وتتفيداً لهذه المادة فقد صدر قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013 بشأن خدم المنازل²¹، وقد خلا هذا القرار من إلزام صاحب العمل (المخدوم) بالتأمين على الخدم العاملين لديه ضد إصابات العمل، كما أنه لم يخضعهم لأحكام الباب التاسع من قانون العمل الذي ينظم أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة²². ويشكل هذا الأمر مأخذاً ونقصاً تشريعياً ينبغي تلافيه، لأن هذه الفئة قد تتعرض لإصابات عمل، شأنها شأن أي فئة من العمال، وليس هناك أي مبرر لعدم إلزام صاحب العمل بالتأمين عليها. لذا فإننا نؤيد الرأي القائل بأن استثناء فئة خدم المنازل ومن في حكمهم، وأفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى، يجب ألا يشمل واجب صاحب العمل بالتأمين عليهم ضد إصابات العمل، لما في ذلك من ضمان لهذه الفئات وحماية لها وحفظاً لحقها في العلاج والتعويض إذا حدث لأي من المشمولين بها إصابة عمل (البرغوثي، وصلحات، 2011، ص8)²³.

ومما زاد الأمر سوءاً لهذه الفئات المستثناة أن قانون التأمينات الاجتماعية الملغي، وفي المادة (3) منه نص على أن العمال الذين يسري عليهم هذا القانون هم العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، الأمر الذي يترك الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل مرة أخرى دون حماية على صعيد التأمينات الاجتماعية. صحيح أن تلك المادة نصت على تطبيق

القانون على من يصدر بشمولهم قرار من مجلس الوزراء، غير أن الأفضل هو شمول هذه الفئات بنص واضح وصريح، لا يحتمل أي تفسير أو تأويل، حماية لهم وحفظاً لحقوقهم.

ونشير أخيراً إلى فئة العمال المتدربين، الذين نظم أحكامهم قرار مجلس الوزراء رقم (169) لسنة 2004 بنظام التدريب والتوجيه المهني طبقاً لقانون العمل²⁴، فهذا النظام لم يلزم صاحب العمل بالتأمين عليهم ضد إصابات العمل، رغم أن مخاطر وقوع هذه الإصابات بالنسبة لهم عالية، كونهم متدربين ومبتدئين، بل اكتفى هذا النظام بنص المادة (6/3) على قيام صاحب العمل بإشعار وزارة العمل في حال حدوث إصابة عمل أو مرض مهني للعامل المتدرب خلال (48) ساعة، ونقله إلى أقرب مركز علاج، لذا من المهم أن يضاف إلى هذه الأحكام صراحةً النص على تأمين هؤلاء العمال المتدربين ضد إصابات العمل²⁵.

المطلب الثاني: النطاق الموضوعي لالتزام صاحب العمل بالتأمين من مسؤوليته عن إصابات العمل

خلا قانون العمل الفلسطيني من تحديد مبلغ التعويض الذي يجب التأمين عليه، فقد يؤمن صاحب العمل على مبلغ بسيط، ليقلل من أخطار التأمين التي سيلتزم بدفعها لشركة التأمين، ما يغدو التأمين معه شكلياً، ولا يحقق الهدف الذي شرع لأجله. لذا يرى البعض -بحق- أنه من الضروري تجاوز هذا النقص التشريعي عبر وضع حد أدنى لمبلغ التعويض الذي يلزم صاحب العمل بالتأمين عليه (نصرة، 2012، ص167)²⁶، غير أنه من المهم الإشارة إلى أن تجاوز هذا النقص ينبغي أن يكون من خلال صدور تشريع ثانوي أو فرعي يتضمن كل التفاصيل ذات العلاقة، ويصدر عن جهة تنفيذية مختصة يحددها القانون، وليس من خلال القانون ذاته، لأن هذه التفاصيل متغيرة من وقت إلى آخر، ومن نوع عمل إلى آخر. ومع هذا المأخذ على قانون العمل الفلسطيني، فإننا نجد، من خلال المقارنة بينه وبين قوانين عمل أخرى، أن المشرع الفلسطيني جاء متقدماً عليها في مسألة إلزام صاحب العمل في التأمين عن عماله لدى شركات تأمين مرخصة، إذ أن كثيراً من القوانين لم تلزم صاحب العمل بذلك، ما يعني أن صاحب العمل يتحمل نفقات علاج العامل المصاب وتأهيله وتعويضه كافة، الأمر الذي يعرض العامل لمماثلة صاحب العمل وضغوطه فيما يتعلق بتعويضاته المستحقة في ذمة صاحب العمل، إضافة إلى أنه معرض لخطر فقدان التعويض أو مزاحمة دائني صاحب العمل في إعسار أو إفلاس هذا الأخير. ومن هذه القوانين التي لم توجب على صاحب العمل تأمين عماله، وقصرت الأمر على التزام صاحب العمل بعلاج عماله المصابين وتعويضهم، قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي رقم (8) لسنة 1980، وقانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل القطري، وقانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996²⁷.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفلسطيني، وبعد صدور قانون العمل، تنبّه لأهمية معالجة إصابات العمل وأمراض المهنة لما لهذه الإصابات من آثار اجتماعية على المجتمع بأسره، فعالج الأحكام المتعلقة بها من خلال قانون التأمينات الاجتماعية رقم (3) لسنة 2003²⁸، إذ بيّن في هذا القانون كثيراً من الأحكام التي لم يتطرق لها قانون العمل الفلسطيني، وخصوصاً مقدار التأمين الذي يدفع ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، والجزء الذي يتم اقتطاعه من أجور العمال، والجزء الذي يترتب على صاحب العمل دفعه عن العامل بهذا الخصوص²⁹، إلا أن هذا القانون ألغي بقرار بقانون رقم (6) لسنة 2007 بشأن إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية³⁰، ما أعاد حالة الفراغ التشريعي في بعض المسائل الخاصة بتنظيم أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة والتعويضات الناجمة عنها (البرغوثي، وصلحات، 2011، ص14).

المبحث الثاني: مسؤولية صاحب العمل الملتمزم بواجب التأمين عن تعويض إصابات العمل

يتضمن هذا المبحث مطلبين، نتحدث في المطلب الأول عن مطالبة صاحب العمل فقط بالتعويض عن إصابة العمل، وفي المطلب الثاني نتحدث عن تراخي صاحب العمل عن إبلاغ شركة التأمين بوقوع حادث العمل.

المطلب الأول: مطالبة صاحب العمل فقط بالتعويض دون شركة التأمين

ذكرنا أن المادة (116) من قانون العمل أوجبت على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى شركات التأمين المرخصة في فلسطين. غير أن قيام صاحب العمل بالتأمين على عماله تنفيذاً لنص المادة (116)، لا يعني عدم استطاعة العامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض، فتبقى مسؤولية صاحب العمل منفرداً قائمة عن هذا التعويض³¹، وتكون مطالبته به من قبل العامل صحيحة وفي مكانها، ولا يرد في هذا المجال دفع صاحب العمل بأن قيامه بالتأمين على عماله يخلي طرفه ويعفيه من مسؤولية التعويض. وفي هذا السياق فقد جاء في حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الطعن رقم (2008/253)، الصادر بتاريخ 2009/4/21³²، أن قيام صاحب العمل بتأمين العمال من حوادث العمل لا يعني انتفاء مسؤوليته عن تعويض العامل المصاب بحادث عمل، ولا إعفائه من الالتزام بهذا التعويض، ما دامت محكمة الدرجة الأولى ردت الدعوى عن شركة التأمين وحصرتها في صاحب العمل³³. وذهبت محكمة النقض في هذا الحكم إلى أن عدم تعرض محكمة الاستئناف لمسألة التغطية التأمينية لا يجرح الحكم المطعون فيه، ما دامت شركة التأمين ليست مختصة أمام محكمة الاستئناف، ولا ينفي ذلك حق صاحب العمل في الرجوع على شركة التأمين بما حكم به عليه إن كان محقاً بادعائه بوجود تغطية تأمينية.

فصاحب العمل ملزم، في جميع الأحوال وبشكل منفرد، بتعويض العامل عن إصابة العمل، غير أنه إن كان قد تعاقد مع شركة تأمين لتغطية تعويض إصابات العمل، فيستطيع بعد تنفيذ التزامه بتعويض العامل المصاب، الرجوع على شركة التأمين ومطالبتها بما التزم به في هذا المجال، وفي حدود عقد التأمين المبرم بينهما. ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل له عند مطالبته بتعويض إصابة العمل أن يطلب إدخال شركة التأمين كخصم في الدعوى وفقاً للمادة (1/96) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001³⁴، الأمر الذي يؤدي إلى الحكم عليها بذات الطلبات الأصلية الواردة في لائحة الدعوى (التكروري، 2009، ص 415-419). وجاء في الدعوى الحقوقية رقم (2007/34) لدى محكمة بداية رام الله³⁵، أن صاحب العمل (الشركة المدعى عليها في الدعوى الاصلية) أبدت أنه: "لا مسؤولية عليها ولا التزام عليها لتسديد المبالغ المطالب بها (والمقصود تعويض إصابة العمل) وأن مسؤوليتها انتفت عن تسديد هذه التعويضات بمجرد قيامها بالتعاقد مع المدعى عليها الثانية (أي شركة التأمين)، بموجب بوليصة التأمين المحددة في لائحة الدعوى.

إننا نرى أن هذا الدفع غير وارد، وكما ذكرنا فإن مسؤولية صاحب العمل تبقى قائمة عن تعويض العامل المصاب حتى مع قيامه بالتأمين على عماله، فهو يتحمل مخاطر التعويض وأعباءه لقاء ما يحصل عليه من خدمات العمال، وما يحققه من أرباح نتيجة لهذه الخدمات. وتطبيقاً لذلك، جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في النقض المدني رقم (2006/60) أن: "صاحب العمل هو الملزم قانوناً بتعويض العامل عن إصابة العمل، فإن كان قد أمّن عماله لدى شركة تأمين، فإن مناط مسؤولية شركة التأمين هو أن يكون العامل المصاب مشمولاً ببوليصة التأمين وفقاً لأحكام عقد التأمين والشروط الواردة في البوليصة...."³⁶. الأمر الذي يعني أن صاحب العمل ملزم بالتعويض سواء أمّن على عماله أم لم يؤمن، أي أنه مسؤول عن هذا التعويض في الحالتين، غير أنه إن لم يؤمن عليهم فيكون مسؤولاً وحده عن التعويض. ومن نافلة القول إن صاحب العمل يكون مسؤولاً -من باب أولى- عن تعويض العامل المصاب، إذا لم يقم صاحب العمل بما أوجبته عليه المادة (116) من قانون العمل المشار إليها، من تأمين العاملين لديه لدى شركة تأمين مرخصة.

وكذلك فإن صاحب العمل مسؤول وحده عن التعويض ولو قامت مسؤولية طرف ثالث وفق ما جاء في المادتين (118) و(2/127)³⁷، وليس بإمكان صاحب العمل دفع هذه المطالبة لمجرد رجوع العامل عليه وحده دون الطرف الثالث المتسبب بالإصابة. وأخيراً نشير إلى أنه إذا حدثت إصابة العمل أو المرض المهني نتيجة خطأ ارتكبه صاحب العمل، وكان الضرر الذي لحق بالعامل المصاب نتيجة هذا الخطأ يفوق التعويض المقرر له في القانون، فيحق لهذا العامل المصاب أو المستحقين، الجمع بين التعويض الذي يقرره القانون والتعويض الذي تقررته المحكمة المختصة على أساس أحكام المسؤولية المدنية المقررة

في القانون المدني (أبو شنب، 2005، ص257)، وذلك بما لا يتجاوز مقدار الضرر الواقع بالعامل المصاب. ونرى أن ينص قانون العمل الفلسطيني على ذلك صراحة، حسماً لأي نزاع فيما لو كانت الإصابة بخطأ صاحب العمل، وكان الضرر الذي لحق بالعامل يفوق التعويض المقرر له في القانون³⁸.

المطلب الثاني: تراخي صاحب العمل عن إبلاغ شركة التأمين بوقوع حادث العمل

جاء في المادة (117) من قانون العمل الفلسطيني أنه: "عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي: إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها، ويسلم المصاب صورة عن الإخطار". فهذا النص يوجب على صاحب العمل إخطار شركة التأمين، التي أمن على عماله لديها، خطياً بوقوع الإصابة خلال 48 ساعة من وقوعها. وهو يعني أن الإخطار الشفوي لا يفي بمتطلبات النص. غير أن هذا النص لم يحدد وسيلة تبليغ الإخطار الخطي لشركة التأمين، وعليه يمكن القول إنه يمكنه تبليغ شركة التأمين بأية وسيلة تحقق الغاية من التبليغ، وهي علم شركة التأمين بوقوع إصابة عمل لأحد العمال المشمولين بالتأمين لديها، كما لو تم هذا التبليغ بتسليم الإخطار باليد لشركة التأمين أو بالبريد المسجل مع علم الوصول. كما جاء في المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 2004 بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها أن³⁹:

1. على صاحب العمل إخطار الوزارة خلال ثمان وأربعين ساعة في أي من الحالات التالية:
 - أ. إصابة عمل وفق النموذج المرفق رقم (1) ب. اكتشاف مرض مهني وفق النموذج المرفق رقم (2) ج. وقوع حادث جسيم يؤدي إلى توقف العمل بالمنشأة أو أحد أقسامها الإنتاجية يوم عمل فأكثر وفق نموذج الإخطار المرفق رقم (3).
 2. ترسل نسخة من الإخطار إلى الجهة المؤمن لديها، ويحتفظ كل من العامل وصاحب العمل بنسخة منه".

نلاحظ أن هذا النص جاء موضحاً ومفسراً لما جاء في نص المادة (117) من قانون العمل، فيما يتعلق بشكل الإخطار الخطي الذي يجب على صاحب العمل أن يرسله لشركة التأمين، فهو نسخة من نموذج (إخطار عن وقوع إصابة العمل)، أو نموذج (إخطار اكتشاف مرض مهني) بحسب واقع الحال، المرفقين مع قرار مجلس الوزراء المشار إليه. غير أن السؤال الذي يثور هنا هو: ما الذي يترتب على تقاعس صاحب العمل عن إخطار الجهة المؤمن لديها بوقوع إصابة عمل لأحد عماله؟ هل تتحلل شركة التأمين في هذه الحالة من التزامها بتعويض هذا العامل بسبب تقاعس صاحب العمل عن إخطارها بوقوع الإصابة؟

قد تتم الإجابة عن ذلك بأن المشرع لم يقصد هذه النتيجة عند إلزامه صاحب العمل بإخطار الجهة المؤمن لديها، وأن هذا الإخطار هو لغايات تنظيمية، ولغايات إعلام الشركة بوقوع الإصابة، استعداداً لتنفيذها التزامها بتعويض العامل عن الإصابة. فتراخي صاحب العمل في التبليغ لا يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض، سواء أكانت مطالبته لشركة التأمين مباشرة أم عن طريق القضاء، أي أن التأخير لا يؤثر في أصل الحق (الأودن، دون سنة نشر، ص14)، وخصوصاً أن المادة (124) من قانون العمل تبين أن حق العامل المصاب في التعويض عن الإصابة لا يسقط إلا بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة، ما لم يكن التأخير في هذه المطالبة ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع (البرغوثي، وصلحات، 2011، ص41)⁴⁰. وبمفهوم المخالفة، فإن أي سبب آخر، غير مضي مدة التقادم هذه، لا يمس حق العامل المصاب في المطالبة بالتعويض عن الإصابة، ولا يشكل حائلاً دون هذه المطالبة، سواء طالب العامل صاحب العمل نفسه أو شركة التأمين، أو كليهما معاً⁴¹. وقد أخذ القضاء الفلسطيني بذلك، إذ اعتبرت محكمة الاستئناف المنعقدة في غزة في حكمها الصادر في القضية رقم (2003/152)⁴²، أن ما من أثر يمكن أن يمس حق المستأنف ضده (العامل المصاب) من تراخي شركة الكهرباء (صاحب العمل) في إبلاغه الشركة المؤمنة بحادث العمل.

غير أننا نرى أنه ينبغي التمييز بين ما إذا كانت شركة التأمين قد اشترطت على صاحب العمل إخطارها بوقوع حادث العمل الذي نتجت عنه الإصابة، بحيث يسقط حق العامل المصاب في الرجوع على الشركة مطالباً إياها بالتعويض، إذا لم يقم صاحب العمل بواجب الإخطار دون عذر مقبول، وبين حالة عدم تمسك شركة التأمين بهذا الشرط في عقد التأمين. ففي الحالة الأولى يسقط حق المصاب تجاه الشركة، ولا يكون له إلا الرجوع بالتعويض على صاحب العمل، أما في الحالة الثانية فيبقى الحق في التعويض قائماً تجاه شركة التأمين.

وسندنا في ذلك ما ورد في المادة (12) من قانون التأمين الفلسطيني رقم (20) لسنة 2005، والتي تقضي ببطلان الشرط الذي قد يرد في وثيقة التأمين، والذي يقضي بسقوط حق المؤمن له، بسبب تأخره في إعلان الحادث المؤمن منه إلى الجهات المطلوب إخطارها أو في تقديم المستندات، إذا تبين أن التأخير كان لعذر مقبول. وبمفهوم المخالفة لهذا النص فإنه إذا لم يكن سبب التأخير في إبلاغ شركة التأمين بوقوع إصابة العمل عذراً مقبولاً، فإن هذا يعني صحة الشرط الذي قد يرد في وثيقة التأمين، والذي يقضي بسقوط حق المؤمن له في هذه الحالة. وقد أيد بعض الفقه (يرجع إلى النص) هذا الاتجاه، واعتبره أمراً طبيعياً، إذ أن مناط التزام المؤمن بأداء مقابل التأمين هو وقوع الحادث المؤمن منه، ومن ثم فإن على المؤمن له أن يحيط المؤمن علماً بتحقيق الحادث، حتى يقبض مقابل التأمين المذكور في العقد (العتير، 2012، ص218).

المبحث الثالث: مسؤولية صاحب العمل وشركة التأمين عن التعويض

يتضمن هذا المبحث مطلبين، تحدثت في أولهما عن مطالبة كل من صاحب العمل وشركة التأمين معاً، وفي ثانيهما عن سقوط حق العامل المصاب بالتقاعد في مواجهة صاحب العمل وشركة التأمين بالتقادم.

المطلب الأول: مطالبة كل من صاحب العمل وشركة التأمين معاً

يستطيع العامل مطالبة صاحب العمل وشركة التأمين المؤمن لديها بتعويض إصابة العمل من أي منهما، أو من كليهما، على وجه التضامن والتكافل فيما بينهما⁴³، نظراً لقيام مسؤولية كل منهما عن تعويض الضرر نفسه، وإن كان مصدر التزام كل منهما تجاه العامل مختلفاً عن الآخر. ومن الملاحظ أن قانون العمل لم ينص بشكل مباشر على هذه المطالبة المنفردة أو المشتركة لكل من صاحب العمل والمؤمن، وهو ما نرى ضرورة النص عليه، ولنا في المادة (151) من قانون التأمين الفلسطيني أسوة، إذ جاء فيها: "للمصاب حق إقامة الدعوى للمطالبة عن الاضرار الجسدية والمادية والمعنوية التي لحقت به جراء الحادث، ضد المؤمن والمؤمن له معاً أو ضد المؤمن أو الصندوق فقط". إن مسؤولية صاحب العمل عن هذا التعويض تنشأ نتيجة عقد العمل الذي يربطه بالعامل المصاب، وهي مسؤولية مفترضة، أي أنها تنشأ بمجرد انطباق وصف إصابة العمل على الحادث، أما مسؤولية شركة التأمين فتتبع من أن عقد التأمين المبرم بينها وبين صاحب العمل، هو لمصلحة العمال الذين يجب تعويضهم من قبل شركة التأمين عند وقوع الخطر المؤمن ضده، وهو إصابات العمل وأمراض المهنة⁴⁴. ونظراً لكون العامل يستطيع أن يطالب صاحب العمل وشركة التأمين بالتعويض منفردين أو مجتمعين، فإنهما يكونان متضامنين ومتكافلين في مواجهة هذا العامل، فإذا أوفى أحدهما بالتعويض برئت ذمة الآخر. وبالطبع فإن هذا التضامن والتكافل بين صاحب العمل وشركة التأمين يكون في حدود ما نص عليه عقد التأمين المبرم بينهما.

جاء في حكم محكمة بداية رام الله في الدعوى رقم (2009/329)⁴⁵، أن: "المادة (116) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، قد ألزمت كل رب عمل بالتأمين على جميع عماله، وذلك كضمانة للعامل من أجل الحصول على التعويض في حالة تعسر رب العمل أو عدم قدرته على الدفع، وفي هذه الحالة فإنه من حق العامل المصاب مطالبة أي من رب العمل أو شركة التأمين أو كليهما بمقدار التعويض المستحق....". وفي حكم محكمة الاستئناف العليا المنعقدة في غزة، في الاستئنافين الحقوقيين رقم (99/187)، ورقم (99/188)، والصادر بتاريخ 1999/12/5، ألزمت المحكمة صاحب العمل وشركة التأمين بأن يدفعوا متضامنين ومتكافلين تعويض إصابة العمل للعامل المصاب، وذلك بما ثبت للمحكمة من أن الإصابة هي إصابة

عمل لحقت به في أثناء عمله لدى صاحب العمل، وبما ثبت لديها أيضاً أن صاحب العمل هذا آمن على عماله لدى شركة التأمين⁴⁶.

وقد يثور نزاع بين صاحب العمل وشركة التأمين حول استحقاق العامل للتعويض في مواجهة شركة التأمين من عدمه، فإذا أثبتت شركة التأمين أنها غير مسؤولة عن هذا التعويض لأي سبب، فلا يكون أمام العامل المصاب سوى الرجوع على صاحب العمل ومطالبته بالتعويض. وفي هذا المجال جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في النقض المدني رقم (2006/60)، المشار إليه سابقاً، أنه لما كانت علاقة شركة التأمين مع المؤمن لها هي علاقة تعاقدية، ولما كانت الجهة المؤمن لها هي المكلفة قانوناً بإثبات أن العامل المصاب مشمول ببوليصة التأمين، ولما لم تقدم المؤمن لها للمحكمة ما يثبت ذلك؛ إذ أن الكشف الشهري الذي كان يقدم من المؤمن لها لشركة التأمين بأسماء العمال المشمولين بالتأمين، قد خلا من اسم العامل المصاب في الشهر الذي أصيب فيه هذا العامل، فإن ما توصلت إليه محكمة الموضوع من أن العامل المصاب ليس مشمولاً ببوليصة التأمين، وبالتالي فإن الخصومة منعدمة بينه وبين شركة التأمين، يكون واقعاً في محله وموافقاً للقانون.

كما جاء في حكم محكمة بداية رام الله رقم (2009/329) المشار إليه سابقاً، أن مسؤولية شركة التأمين تجاه العامل، وإن كانت محدودة بسقف وثيقة التأمين المنظمة بحكم قانون العمل لصالح العمال، إلا أن الشروط الأخرى المتكونة بين رب العمل وشركة التأمين لا تسري في مواجهة العامل المصاب، في حين أن العلاقة بين رب العمل وشركة التأمين مصدرها العقد شروطه كافة. وبالتالي وجدت هذه المحكمة أنه دون الحاجة لبحث صحة أو عدم صحة الشرط الذي دفعت به شركة التأمين (وهو أن حادث السير الذي تعرضت له المدعية العاملة مستثنى من التغطية التأمينية كحادث عمل حسب أحكام وشروط وثيقة التأمين⁴⁷) فإنه لا يسري في مواجهة العامل المصاب. وقد أيدت محكمة الاستئناف ما جاء في حكم محكمة البداية هذا، من خلال حكمها الصادر بتاريخ 2010/7/18 في الاستئناف المدني رقم (2010/168)⁴⁸، عندما اعتبرت هذه المحكمة أن القول بوجود استثناءات في بوليصة التأمين تعفي شركة التأمين من المسؤولية، إذا كانت الإصابة التي تعرض لها العامل نتيجة حادث سير، هو قولٌ مقبول في مواجهة رب العمل، أما العامل فهو من الغير، ويستطيع أن يدفع بعدم انطباق هذا الاستئناف في مواجهته⁴⁹. غير أننا نختلف مع هذين الحكمين الصادرين عن محكمة البداية والاستئناف في هذه الدعوى، ذلك أن شروط قيام شركة التأمين بتعويض العامل المصاب تحدها وثيقة التأمين المبرمة بين صاحب العمل وشركة التأمين، فأى شرط يرد في وثيقة التأمين ملزم لطرفي عقد التأمين (صاحب العمل وشركة التأمين)، فإن كانت

هذه الشروط تحرم العامل من الحصول على تعويض إصابة العمل، أو أن يكون هذا التعويض دون الضرر الذي لحق بالعمال نتيجة إصابة العمل، فليس أمام العامل سوى الرجوع على صاحب العمل ومطالبته بالتعويض الذي يستحقه. ولذلك فإن محكمة النقض رفضت هذا التبرير من محكمة الاستئناف، رغم أنها ردت طعن شركة التأمين، إنما لسبب مغاير للسبب الوارد في الحكم المطعون فيه بالنقض، وهو ما نتفق فيه مع محكمة النقض تماماً⁵⁰. فقد وجدت محكمة النقض أن إرادة طرفي عقد التأمين محل الدعوى قد اتجهت صراحة، وفق الشرط الخاص المحدد للنطاق الجغرافي للتغطية التأمينية، إلى أن هذه التغطية تشمل ما يتعرض له المؤمن عليهم في أثناء تنقلهم من مراكز عملهم إلى مكان إقامتهم، وهذا الشرط هو واجب التطبيق. وبالتالي فإن ادعاء الطاعنة (شركة التأمين) بعدم مسؤوليتها، كون الحادث هو حادث سير مستثنى من التغطية التأمينية وفق الشروط العامة الواردة في ملحق وثيقة التأمين، يغدو غير وارد، ويغدو ما توصلت إليه محكمة الاستئناف موافقاً للقانون من حيث النتيجة، وذلك للسبب الذي بينته محكمة النقض، وليس للسبب الوارد في الحكم المطعون فيه.

لذا فإن محكمة النقض في حكمها في النقض المدني رقم (2006/60)، اعتبرت أن صاحب العمل هو الملزم قانوناً بتعويض العامل عن إصابة العمل، فإن كان قد آمن عماله لدى شركة تأمين، فإن مناط مسؤولية شركة التأمين هو أن يكون العامل المصاب مشمولاً ببوليصة التأمين، وفقاً لأحكام عقد التأمين والشروط الواردة في البوليصة. فهذا يعني بوضوح أن شركة التأمين ليست ملزمة بتعويض العاملين لدى صاحب العمل إلا في الحدود وبالشروط التي جرى الاتفاق عليها بين شركة التأمين وصاحب العمل، وبخلاف ذلك ليس أمام العامل المصاب سوى الرجوع على صاحب العمل ومطالبته بالتعويض الذي لا تشمله وثيقة التأمين⁵¹.

المطلب الثاني: سقوط حق العامل المصاب في مواجهة صاحب العمل وشركة التأمين بالتقادم

قد يسقط حق العامل المصاب بتقديم دعوى التعويضات بالتقادم في مواجهة صاحب العمل أو شركة التأمين دون أن يعني ذلك بالضرورة سقوط حقه في مطالبة الجهة الأخرى بهذا التعويض، فقد يحدث أن يتمسك أحد الطرفين (أي صاحب العمل أو شركة التأمين) بالتقادم دون الآخر. وفي هذا الصدد جاء في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني أنه: "ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع، يسقط حق العامل المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة". فإن تمسك أحد الطرفين بالتقادم، وكانت مدته قد انقضت فعلاً بالنسبة لهذا الطرف، فلا تُسمع الدعوى عليه لعلّة التقادم. أما إن لم تكن ذات المدة انقضت بالنسبة للطرف الآخر، أو كانت انقطعت

لأبي سبب، فإن هذا يعني إمكانية مطالبة الطرف الآخر بهذه التعويضات، إذ لا ارتباط بين التزام صاحب العمل وشركة التأمين من هذه الزاوية.

جاء في حكم محكمة الاستئناف الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الحكم الصادر بتاريخ 2010/1/11، في الاستئناف المدني رقم (2008/97)⁵²، أنه لما كانت الدعوى قد أقيمت بعد مضي مدة التقادم المنصوص عليها في المادة (124) من قانون العمل، وحيث أن المستأنفة (شركة التأمين) قد تمسكت بهذا الدفع (أي الدفع بالتقادم) بتقديم الطلب رقم (2007/266) أمام محكمة الدرجة الأولى (محكمة بداية رام الله)، والمتضمن طلب رد الدعوى قبل الدخول في الأساس لعلة التقادم، فإن قرار هذه الأخيرة المستأنف (والقاضي برد طلب شركة التأمين الذي يتضمن التمسك بالتقادم)، يكون في غير محله وتكون أسباب استئنائه مقبولة. وعند الطعن في هذا الحكم بالنقض رقم (2010/73)، قررت المحكمة أنه "بالنسبة للسبب الثالث المتعلق بعدم تمسك المطعون ضدها الأولى (الشركة صاحبة العمل) بالدفع بالتقادم في أية مرحلة، ولما كان الدفع بسقوط الحق في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل لمرور الزمن، هو دفع بعدم سماع الدعوى لا يتعلق بالنظام العام، ولا يحكم به إلا لمن تمسك به من المدعى عليهم في حال تعددهم، ما لم يكن موضوع الدعوى غير قابل للتجزئة، ولما كان عدم تمسك صاحب العمل بالدفع بعدم سماع الدعوى لمرور الزمن لا يحول دون أن تتمسك المطعون ضدها الثانية بهذا الدفع، فقد كان على محكمة الاستئناف أن تقرر رد الدعوى بالنسبة للمدعى عليها الثانية فقط (شركة التأمين)، وإعادة ملف الدعوى لمحكمة الدرجة الأولى للسير فيها في مواجهة المدعى عليها الأولى التي لم تتمسك بهذا الدفع (الشركة صاحبة العمل)، ولما لم تفعل فإن حكمها يكون مخالفاً للقانون وحرماً بالنقض من هذه الناحية".

وأرى في هذا المجال أن حكم محكمة النقض صائب وفي محله، ذلك أن من قدم الدفع بعدم قبول الدعوى أمام محكمة الدرجة الأولى لعلة التقادم هو المدعى عليها الثانية (شركة التأمين) دون المدعى عليها الأولى (الشركة صاحبة العمل)، وبالتالي لا يستفيد من هذا الدفع سوى من قدمه لأنه ليس متعلقاً بالنظام العام كالدفع بعدم الاختصاص النوعي أو القيمي مثلاً. فحتى لو أن الدعوى المتعلقة بحق المدعين (ورثة العامل المتوفى) في ذمة المدعى عليهما (صاحب العمل وشركة التأمين) أصبحت غير مسموعة بسبب التقادم، فإن من يستفيد من هذا الأمر هو الخصم الذي تمسك به (شركة التأمين) دون الخصم الذي لم يتمسك به (الشركة صاحبة العمل)، طالما لم يكن موضوع الدعوى غير قابل للتجزئة. وهو ما أخطأت فيه محكمة الاستئناف عندما اعتبرت أنه كان يجب على محكمة البداية قبول طلب رد الدعوى قبل الدخول في الأساس لعلة التقادم بالنسبة للشركة صاحبة العمل وشركة التأمين معاً، وليس بالنسبة لشركة التأمين (التي قدمت الدفع) فقط.

وفي ذات الاتجاه جاء في حكم محكمة النقض في الطعن رقم (2008/321) الصادر بتاريخ 2009/9/27 أنه: "لما كان الطاعن قد أقام دعواه ضد كل من بلدية جنين التي يعمل فيها وشركة غزة الأهلية للتأمين، وبما أنه من الثابت في ملف الدعوى أن وكيل المدعى عليها الأولى (بلدية جنين) لم يتمسك بالدفع بسقوط حق المدعي (العامل المصاب) وفق المادة (124) من قانون العمل، بل صرح بأنه لا يرغب في تقديم طلب لرد الدعوى قبل الدخول في الأساس وكرر الإجابة عن لائحة الدعوى، بينما تمسك وكيل المدعى عليها الثانية (شركة التأمين) بهذا الدفع، فقد كان على محكمة الاستئناف أن تبين في حكمها أثر هذا الاختلاف في موقف المدعى عليهما من المسألة محل البحث قبل أن ترد الدعوى عنهما معاً، ولما لم تفعل فإن حكمها يكون مشوباً بالقصور في التعليل والتسبيب وواجب النقض"⁵³. فهذا الحكم يؤكد على أن الجهة التي تمسكت بالدفع بالتقادم هي التي تستفيد من هذا الدفع دون الجهة التي لم تتمسك به⁵⁴. وأشار هنا إلى أن محكمة الاستئناف في هذه الدعوى، كانت قد أيدت قرار محكمة الدرجة الأولى (محكمة بداية جنين)⁵⁵، التي اعتبرت أن المدعي (العامل المصاب) أقام دعواه بعد انقضاء أكثر من سنتين (من تاريخ حصوله على التقرير الطبي النهائي، الذي يعد تاريخاً لاستقرار الإصابة)، أي بعد انقضاء مدة تقادم حق المصاب في التعويض المحددة في المادة 124 من قانون العمل، وتوصلت محكمة الدرجة الأولى إلى أنه: "يجوز إثارة هذا الدفع في أية مرحلة من مراحل الدعوى، ما لم يصدر عن الخصم إقرار يتعارض مع هذا الدفع، الأمر الذي تبين منه أن لائحة الدعوى قد أودعت قلم المحكمة بعد مدة السنتين التي حددها القانون، لذلك قررت رد الدعوى لعل مرور الزمن، وإقامتها خارج المدة القانونية".

خطأ محكمتي البداية والاستئناف هنا -كما ذكرت محكمة النقض وبحق-أنهما لم تميزا بين المدعى عليها الأولى (صاحبة العمل) والمدعى عليها الثانية (شركة التأمين)، إذ أن هذه الأخيرة دفعت المطالبة بعلّة مرور الزمن دون المدعى عليها الأولى (صاحبة العمل)، الأمر الذي يعني أنه لا يجوز رد الدعوى عن صاحبة العمل، التي لم يتمسك وكيلها بهذا الدفع، بل صرح بأنه لا يرغب في تقديم طلب لرد الدعوى قبل الدخول في الأساس، وكرر الإجابة عن لائحة الدعوى. عند إعادة ملف الدعوى لمحكمة الاستئناف، قررت هذه الأخيرة السير على هدي قرار محكمة النقض رقم (2008/321) المشار إليه، واتباع النقض حسب الأصول. وبناءً عليه فقد اعتبرت محكمة الاستئناف أن: "وكيل المدعى عليها الثانية (شركة التأمين) تقدم بطلب لعدم قبول الدعوى قبل الدخول بالأساس، وأنه تمسك بهذا الدفع أكثر من مرة، بالرغم من ذكره في البند الخامس من لائحته الجوابية، ما يعني أنه لم يسقط حقه في التمسك بهذا الدفع. وبذات الوقت، أضافت المحكمة، فإننا نجد أن وكيل المدعى عليها الأولى (بلدية جنين/صاحب العمل) أبدى رغبته صراحة بعدم تقديم طلب لرد الدعوى قبل الدخول بالأساس، بالرغم من

أن المحكمة أجابته عن طلبه، وكرر الإجابة عن لائحة الدعوى، ومن ثم باشر بتقديم بيناته وفق الأصول، ما نستنتج معه أن وكيل المدعى عليها الأولى قد تنازل صراحة وأسقط حقه في الدفع بعبء مرور الزمن، وفق ما تقضي به أحكام المواد (89-91) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001. وبما أننا نستخلص من الأوراق بأن موقف المدعى عليها الأولى (صاحبة العمل)، يختلف تمام الاختلاف عن موقف المدعى عليها الثانية (شركة التأمين)، في مسألة الدفع بمرور الزمن، حيث تنازلت المدعى عليها الأولى عن حق التمسك بالتقادم بعد أن اكتملت مدة التقادم، وبما أن هذا التنازل سائح قانوناً، فقد كان على محكمة الدرجة الأولى أن تقرر رد الدعوى عن المدعى عليها الثانية فقط، لعلها تسري في إجراءات الدعوى في مواجهة المدعى عليها الأولى فقط".

وبناء على ما تقدم فقد قررت محكمة الاستئناف بتاريخ 2010/12/6 أنه: "... وعملاً بأحكام المادة (223) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001⁵⁶، إلغاء القرار المستأنف في مواجهة المدعى عليها الأولى (بلدية جنين)، وتأييد القرار المستأنف في مواجهة المدعى عليها الثانية (شركة غزة الأهلية للتأمين) وإعادة الأوراق لمحكمة الدرجة الأولى لمتابعة النظر في الدعوى بحق المدعى عليها الأولى وفق أحكام القانون، ومن ثم إصدار القرار المقتضى...".

وأرى أن محكمة الاستئناف نحت منحىً سليماً، سواء من الناحية الإجرائية لجهة السير على هدي محكمة النقض وفق أحكام المادة (4/236) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية⁵⁷، أم من الناحية من الموضوعية من خلال ضرورة التفرقة فعلاً بين المركزين القانونيين للمدعى عليهما الأولى والثانية، والناتج عن تمسك الثانية بمرور الزمن دون الأولى، الأمر الذي يعني عدم إمكانية استمرار النظر في الدعوى في مواجهة الثانية وردّها عنها، واستمرار نظرها في مواجهة الأولى.

وأشير هنا إلى أن هذه هي مدة التقادم الوحيدة المنصوص عليها في قانون العمل، بمعنى أن بقية حقوق العامل تخضع للتقادم المدني الطويل. ويرأى إن هذه المدة قصيرة، وهي تحقق مصلحة صاحب العمل وشركات التأمين دون النظر لمصلحة العامل، وأرى كذلك أن تجري زيادتها إلى خمس سنوات مثلاً، الأمر الذي يعكس توازناً أكبر بين مصلحة العامل المصاب من جهة ومصلحة كل من شركات التأمين وأصحاب الأعمال من جهة أخرى.

المبحث الرابع: التزام شركة التأمين بأداء مبلغ التعويض للعامل المصاب

يتضمن هذا المبحث مطلبين، نتناول في المطلب الأول مطالبة شركة التأمين بالتعويض دون صاحب العمل، ونبحث في المطلب الثاني حالة مسؤولية شخص ثالث (الغير) عن إصابة العامل.

المطلب الأول: مطالبة شركة التأمين بالتعويض دون صاحب العمل

قد يثور تساؤل هنا هو: هل يستطيع العامل يستطيع مطالبة شركة التأمين وحدها بالتعويض عن إصابة العمل دون مطالبة صاحب العمل؟

أرى أنه يحق للعامل تقديم دعوى تعويض إصابة العمل ضد شركة التأمين وحدها في حدود مسؤوليتها بموجب عقد التأمين، فعقد التأمين على العمال ضد إصابات العمل هو -كما ذكرنا- اشتراط لمصلحة الغير، ينتج التزامات في ذمة المتعهد (شركة التأمين) في مواجهة المنتفع (العامل المصاب)، ويستطيع المنتفع بموجبها مطالبة المتعهد مباشرة بتنفيذ هذه الالتزامات، فالاشتراط لمصلحة الغير هو خروج على مبدأ نسبية آثار العقد (نصرة، 2011، ص166؛ أحمد، 2008، ص65).

وهذا الاشتراط لمصلحة الغير جائز، سواء تم تعيين هذا الغير أم كان غير معين وقت التعاقد، لكن تعيينه مستطاع عندما ينتج العقد آثاره، وسواء علم بإبرام العقد لمصلحته أم لم يعلم (شكري، 2007، ص583). وقد جاء في المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني أن: "الاشتراط لمصلحة الغير ينطوي على خروج حقيقي على قاعدة اقتصار منافع العقود على المتعاقدين دون غيرهم، فالمتعهد يلتزم قبل المشتراط لمصلحة المنتفع، فيكسب الأخير بذلك حقاً مباشراً، ولو أنه ليس طرفاً في التعاقد، وبهذه المثابة يكون التعاقد بذاته مصدراً لهذا الحق"⁵⁸. فالحق المباشر للعامل المتضرر الناشئ في ذمة المؤمن له (صاحب العمل)، والذي مصدره القانون، يخوله دعوى مباشرة تجاه المؤمن (شركة التأمين)، دون حاجة للرجوع على المؤمن له، فهذا الأخير دفع أقساطاً للمؤمن مقابل خلو مسؤوليته من التعويض، وليس ثمناً للضرر الذي أصاب المتضرر جراء خطئه، لذا فإن استعمال هذا الحق يكون بعد تحقق الخطر المؤمن منه (الموسى، 2010).

وجاء في تعريف عقد التأمين في المادة (1) من قانون التأمين الفلسطيني رقم (20) لسنة 2005⁵⁹، أنه: "أي اتفاق أو تعهد يلتزم بمقتضاه المؤمن أن يؤدي إلى المؤمن له أو المستفيد الذي اشتراط التأمين لصالحه، مبلغاً من المال أو إيراداً أو مرتباً أو أي عوض مالي آخر، في حال وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين بالعقد، وذلك نظير قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن"⁶⁰. كما جاء في تعريف المؤمن له في ذات المادة بأنه: "الشخص الذي أبرم عقد التأمين مع المؤمن أو المستفيد الذي اكتسب حقوق عقد التأمين ابتداءً، أو حُوِّلت إليه بصورة قانونية". وهو ما ينطبق على العامل في عقد تأمين إصابات العمل المبرم بين صاحب العمل وشركة التأمين، فهذا العامل هو المستفيد الذي يكتسب حقوق العقد ابتداءً، لأنه مبرم لمصلحته، وليس لمصلحة المؤمن له صاحب العمل. وبما أن عقد التأمين يكسب العامل حقاً مباشراً تجاه المؤمن، جاز له أن يقدم دعوى المطالبة بالتعويض ضد الشركة المؤمنة وحدها (نصرة، 2012، ص167)، فالعامل المتضرر يستمد

حقه بالادعاء على شركة التأمين من العقد نفسه⁶¹، ويجوز له أن يطالب المتعهد (شركة التأمين) بدعوى مباشرة⁶²، ولا يحتاج في ذلك إلى استعمال الدعوى غير المباشرة التي ترفع باسم المدين⁶³. فرجوع العامل بالتعويض على صاحب العمل وشركة التأمين، أو رجوعه على شركة التأمين بمفردها لا يستند إلى قواعد المسؤولية المدنية، بل يستند إلى فكرة المخاطر المهنية، ذلك أن صاحب العمل يتحمل تبعه وقوع الإصابة دون حاجة إلى إثبات وقوع الخطأ منه أو ممن ينوب عنه (محرز، 1976، ص74؛ الحربي، 2010).

والتعويض الذي يحصل عليه العامل المصاب هو تعويض جزافي، إذ أنه يتحدد مسبقاً بطريقة افتراضية، وقد قرره القانون لهذا العامل حمايةً له من تبعات إصابة العمل، بغض النظر عن دور رب العمل، فهو لا يعد نوعاً من تأمين المسؤولية. وبالمقابل هناك من يعتبر أن الغاية من تأمين إصابة العمل، هي تأمين صاحب العمل ضد مسؤوليته عما يصيب العامل في حدود معينة وشروط محددة، ولا يغير من الأمر شيئاً أن القانون يجبر صاحب العمل على التأمين على عماله ضد إصابات العمل، فالإلزام في التأمين لا يغير من طبيعة هذا التأمين (الأودن، 2004، ص321-322).

وقد ذهبت محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله، في حكمها بالدعوى رقم (2010/293) الصادر بتاريخ 2011/5/17⁶⁴، إلى صحة الخصومة في حال قام العامل بمخاصمة شركة التأمين وحدها؛ إذ جاء في هذا الحكم أنه: "بالنسبة للسبب الأول من أسباب الطعن والمتعلق بعدم صحة الخصومة، ولما كانت محكمة الاستئناف قد بينت في حكمها المطعون فيه أن المادة (2/127) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، قد تركت الخيار للعامل المصاب في مطالبة أي من صاحب العمل أو شركة التأمين بحقوقه المترتبة على إصابة العمل، وأن العامل قد استعمل خياره هذا بمخاصمة شركة التأمين، فالخصومة صحيحة. ولما كان هذا الذي قرره محكمة الاستئناف يتفق وصحيح القانون، فإن هذا السبب يغدو غير وارد وحرماً بالرد".

وكانت شركة التأمين قد دفعت أمام محكمة الاستئناف في هذه الدعوى بأن "الدعوى من أساسها مردودة لعدم صحة الخصومة، ذلك أن الدعوى أقيمت على شركة التأمين بصورة منفردة، ولم تُقم على الخصم الحقيقي وهو صاحب العمل، وبالتالي كان يجب أن تدخل شركة التأمين كمدعى عليها ثانية، ويصدر الحكم عليهما بالتضامن والتكافل، حيث أن العلاقة التعاقدية المباشرة بين شركة التأمين والشركة المؤمنة يستفيد منها العامل بطريقة غير مباشرة، وبالتالي فإن إقامة الدعوى على شركة التأمين وحدها تكون مردودة وغير مقبولة، وخصوصاً أن مسؤولية شركة التأمين تضامنية تضمن الأضرار المسؤول عن تعويضها صاحب العمل"⁶⁵.

وينظر محكمة الاستئناف في هذه الدعوى اعتباراً من أنه لما كان نص المادة (2/127) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 ينص على أنه: "إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل، يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما"، ولما كان من الثابت أن صاحب العمل قد أبرم عقداً مع المدعى عليها (شركة التأمين) لتأمين عماله من أخطار إصابات العمل التي قد يتعرضون لها، وبما أن الشركة المؤمنة مسؤولة في مواجهة المدعى (العامل) لاشتراط مصلحته في عقد التأمين الوارد اسمه به، فإنه والحالة هذه يكون قد استعمل حقه المنصوص عليه في القانون باختيار شركة التأمين المدعى عليها لإقامة دعواه عليها للمطالبة بتعويضاته، وتكون الدعوى قد أقيمت على خصم حقيقي للمدعى، ولا يوجب القانون خصومة صاحب العمل مع الشركة لصحة الخصومة في الدعوى". وبالتالي فقد اعتبرت محكمة الاستئناف أن هذا السبب من أسباب الاستئناف حري بالرد لمخالفته ما أفصح عنه المشرع في نص المادة (2/127) المشار إليه⁶⁶. وأشير هنا إلى محكمتي النقض والاستئناف فيما ذهبتا إليه في هذه الدعوى من حيث النتيجة، وهي أن شركة التأمين مسؤولة مباشرة تجاه العامل رغم عدم تعاقد معها، غير أن إسنادهما حكمهما لنص المادة (127) من قانون العمل ليس صحيحاً، فليس المقصود بالطرف الآخر في هذه المادة شركة التأمين، بل من يتسبب بالإصابة ويتحمل المسؤولية عنها وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية، وهو ما سنناقشه بالتفصيل في المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الثاني: مسؤولية شركة التأمين في حالة قيام مسؤولية شخص ثالث (الغير) عن الإصابة

قد يحدث أن يتسبب شخص ثالث (غير العامل أو صاحب العمل) بإصابة ما للعامل، ويكون هذا الأمر في أثناء العمل أو بسببه أو في أثناء الذهاب للعمل أو العودة منه. فعلى سبيل المثال، قد يصاب العامل بحادث سير وهو في طريقه للعمل، ويكون هناك شخص متسبب بالحادث وبالإصابة التي نتجت عنه للعامل، أو كما لو اعتدى زبون على العامل بسبب العمل، أو لو اعتدى عامل على آخر بسبب العمل (الأودن، 2004، ص 27). أي أنه يمكن القول بأنه يعتبر غيراً ويكون مسؤولاً قبل العامل المصاب، كل شخص خلاف صاحب العمل، ويشمل ذلك الأجنبي عن العمل، وتابع صاحب العمل، والعمال في ذات المشروع، فصفة (الغير) تثبت لكل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين صاحب العمل والعامل المتضرر (الأودن، دون سنة نشر، ص 373). في مثل هذه الحالات تحتفظ الإصابة بوصفها إصابة عمل، الأمر الذي يعني أن صاحب العمل يتحمل المسؤولية عن تعويض العامل عن هذه الإصابة، إضافة إلى مسؤولية شركة التأمين التي تعاقد معها صاحب العمل لتأمين عماله ضد إصابات العمل. غير أن هذا لا يعني إعفاء الشخص الثالث المتسبب بالإصابة من

مسؤوليته، وهذا الأمر وإن كان تطبيقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية، إلا أن نصوص قانون العمل الفلسطيني أكدت عليه من خلال ما جاء في المادتين (3/118) و(2/127) منه.

فقد جاء في المادة (3/118) أنه: "وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه، يتكفل صاحب العمل بما يلي: 2- جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث". أما المادة (2/127) فنصت على أنه "إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل، يحق للعامل المطالبة بالحقوق المترتبة على الإصابة من أي منهما". وأشار هنا إلى أن تعبير (الطرف الثالث) أو (الطرف الآخر)، كما أشار إليه النصان المذكوران أعلاه، هو تعبير غير دقيق، والصحيح هو استخدام مصطلح (الغير) أو الشخص الثالث، لأن طرفي عقد التأمين هما المؤمن والمؤمن له، وبالتالي لا يستقيم القول بأن المتسبب بالضرر هو طرف ثالث، ذلك أنه غير عن العقد أو شخص ثالث أو أجنبي عنه، أي خارج عن طرفي أو أطراف العقد. وعلى العموم فإن هاتين المادتين، وتسهيلاً على العامل، قررتا مسؤولية صاحب العمل عن التعويض في حالة هناك شخص آخر (ثالث) متسبب بالإصابة، ومع عدم الإخلال بمسؤولية هذا الشخص في مواجهة العامل وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية⁶⁷، وبعد أن يعوّض صاحب العمل المصاب بإمكانه أن يعود على الشخص المتسبب بالإصابة.

ولو رجع العامل بالتعويض على صاحب العمل أولاً، حل صاحب العمل محل العامل في حقه بمطالبة محدث الضرر بمقدار ما أدّاه من تعويضات للعامل. أما إذا رجع العامل على محدث الضرر، فلا يجوز لهذا الأخير أن يطالب صاحب العمل بالتعويضات التي دفعها، ما لم يكن صاحب العمل قد اشترك في إحداث هذا الضرر، ففي هذه الحالة يعد صاحب العمل متضامناً بالتعويض، ليس بصفته صاحب عمل، وإنما بسبب اشتراكه في الفعل الضار، ما يتيح لمحدث الضرر (الذي دفع التعويض) الرجوع على صاحب العمل بنسبته من التعويض (نصرة، 2012، ص168). غير أنه لا يكفي لاعتبار شخص ما شخصاً ثالثاً (غيراً) مسؤولاً عن تعويض الإصابة أن يقوم العامل بالعمل في مكان يتبع لهذا الشخص (أي لغير صاحب العمل)، وتحدث الإصابة للعامل في ذلك المكان دون خطأ أو إهمال صدر من ذلك الغير (الشخص الثالث). وتطبيقاً لذلك، جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية في الطعن رقم (2008/175)، والصادر بتاريخ 2008/12/15 أن: "إصابة عامل في أثناء عمله عند الزبون الذي يتلقى خدمة من الشركة التي يعمل لديها العامل، لا ترتب تعويضاً في ذمة الزبون، مادام العامل يتلقى أجره من الشركة التي يعمل لديها وتحت إشرافها ومناظرتها.... وإن كان قد أصيب داخل البنك (وهو الزبون

هنا) في أثناء عمله في نقل الصناديق الذي كلفته به الشركة التي يعمل لديها⁶⁸. غير أن السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو: ما مدى مسؤولية شركة التأمين عن التعويض في هذه الحالة؟

لا يتغير في الأمر شيء فيما يتعلق بمسؤولية شركة التأمين عن تعويض العامل المصاب، ما دامت الإصابة هي إصابة عمل، وقامت مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العامل المصاب، فمسؤولية الشركة المؤمنة قائمة بغض النظر عن المتسبب بالإصابة. وما قلناه بخصوص مطالبة صاحب العمل لمحدث الضرر بما أداه صاحب العمل من تعويضات للعامل، ينطبق أيضاً على شركة التأمين، التي لها مطالبة محدث الضرر بمقدار ما أدته من تعويضات للعامل، بحكم مسؤوليتها عن هذه التعويضات (الحلواني، 2006)⁶⁹. وقد وجدنا أن هناك من اعتبر أن المقصود بالطرف الثالث في المادة (118) والطرف الآخر في المادة (2/127) هو شركة التأمين، بحيث تقوم مسؤولية شركة التأمين في حالة وقوع إصابة العمل، وتتضم إلى مسؤولية صاحب العمل التي تظل قائمة، وأن هذا الأمر يشكل خروجاً عن القواعد العامة في المسؤولية، والتي تقضي بأن أداء أحدهما الحقوق المترتبة على الإصابة تعفي الآخر من المسؤولية عنها (الجلاد، دون سنة نشر، ص147، 150).

ونرى أن هذا التفسير مجاني للصواب، فكما ذكرنا فإن شركة التأمين ليست طرفاً ثالثاً يكون مسؤولاً عن الإصابة، بل إن مسؤوليتها تابعة لمسؤولية صاحب العمل، وليست قائمة بحد ذاتها، فهي ليست المقصودة بالمادة (118)، والمادة (2/127). ويمكننا الاستدلال بما ورد في المادة (2/31) من قانون التأمينات الاجتماعية الفلسطيني الملغي رقم (3) لسنة 2003، والتي جاء فيها: "إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل، على المؤسسة: 1. تعويض المصاب وفقاً لأحكام هذا القانون 2. الرجوع على المتسبب بالضرر 3. دفع فروقات التعويض لمصلحة المؤمن عليه"⁷⁰. فهذا النص يدل دلالة واضحة على أن المقصود بالطرف الثالث هو (الغير) المتسبب بالضرر للعامل بخلاف صاحب العمل، وأن للعامل الرجوع على هذا (الغير) مطالباً إياه بالتعويض. فليس المقصود، بأي حال من الأحوال، بالطرف الثالث المشار إليه في المادة (118) من قانون العمل، أو الطرف الآخر المشار إليه في المادة (2/127) من ذات القانون هو شركة التأمين.

وقد لاحظنا أن بعض الأحكام القضائية خلطت أيضاً بين شركة التأمين ومسؤوليتها عن التعويض، وبين الشخص الثالث ومسؤوليته عن هذا التعويض. فقد جاء في حكم محكمة بداية رام الله في الدعوى رقم (2009/329)، والمشار إليه سابقاً، أن المادة (116) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 قد ألزمت كل رب عمل بالتأمين على جميع عماله، وذلك كضمانة للعامل من أجل الحصول على التعويض في حالة تعسر رب العمل أو عدم قدرته على الدفع، وفي هذه الحالة فإنه من حق

العامل المصاب مطالبة أي من رب العمل أو شركة التأمين أو كليهما بمقدار التعويض المستحق، عملاً بالمادة (127) من القانون المذكور.

وقد تكرر ذات الخلط أيضاً فيما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله، في حكمها بالدعوى رقم (2010/293)، والمشار إليه سابقاً، من صحة الخصومة في حال قام العامل بمخاصمة شركة التأمين وحدها، استناداً إلى نص المادة (2/127) من قانون العمل، مؤيدةً في ذلك ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف في حكمها المطعون فيه بالنقض المذكور، إذ جاء في حكم محكمة النقض أنه: "بالنسبة للسبب الأول من أسباب الطعن والمتعلق بعدم صحة الخصومة، ولما كانت محكمة الاستئناف قد بينت في حكمها المطعون فيه أن المادة (2/127) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، قد تركت الخيار للعامل المصاب في مطالبة أي من صاحب العمل أو شركة التأمين بحقوقه المترتبة على إصابة العمل، وأن العامل قد استعمل خياره هذا بمخاصمة شركة التأمين، فالخصومة صحيحة. ولما كان هذا الذي قرره محكمة الاستئناف يتفق وصحيح القانون، فإن هذا السبب يغدو غير وارد وحرماً بالرد".

ولما كانت المادة (2/127) المشار إليها تنص على أنه: (إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل، يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما)، فتكون المحكمة في هذا الحكم اعتبرت أن المقصود بالطرف الآخر في المادة (127) هو شركة التأمين، وهو ما أشرنا إلى عدم صحته، فهذا التفسير -بتقديري- مجاني للصواب، ولا يمكن اعتبار شركة التأمين طرفاً ثالثاً مسؤولاً عن الإصابة، بل إن مسؤوليتها ناشئة فقط عن عقد التأمين المبرم بينها وبين صاحب العمل، متى ما كانت الإصابة إصابة عمل، فهي ليست المقصودة بالطرف الثالث في المادة (118)، أو الطرف الآخر في المادة (2/127).

الخاتمة

تناول هذا البحث موضوع التأمين ضد إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، نظراً لأهمية هذا التأمين بالنسبة للعامل وصاحب العمل على حد سواء، ولما يترتب على قيام صاحب العمل بواجبه الذي نص عليه القانون في هذا المجال من ضمان لهذا العامل، وحماية لصاحب العمل نفسه من رجوع العامل المصاب عليه في المطالبة بتعويض إصابة العمل. وقد وجدنا أن قانون العمل الفلسطيني ليس به تنظيم متكامل للتأمين ضد إصابات العمل، إذ غابت عنه كثير من التفاصيل المهمة في هذا المجال. وتتضح الحاجة إلى هذا التنظيم المتكامل في ظل عدم وجود قانون للتأمينات الاجتماعية

في فلسطين. فهناك كثير من الفئات غير المتمتعة بالحماية التأمينية ضد مخاطر العمل وحوادثه وما ينجم عنها من إصابات، منها الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل، إذ إن هذه الفئات لن تستفيد من عقد التأمين الذي يبرمه صاحب العمل فيما يتعلق بإصابات العمل. ومع ذلك يجدر القول أنّ قانون العمل الفلسطيني متقدم على كثير من القوانين المقارنة فيما يتعلق بواجب تأمين صاحب العمل على عماله ضد إصابات العمل. ثم وجدنا أن هناك لَبساً تشريعياً فيما يتعلق بالطرف الثالث المشار إليه في المادة (118) من قانون العمل، والطرف الآخر المشار إليه في المادة (2/127) من القانون، إذ إن هناك من اعتبر أن المقصود بالطرف الثالث أو الطرف الآخر هو المؤمن، في حين إن هذا الأمر غير صحيح، بل إن التسمية ذاتها غير دقيقة، والأفضل هو تعبير (الشخص الثالث) أو (الغير)، والذي هو أجنبي عن عقد التأمين، ولا علاقة له به، فيكون تعبير (الطرف الثالث) مضللاً. لذا رأيت أنه ينبغي أن يكون واضحاً أن هذا الغير المتسبب بإصابة العمل التي لحقت بالعمال، مسؤول قبل العامل عن الضرر الذي تسبب له به. وإذا قام صاحب العمل أو المؤمن بتعويض العامل، فإن لهما الرجوع على (الغير) المتسبب بالضرر بموجب دعوى الحلول.

كما وجدنا أن قانون العمل الفلسطيني لم يبين بشكل واضح الأثر الذي يترتب على تراخي صاحب العمل عن إبلاغ شركة التأمين بوقوع حوادث العمل التي تنتج عنها إصابات العمل، وما إذا كان ذلك يعني تحلل شركة التأمين من التزامها بتعويض العامل المصاب أم لا. وقد نجم عن هذا النقص التشريعي في قانون العمل اضطرارنا للرجوع إلى قانون التأمين الفلسطيني، وبناء على ذلك كان رأي أن شركة التأمين لا تتحلل من ذلك الالتزام، إلا إذا كانت قد اشترطت في عقد التأمين بوضوح سقوط الحق في التعويض في حالة التأخر غير المبرر (أي دون عذر مقبول) عن إخطارها بوقوع إصابة العمل خلال الموعد المحدد لذلك في القانون. وعند تناولي لمسألة مدة تقادم حق العامل المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل التي لحقت به، وجدت أن هذه المدة سنتان من تاريخ حدوث الإصابة، ما لم يكن هناك عذر مقبول للتأخير في المطالبة بالتعويض، وأبديت رأينا بأن هذه المدة قصيرة، وهي تأخذ بعين الاعتبار مصلحة أصحاب الأعمال والمؤمنين دون مصلحة العمال.

لاحظت أيضاً أن قانون العمل لم ينص بشكل مباشر على حق العامل في المطالبة المنفردة أو المشتركة لكل من صاحب العمل والمؤمن بالتعويض، وهو ما نص عليه وأخذ به قانون التأمين الفلسطيني في المادة (151) منه. كما أن قانون العمل لم يعالج الحالة التي تكون فيها إصابة العمل بخطأ صاحب العمل، ويزيد فيها مقدار الضرر الذي لحق بالعامل عن مقدار التعويض المقرر له في القانون، وهو ما تتبّه إليه قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، ونظّمه به في المادة (89) منه. وأخيراً فإن قانون العمل لم ينص على عقوبة لصاحب العمل الذي يدرج في وثيقة التأمين بيانات مخالفة للواقع، وتحديداً

فيما يتعلق بأجور العمال المؤمن عليهم، الأمر الذي يلحق الضرر بالعمال المصابين؛ إذ أنهم سيحصلون في هذه الحالة على تعويضات أقل مما يستحقونه في الحقيقة، ما سيضطرهم إلى مطالبة صاحب العمل من جديد بفارق مبلغ التعويض المستحق لهم.

بناء على كل ما تقدم، نخلص إلى التوصيات التالية:

1- ضرورة شمول الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل بأحكام التأمين على إصابات العمل، وبالتعويض المقرر لهذه الإصابات.

2- أن ينص قانون العمل بشكل مباشر على حق العامل المصاب في مطالبة صاحب العمل والمؤمن بتعويض إصابة العمل منفردين أو مجتمعين، وعلى وجه التضامن والتكافل بينهما، ويمكن الاقتداء في هذا المجال بما جاء في المادة (151) من قانون التأمين الفلسطيني رقم (20) لسنة 2005.

3- ضرورة إصدار قانون التأمينات الاجتماعية، لما يفترض أن يتضمنه من تنظيم أكثر شمولية وإنصافاً لجميع الأطراف، فيما يتعلق بإصابات العمل والتعويض عنها.

4- النص في قانون العمل على مسؤولية صاحب العمل، في حال كانت الإصابة بخطئه، عن تعويض العامل المصاب، فيما يتعلق بالضرر الذي يفوق قيمة التعويض الذي نص عليه القانون، ويمكن الاقتداء في هذا المجال بنص المادة (89) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

5- النص في قانون العمل بوضوح على الأثر الذي يترتب على تراخي صاحب العمل عن إخطار المؤمن بوقوع حوادث العمل التي تنتج عنها إصابات العمل، مثل سقوط الحق في الرجوع على المؤمن في حالة التأخير غير المبرر ودون عذر مقبول عن إخطار هذا المؤمن بوقوع حوادث العمل.

6- توضيح أن المقصود بالطرف الثالث والطرف الآخر المذكورين في المادتين (3/118) و(2/127) ليس المؤمن (شركة التأمين)، إنما المتسبب بإصابة العمل من (الغير)، وأن هذا الأخير مسؤول قبل العامل المصاب عن تعويضه عن الضرر الذي تسبب ذلك (الغير) به للعامل. وإذا رجع العامل بالمطالبة بالتعويض على المؤمن أو صاحب العمل، فإن لهذين الأخيرين الرجوع على ذلك (الغير) المتسبب بالضرر بموجب دعوى الحلول، بحيث يحل المؤمن أو صاحب العمل، بحسب الحال، بعد أداء أي منهما مبلغ التأمين للعامل المصاب المستفيد، محل هذا العامل في مطالبة المتسبب بالضرر بمبلغ التأمين الذي جرت تأديته للعامل.

7- زيادة مدة تقادم عدم سماع دعوى العامل بالمطالبة بتعويض إصابة العمل، المنصوص عليها في المادة (124) من قانون العمل، إلى خمس سنوات بدلاً من سنتين.

8- تضمين قانون العمل عقوبة لصاحب العمل الذي يدرج في وثيقة التأمين بيانات مخالفة للواقع، وتحديداً فيما يتعلق بأجور العمال المؤمن عليهم.

الهوامش:¹ منشور في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد (39)، 2001/11/25، ص7.

² لم يتطرق قانون العمل الفلسطيني شأنه شأن أغلب التشريعات العمالية العربية لتعريف حادث العمل أو الإصابة الناجمة عنه، بل اكتفت هذه التشريعات بتعداد فئات الحوادث المنتجة لإصابات العمل. مع أن تحديد مفهوم إصابة العمل أو عناصرها أصبح أمراً ضرورياً في ظل تطور وتوسع مفهوم إصابة العمل. لمزيد من التفصيل، ينظر: رامي نهيدي صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص31، 230. موسى أبو دهيم، حول التأمينات الاجتماعية، سلسلة التقارير القانونية (28)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 2001، ص40-41.

³ ينظر في هذا المجال أيضاً أحكام محكمة التمييز الأردنية التي أشار إليها المؤلف في هامش ذات الصفحة.

⁴ جاء في هذه المادة: "عند وقوع إصابة عمل، على صاحب العمل القيام بما يلي:

1- تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب، ونقله إلى أقرب مركز للعلاج.

2- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل، أو الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل.

3- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها، ويسلم المصاب صورة عن الإخطار".

⁵ جاء في هذه المادة: "وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادر بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي:

1- علاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة، بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها".

⁶ جاء في هذه المادة: "إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله، يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت، بما لا يتجاوز 180 يوماً".

⁷ جاء في هذه المادة: "1- إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم، استحق الورثة في الحالة الأولى، والمصاب في الحالة الثانية، تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمسمائة يوم عمل، أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر. 2- إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم، يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم. 3- إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم، يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز، بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم".

⁸ ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع، وذلك وفقاً لما جاء في المادة (124).

⁹ منشور في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد (62)، 2006/3/25، ص5.

¹⁰ وذلك كما جاء في المواد (131)، (132)، و(134) من القانون.

¹¹ منشور في موقع المفتي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/1، الساعة: 8:30:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=40872>

¹² دفعت شركة التأمين في هذا الدعوى أيضاً بأن رب العمل سمح للعامل أن يعمل على المنشار الكهربائي، دون أن يكون عمله الأساسي، ودون يتخذ رب العمل أي احتياطات لضمان عدم وقوع الحادث. وهو ما رفضته المحكمة تأسيساً على أن الشركة المؤمن لها هي مصنع ومنجرة، وأن من صميم عملها العمل بالمنشار الكهربائي أو العادي، وأن شركة التأمين لم تضع أي قيد على التزامها بالتعويض في حالة إصابة العمال جزاء الأعمال التي يقومون بها سوى شرط واحد، هو فقط فيما يخص أي طارئ أو مسؤولية ناتجة مباشرة أو غير مباشرة عن الطاقة الذرية أو الانفجار النووي أو التلوث بالإشعاعات النووية.

¹³ منشور في موقع المفتي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/1، الساعة: 8:30 p.m.:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=58174>

¹⁴ دفعت الشركة المؤمن لها في هذه الدعوى بأن المحكمة الاستئنافية أخطأت بعدم تفسيرها العقد بين المؤمن والمؤمن لها بأنه من عقود الإذعان، وبالتالي استبعاد أي شرط فيه تعسف بحق (المذعن)، وهو الطرف الضعيف في العقد.

وعلى أي حال فإن هذه المسألة هي مسألة خلافية، فهناك من الفقهاء من يرى أن التأمين لا يكون من عقود الإذعان، إلا إذا اتحدت شركات التأمين في اتحاد للمؤمنين وممارست نوعاً من الاحتكار. وبالمقابل فإن هناك من يرى أن مقومات عقد الإذعان تتوافر في عقد التأمين، إذ لا تتوافر لدى طالب التأمين -في الأصل- الحرية اللازمة لمناقشة شروط العقد التي ينفرد المؤمن -عادة- بوضعها في كل تفاصيلها، ولا يكون أمام طالب التأمين (المؤمن له)، متى كان التأمين حيوياً بالنسبة له، سوى الاستسلام

والإذعان للشروط التي يضعها المؤمن. انظر: عصام أنور سليم، أصول عقد التأمين، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص192. كذلك: د. عبد الخالق حسن أحمد، عقد التأمين، أكاديمية شرطة دبي، ط2، 2008، ص50-60.

15 نختلف مع محكمة النقض في هذه الجزئية، إذ من الممكن أن يتم التأمين على عدد معين من العمال مع ذكر الأجر الشهري لهؤلاء العمال دون أسمائهم، وتصبح عندها شركة التأمين ملزمة بالتعويض عن إصابات العمل فيما لا يجاوز العدد المتفق عليه، وعكس ذلك لو اشترطت شركة التأمين على صاحب العمل تزويدها بكشف بأسماء العمال المشمولين بوثيقة التأمين وأجورهم الشهرية، فهذا الشرط صحيح وملزم للمؤمن له (صاحب العمل). ينظر في ذلك: حكم محكمة استئناف القدس (المنعقدة في رام الله) في القضية رقم (2011/141)، والصادر بتاريخ 2011/5/16. منشور في موقع المفتي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/2 الساعة: 10:00 a.m. <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=90621>

16 نشير هنا إلى أن من ينظر إلى عقد التأمين على أنه عقد إذعان بالنسبة للمؤمن له، يعتبر أنه إذا وُجد شك في معنى العبارات التي وردت في وثيقة التأمين، فيجب ألا يكون تفسير هذه العبارات ضاراً بالمؤمن له، بل يجب أن يكون التفسير لمصلحة المؤمن له دائماً أو مديناً. ينظر: د. عبد الخالق حسن أحمد، عقد التأمين، أكاديمية شرطة دبي، ط2، 2008، ص84.

17 هذه الوثيقة صادرة عن رئيس مجلس إدارة هيئة سوق رأس المال الفلسطينية، بموجب أحكام قانون التأمين رقم (20) لسنة 2005، ومنشورة في الوقائع الفلسطينية، العدد (88)، الصادر بتاريخ 2010/12/15.

وقد وضعت هذه الوثيقة نتيجة جهود مبذولة من قبل الاتحاد الفلسطيني لشركات التأمين وإدارة التأمين في هيئة سوق رأس المال الفلسطينية، وفي غياب ممثلين عن أرباب العمل والعمال، وهو ما انتقد على أساس أن غيابهم هذا قد يؤدي إلى غياب التوازن في الالتزامات العقدية بين أصحاب الأعمال وشركات التأمين. ينظر في ذلك: بلال البرغوثي ورافع صلاحات، واقع تأمينات وتعويضات إصابة العمل وأمراض المهنة في فلسطين "إشكالات وحلول مقترحة"، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ووزارة العمل، 2011، ص33-34.

وأرى أنه بصدر هذه الوثيقة الموحدة، أصبح عقد التأمين أقرب لعقود الإذعان، حيث لا يملك أصحاب الأعمال مناقشة شروط عقد التأمين المحددة في هذه الوثيقة. كما أنها تتضمن استثناءات مخالفة لقانون العمل، كعدم مسؤولية شركة التأمين عن تغطية وتعويض إصابات العمل الناتجة عن الفئق وضربات الشمس وحوادث السير. هذا وقد جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن رقم (2010/434)، الصادر بتاريخ 2011/2/8، أن ما جاء في الوثيقة الموحدة لتأمينات العمال لا يقوى على تعديل ما ورد في أحكام قانون العمل.

18 وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، والمنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (24)، 1998/7/1، ص20، فقد تم تعريف الموظف في المادة (1) منه بأنه: "الشخص المعين بقرار من جهة مختصة، لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية، على موازنة إحدى الدوائر الحكومية، أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها".

ويمتد هذا الاستثناء ليشمل العاملين في قوى الأمن، والخاضعين لأحكام قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، والمنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (56)، 2005/6/28، ص4. وقد جاء في المادة (218) من هذا القانون أنه: "يطبق على ضباط وضباط صف وأفراد قوى الأمن، بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون، الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية وقانون التأمينات الاجتماعية المعمول بهما عند العمل بهذا القانون".

وأرى أنه من الأفضل أن يتم النص على استثناء قوى الأمن صراحة في المادة (3) من قانون العمل الفلسطيني، شأنها شأن موظفي الحكومة والهيئات المحلية.

19 عرف نظام موظفي الهيئات المحلية الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2009، والمنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (82)، 2009/8/22، ص83، في المادة (1) منه الموظف بأنه: "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى موازنة الهيئة المحلية، بما في ذلك الموظف المعين بموجب عقد، ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً".

20 لمزيد من التفاصيل والمقارنة في هذا الموضوع، ينظر: د. كامل الحلواني، تأمين إصابات العمل، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، المجلد 10، العدد 1، 1968، ص223-226.

وقد جاء في المادة الرابعة الاتفاقية العربية رقم (73) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية: "يجب أن تشمل نظم التأمينات الاجتماعية جميع المشتغلين لدى الغير بأجر، على أنه يجوز في المراحل الأولى من تطبيق أي نوع من أنواع التأمين استثناء الفئات الآتية: أ. الأشخاص غير الخاضعين لتشريعات العمل ب. العاملين بالمنشآت التي تشغل أقل من خمسة عمال ج. عمال الزراعة والغابات د. العاملين (الخدم) بالمنازل هـ. أفراد أسرة صاحب العمل و. عمال الصيد وعمال السفن ز. العمال الذين يؤدون أعمالاً عرضية أو موسمية أو مؤقتة ح. العاملين في البعثات الدبلوماسية أو الدولية".

21 منشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (103)، 2013/12/8، ص52. وقد عرف في المادة الأولى منه خادم المنزل بأنه: "كل شخص يؤدي عملاً منزلياً وفق أحكام هذا القرار لدى صاحب المنزل لقاء أجر، ويكون في أثناء أدائه لعمله تحت إدارته وإشرافه". ونشير إلى أن جدلاً فقهيًا قد ثار بخصوص تحديد (خدم المنازل)، وكان الرأي الغالب هو أن كل من يكون عمله متصلاً بشخص المخدوم، بحيث يمكنه الاطلاع على أسراره وشؤونه الخاصة، ويغلب على عمله الطابع الجسماني، وألا يقصد المخدوم من ورائه تحقيق ربح، يمكن وصفه بالخادم المنزلي سواء عمل داخل المنزل أو خارجه. انظر: د. أحمد عيد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص106-107.

22 بالمقابل فقد أضع هذا القرار في المادة (9) منه خدم المنازل للأحكام العامة في تكوين العقد وانتهائه وإنهائه والتعويض عنه، بالقدر الذي لا يتعارض وطبيعة العمل المنزلي، ومع مراعاة أحكام الباب الثالث من قانون العمل، والمعنون بـ (عقد العمل الفردي).

²³ بالنسبة لفتني خدم المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى، فقد عالجتهما المادة (2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (24)، سنة 1927، (اتفاقية التأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل)، والتي جاء في فقرتها الأولى: "يُطبق نظام التأمين الصحي الإلزامي على العمال اليدويين وغير اليدويين الذين يشتغلون في منشآت صناعية وتجارية، بما في ذلك من منهم تحت التمرين، والعمال الذين يشتغلون في منازلهم وخدم المنازل". أما في الفقرة الثانية من ذات المادة، فقد جاء: "على أن لكل دولة عضو أن تنص في قوانينها أو لوائحها الوطنية على ما تراه ضرورياً من استثناءات فيما يتعلق: و-أفراد أسرة صاحب العمل".

منشورة في موقع مكتبة حقوق الإنسان-جامعة مينيسوتا، تاريخ الزيارة: 2015/5/2، الساعة: 10:00 a.m.:

<https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c024.pdf>

كما جاء في المادة (25) من توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، رقم (184)، سنة 1996: "يتمتع العمال في المنزل بحماية الضمان الاجتماعي، ويمكن أن يتم ذلك عن طريق: أ. توسيع نطاق أحكام الضمان الاجتماعي القائمة لتشمل العمال في المنزل ب. تكييف نظم الضمان الاجتماعي لتشمل العمال في المنزل ج. إقامة نظم أو صناديق خاصة من أجل العمال في المنزل".

منشورة في موقع مكتبة حقوق الإنسان-جامعة مينيسوتا، تاريخ الزيارة: 2015/5/2، الساعة: 10:00 a.m.:

<https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/R184.pdf>

²⁴ منشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (53)، 2005/2/28، ص286. وقد جاء في المادة (2) من هذا القرار أنه: "يشترط لقبول العامل المتدرب في أي برنامج تدريبي ما يلي: 1- ألا يقل عمره عن خمسة عشر سنة ميلادية. 2- أن يكون لائقاً صحياً. 3- أن يكون تحصيله العلمي أو المهني أو خبرته منسجمة مع شروط البرنامج التدريبي. 4- تعطى الأولوية لأبناء الشهداء".

²⁵ وهو ما جاء في نص المادة (1/2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (24)، سنة 1927، (اتفاقية التأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل). كما جاء في نص المادة (9) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (128)، سنة 1967، (بشأن إعانات العجز والشيوخة والورثة)، أن الأشخاص المحميين بموجب هذه الاتفاقية يشملون: "كل المستخدمين، بما فيهم التلاميذ الصناعيين".

²⁶ تشير إلى أنه وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (2) لسنة 2008/10/9، الصادر بتاريخ 2008/10/9، ص220. فقد جرى تحديد الحد الأدنى لتعريف تأمين العمال في فلسطين، والمقصود بذلك هو ما يدفعه صاحب العمل لقاء تأمين العاملين لديه، إذ تم تقسيم العمال إلى فئات، بحيث يحتسب القسط السنوي المستحق على صاحب العمل لشركة التأمين بضرب النسبة المئوية المحددة في هذا القرار لكل فئة بمجموع الأجر السنوية لكل عامل في كل فئة. وكلما زادت خطورة العمل زادت هذه النسبة، وأقل نسبة هي (0.5%) للأعمال الفكرية والإدارية، وأعلىها هي (5.5%) للأعمال اليدوية الخطرة.

²⁷ جاء في المادة (86) من هذا القانون أنه: "تطبق أحكام هذا الفصل المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي".

وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية، رقم (2007/349)، (هيئة عامة)، بتاريخ 2007/5/8 أن: "... الفصل العاشر من قانون العمل يكون واجب التطبيق على إصابات العمل التي تلحق بالعمال غير المشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي...". مشار إليه لدى أحمد نصر، قانون العمل الفلسطيني، ط2، دون دار نشر، 2012، ص162. وكذلك لدى: رامي نهيدي صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص200.

²⁸ منشور في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد (48)، 2004/1/29، ص7.

²⁹ على سبيل المثال: انظر المواد (2، 3، 10، 15، 16) من هذا القانون. وقد جاء في المادة (10): "يلتزم صاحب العمل بالتأمين عن إصابة العمل لدى المؤسسة على جميع عماله"، والمؤسسة المقصودة هي (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية).

³⁰ منشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (73)، 2007/9/13، ص21.

³¹ وهناك من يبرر هذا الأمر بأن مسؤولية صاحب العمل عن نفقات علاج العامل المصاب وتعويض إصابات العمل تمثل جزءاً من نفقات الإنتاج، عليه تحملها وحده إن اقتضى الأمر ذلك. ينظر: د. كامل الحلواني، تأمين إصابات العمل، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، المجلد 10، العدد 1، 1968، ص243.

³² منشور في موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/4، الساعة: 11:00 a.m.:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=53831>

³³ هنا كانت محكمة النقض ترد على دفع صاحب العمل بأنه مؤمن لدى شركة المشرق للتأمين، وأن هذا التأمين يجعل مطالبته كصاحب عمل بتعويض إصابة العمل مطالبة غير صحيحة، لوجود تغطية تأمينية لإصابات العمل.

وهو ذات الدفع الذي تمسك به صاحب العمل في الاستئناف الحقوقي رقم (1999/187)، الذي نظرته محكمة الاستئناف العليا في غزة، وأصدرت الحكم فيه بتاريخ 1999/12/5، حيث دفع صاحب العمل بأنه مؤمن على جميع عماله لدى شركة ترست للتأمين، وطلب من المحكمة رد الدعوى عنه، والسير فيها ضد شركة التأمين فقط، وهو ما لم تجبه المحكمة.

ينظر هذا الحكم في: موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/4، الساعة: 11:00 a.m.:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=40897>

³⁴ منشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (38)، الصادر بتاريخ 2001/5/12، ص5. وقد جاء في المادة (1/96) منه: "يجوز للخصم أن يدخل في الدعوى من كان يصح اختصاصه فيها عند إقامتها". الأمر الذي يعني أن العامل المصاب (المدعي)، وبعد إقامته الدعوى، يمكن أن يطلب هذا الإدخال أيضاً. ونشير إلى أنه يجوز كذلك للمحكمة من تلقاء نفسها أن تدخل في الدعوى من ترى إدخاله لإظهار الحقيقة أو لمصلحة العدالة، وذلك وفقاً لما جاء في المادة (1/82) من ذات القانون.

³⁵ مشار إلى ذلك في نص الحكم الصادر في الطعن بالنقض رقم (2010/73) عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله، بتاريخ 2010/11/14، والمنشور في موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين): تاريخ الزيارة: 2015/5/4، الساعة: a.m.11:00: <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=61293>

³⁶ وتطبيقاً لذلك سارت محكمة الدرجة الأولى (محكمة صلح بيت لحم) في هذه الدعوى، والتي حملت الرقم (2001/272)، بعدما أعيدت الدعوى إليها من المحكمة الاستئنافية بتاريخ 2008/4/17 في (الاستئناف رقم 2005/21)، على هدي محكمة النقض، وحكمت، في حكمها الصادر بتاريخ 2009/3/31، بالتعويض على صاحب العمل دون شركة التأمين التي رُدّت الدعوى عنها، وذلك لانعدام الخصومة بين العامل المدعي وشركة التأمين لعدم ورود اسم العامل في وثيقة التأمين المبرمة بين شركة التأمين وصاحب العمل، الأمر الذي يعني مسؤولية هذا الأخير منفرداً عن تعويض العامل المصاب، وهو ما أخذت به محكمة الدرجة الأولى.

³⁷ وهو ما سنناقشه بالتفصيل في المطالب الثاني من المبحث الرابع من هذا البحث.

³⁸ وهو ما أخذ به قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، عندما نص في المادة (89) على أنه: "مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر، لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبه صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون، وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل".

ونشير إلى أن شركات التأمين في فلسطين يمكن أن تقوم بالتأمين على العمال ضد إصابات العمل التي تلحق بهم نتيجة خطأ أو إهمال صاحب العمل، حيث يوجد وثيقة اسمها (وثيقة تأمين المسؤولية التقصيرية لأصحاب العمل)، فهذه الوثيقة تحمي صاحب العمل من مطالبات التعويض الإضافية التي لا يغطيها قانون العمل، وبموجبها تقوم شركة التأمين بتعويض المؤمن له (صاحب العمل) عن جميع المبالغ التي يصبح ملزماً قانوناً بدفعها، بمقتضى حكم قضائي نهائي نتيجة مسؤوليته التقصيرية، ويدفعها لأي شخص طبيعي (وهو العامل) يرتبط بعقد عمل مباشر مع المؤمن له أو لورثة هذا العامل من بعده، بسبب إصابته في أي وقت خلال مدة التأمين بمرض مهني أو بإصابات جسدية نتيجة حادث أثناء أو بسبب قيامه بعمله لدى المؤمن له.

ينظر هذه الوثيقة في موقع شركة التأمين الوطنية، تاريخ الزيارة: 2015/5/4، الساعة: a.m.11:30:

<http://www.nic-pal.com/atemplate.aspx?id=46>

ونرى أن هذه الوثيقة لا تتعارض مع نصوص قانون العمل، وهدفها أن يحمي صاحب العمل نفسه في حالة رجوع العامل عليه بالتعويض، فيما لو فاق الضرر الذي لحق بالعمال التعويض المقرر له بموجب قانون العمل، وكانت الإصابة بخطأ أو إهمال صاحب العمل.

³⁹ منشور في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد (52)، 2005/1/18، ص123.

⁴⁰ ينظر أيضاً: د. أحمد أبوزينة، تعليق على الحكم الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في غزة بصفتها الحقوقية بتاريخ 2004/5/25، في الطعن رقم (2003/319)، منشور في موقع المقتفي: تاريخ الزيارة: 2015/5/4، الساعة: a.m.11:30: <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/cjcomments/46905.pdf>

⁴¹ وأشير إلى أن هناك اتجاهاً يبرر ضرورة التبليغ خلال (48) ساعة بقيام شركة التأمين بواجبها المناط بها، وذلك من خلال إثبات الحالة بوقتها، وحتى لا يؤدي التأخر بالتبليغ إلى إخفاء الحقيقة بخصوص حيثيات الإصابة ومصادقية الحادث وعناصره، وما قد يترتب على ذلك من التباس في وصف الواقعة أو الحادث بدقة من قبل المصاب أو رب العمل، مما قد يؤثر سلباً على إعطاء كل ذي حق حقه. انظر: بلال البرغوثي ورافع صلاحات، واقع تأمينات وتعويضات إصابة العمل وأمراض المهنة في فلسطين "إشكالات وحلول مقترحة"، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ووزارة العمل، 2011، ص41.

⁴² مشار إلى ذلك في حكم محكمة النقض المنعقدة في غزة في الطعن رقم (2003/319)، الصادر بتاريخ 2004/5/25. منشور في موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/4، الساعة: a.m.11:30:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=61293>

⁴³ اعتبرت محكمة الاستئناف العليا المنعقدة في غزة في حكمها في الاستئناف الحقوقي رقم (1995/41)، والصادر بتاريخ 1996/1/6، أن مبدأ التكافل والتضامن هو مبدأ مقرر قانوناً في المسائل التجارية، لأن كلاً من صاحب العمل وشركة المؤسسة العربية للتأمين يمارس عملاً تجارياً، كما أن بوليصة التأمين تقر بمبدأ التضامن والتكافل بينهما لمصلحة المصابين من العمال.

غير أننا نرى أن النظر لمسألة التضامن والتكافل في دين تعويض إصابة العمل انطلاقاً من أنه دين تجاري في ذمة الطرفين، لا يمكن الأخذ به في جميع الأحوال، إذ في حين أن التزام شركة التأمين بالتعويض هو دائماً التزام تجاري، لأن عملها هو تجاري بطبيعته، فإن عمل صاحب العمل قد لا يكون تجارياً، وبالتالي لا ينطبق عليه ما قرره محكمة الاستئناف في هذا المجال.

ينظر هذا الحكم في: موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/4، الساعة: a.m.12:00:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=42232>

⁴⁴ ينظر بهذا المعنى: حكم محكمة بداية غزة بصفتها الاستئنافية في الاستئناف رقم (2005/485) و(2005/495)، الصادر بتاريخ 2007/3/18. مشار إليه في حكم محكمة النقض المنعقدة في غزة، في الطعن رقم (2007/54)، الصادر بتاريخ 2007/6/2، والمنشور في: موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/4، الساعة: a.m.12:30:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=54113>

45 مشار إلى ذلك في النقض المدني رقم (2010/434)، المنشور في مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية (في القضايا الحقوقية) للسنوات 2010-2011، إصدار المكتب الفني، الجزء الخامس (ب)، 2013، ص 65.

46 منشور في موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/6، الساعة: 4:30 p.m.

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=40897>

47 اعتبرت شركة التأمين في دفعها هذا أنه كان على المدعية المطالبة بالتعويضات على أساس أن الحادث هو حادث طرق وليس إصابة عمل.

48 منشور في موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/6، الساعة: 5:30 p.m.

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=82603>

49 وكانت محكمة الاستئناف في هذه الدعوى اعتبرت أنه: "لا يغير من الأمر شيئاً تصنيف الحادث في قانون المرور أو قانون التأمين حادث طرق، طالما أن قانون العمل قد عرف إصابة العمل بأنها (الحادث الذي يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه)، الأمر الذي يعني أن النصوص الواردة في القوانين الأخرى لا تعيد المدعية المستأنفة عليها (العامة)، ولا تلغي اعتبار الحادث الذي تعرضت له مشمولاً في تعريف إصابة العمل لغايات المطالبة بموضوع الدعوى، وإن كلمة (الحادث) المشار إليها في المادة الأولى من قانون العمل وردت مطلقة ودون تحديد أو تخصيص بنوع معين من الحوادث".

50 الطعن بالنقض رقم (2010/434).

51 تطبيقاً لذلك جاء في حكم محكمة استئناف القدس (المنعقدة في رام الله) في القضية رقم (2011/141)، والصادر بتاريخ 2011/5/16 (والمشار إليه سابقاً)، أن مسؤولية شركة التأمين تكون على قدر عقد التأمين وطبقاً لشروطه، فإذا خالف المؤمن له (صاحب العمل) أي شرط من شروط عقد التأمين عند وقوع الحادث، فلا يحق له أو لغيره الرجوع على الشركة المؤمنة بأي ضرر، ومثلما تسري شروط عقد التأمين على المؤمن له، تسري أيضاً على (الأغيار) المتضررين (المقصود هنا العمال المصابين)، لأن المتضرر يستمد حقه بالادعاء على شركة التأمين من العقد نفسه.

52 منشور في موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/3، الساعة: 1:30 p.m.

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=85709>

53 منشور في منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المقتفي)، تاريخ الزيارة: 2015/5/8، الساعة: 6:00 p.m.

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=53972>

54 في ذات الاتجاه جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية الصادر بتاريخ 2011/3/7، في القضية الحقوقية رقم (2009/336) أنه: "... لما كان الدفع بعدم سماع الدعوى لمرور الزمن (التقادم) من دفع عدم القبول التي تقررت لمصلحة الخصوم، ولا يتعلق بالنظام العام، وكان على المدعى عليه إثباته قبل الدخول في أساس الدعوى، فإن لم يفعل سقط الحق بالتمسك فيه، ولا يجوز للمحكمة إثباته من تلقاء نفسها". منشور في: مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية (في القضايا الحقوقية) للسنوات (2010-2011)، إصدار المكتب الفني، الجزء الخامس (ب)، 2013، ص 108.

كما جاء في حكم لمحكمة التمييز الأردنية أن: "الاحتجاج بالتقادم هو من حق الخصوم، ويشترط للحكم به أن يطلبه ذوو المصلحة، وهو ليس من النظام العام". تمييز حقوق 79/158، مشار إليه لدى: مفلح عواد القضاة، أصول المحاكمات المدنية والتنظيم القضائي، ط3، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 270.

55 حملت دعوى الاستئناف الرقم (2008/103)، فيما حملت الدعوى أمام محكمة الدرجة الأولى (بداية جنين) الرقم (2005/26).

56 جاء في الفقرة الثانية من هذه المادة أنه: "المحكمة الاستئناف أن تلغي الحكم المستأنف أو أن تعدله أو أن تصدر حكماً جديداً طبقاً للقانون والبيانات". وأضافت الفقرة الثالثة من ذات المادة أنه: "إذا ألغى الحكم المستأنف القاضي برد الدعوى لعدم الاختصاص، أو لسبق الفصل فيها، أو لسقوط الحق المدعى به بالتقادم، أو لأي سبب شكلي ترتب عليه عدم الفصل في موضوعها، وجب على محكمة الاستئناف أن تقرر إعادة الدعوى إلى محكمة أول درجة للنظر في موضوعها".

57 جاء في هذه الفقرة أنه: "على المحكمة التي أحيلت إليها الدعوى أن تتبع حكم محكمة النقض في المسألة القانونية التي فصلت فيها".

58 مشار إليها لدى: أحمد نصر، قانون العمل الفلسطيني، ط2، دون دار نشر، 2012، ص 166.

59 منشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (62)، 2006/3/25، ص 5.

60 وجاء في المادة (1/3) من ذات القانون أنه: "تشمل أعمال التأمين الفروع الآتية: ... ي: التأمين ضد إخطار المهنة".

61 انظر بهذا المعنى: حكم محكمة استئناف القدس المنعقدة في رام الله رقم (2011/141)، الصادر بتاريخ 2011/5/16، منشور في منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المقتفي): تاريخ الزيارة: 2015/4/28، الساعة: 5:00 p.m.

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=90621>

62 لمزيد من التفصيل حول الدعوى المباشرة، انظر: ريم إحسان الموسى، الدعوى المباشرة في التأمين من المسؤولية المدنية-دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010، ص 10 وما بعدها.

63 مجلة القانون والأعمال، جامعة الحسن الأول، بحوث قانونية، "الإشترط لمصلحة الغير"، منشور في الموقع التالي (دون اسم كاتب):

<http://www.droitentreprise.org/web/?p=214>، تاريخ الزيارة: 2015/4/22، الساعة: 6:00 p.m.

64 منشور في منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المقتفي): تاريخ الزيارة: 2015/4/29، الساعة: 4:00 p.m.

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=87200>

⁶⁵ الاستئناف المدني رقم (2010/23)، وقد صدر الحكم فيه بتاريخ 2010/5/4. منشور في موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين)، تاريخ الزيارة: 2015/5/22، الساعة: 3:00 p.m.

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=83095>

⁶⁶ يمكن لشركة التأمين هنا أن تطلب من المحكمة إدخال صاحب العمل كخصم في الدعوى، وكذلك يمكن للعامل المصاب أن يطلب ذلك أيضاً، وفقاً لأحكام المادة (1/96) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001، التي أشرنا إليها سابقاً، ويمكن للمحكمة من تلقاء نفسها أن تقوم بإدخال صاحب العمل كخصم في الدعوى إظهاراً للحقيقة أو تحقيقاً للعدالة، وذلك وفقاً لأحكام المادة (1/82)، التي أشرنا إليها سابقاً أيضاً.

⁶⁷ وأحكام القضاء في مصر مستقرة في مسألة حق المصاب في الرجوع على الغير طبقاً للقواعد العامة، فعلى سبيل المثال جاء في أحد الأحكام: " إن العامل الذي تسري عليه أحكام تأمين إصابات العمل، إذا أصيب نتيجة حادث في أثناء تأدية العمل أو بسببه، وكانت الإصابة ترجع إلى فعل ضار من شخص آخر خلاف صاحب العمل، فإن ذلك لا يعفي الهيئة من التزامها بالتعويض، ولا يخل بما يكون للمصاب من حق قبل الشخص المسؤول وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية الواردة في القانون المدني، لاختلاف مصدر كل حق عن الآخر".

نقض مدني، جلسة 1977/3/1، طعن رقم 538، لسنة 43 ق، س28، ص591. مشار إليه لدى: سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص338.

⁶⁸ مشار إليه لدى: أحمد نصرة، قانون العمل الفلسطيني، ط2، دون دار نشر، 2012، ص168.

⁶⁹ فالعامل المضروب لا يجوز له الجمع بين مبلغ التأمين والتعويض الذي يكون مستحقاً له في ذمة الغير، وتحل شركة التأمين أو صاحب العمل، حسب واقع الحال، محل العامل المضروب في الرجوع على الغير بهذا التعويض. لمزيد من التفصيل، انظر: د. أشرف جابر سيد، نظرة حديثة في مشكلات الحلول القانوني للمؤمن- دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد (14)، 2006، ص99 وما بعدها.

⁷⁰ وكذلك ما جاء في المادة (66) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (79) لسنة 1975 من أنه: "تلتزم الجهة المختصة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب، حتى لو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل، دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسؤول. مشار إليه لدى سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص373.

المراجع

- أبو دهيم، موسى، (2001)، حول التأمينات الاجتماعية، سلسلة التقارير القانونية (28)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله.
- أبوزينة، أحمد، تعليق على الحكم الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في غزة بصفتها الحقوقية بتاريخ 2004/5/22، في الطعن رقم (2003/319)، منشور في موقع المقتفي: <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/cjcomments/46905.pdf>
- أحمد، عبد الخالق حسن، (2008)، عقد التأمين، أكاديمية شرطة دبي، ط2، 2008.
- الأودن، سمير عبد السميع، (دون سنة نشر)، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي-فقهاً وقانوناً وقضاً، ط1، الفتح للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- الأودن، سمير، (2004)، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- البرغوثي، بلال، وصلحات، رافع، (2011)، واقع تأمينات وتعويضات إصابات العمل وأمراض المهنة في فلسطين "إشكالات وحلول مقترحة"، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين ووزارة العمل.
- التقرير السنوي لعام 2014، الصادر عن الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل في وزارة العمل الفلسطينية (جرى الحصول عليه مباشرة من وزارة العمل الفلسطينية).
- التكروري، عثمان، (2009)، الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001، (دون دار نشر)
- الجلال، فريد، (دون سنة نشر)، شرح أحكام قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، (دون دار نشر).
- الحربي، حسن بن عطية، (2010)، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
- الحلواني، كامل (1968)، تأمين إصابات العمل، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، المجلد 10، العدد 1، ص215-244.
- سليم، عصام أنور، (2008)، أصول عقد التأمين، منشأة المعارف، الإسكندرية.

- سيد، أشرف جابر، (2006)، نظرة حديثة في مشكلات الحلول القانوني للمؤمن-دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد (14)، ص36-214.
- شكري، بهاء بهيج، (2007)، التأمين في التطبيق والقانون والقضاء، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- صلاح، رامي نهيد، (2010)، إصابات العمل والتعويض عنها، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- عدوي، منار حلمي، (2008)، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000-دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- العطير، عبد القادر، (2012)، التأمين البري في التشريع، دراسة مقارنة، ط10، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- القضاة، مفلح عواد، (1998)، أصول المحاكمات المدنية والتنظيم القضائي، ط3، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- مجلة القانون والأعمال، جامعة الحسن الأول، بحوث قانونية، "الاشتراط لمصلحة الغير"، منشور في الموقع التالي (دون اسم كاتب): <http://www.droitentreprise.org/web/?p=214>
- مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية (في القضايا الحقوقية) للسنوات 2010-2011، إصدار المكتب الفني، الجزء الخامس (ب)، 2013.
- محرز، أحمد محمد، (1976)، الخطر في تأمين إصابات العمل، وفقاً لآخر التعديلات طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الجديد رقم (79) لسنة 1976، دار الهنا للطباعة والنشر، القاهرة.
- الموسى، ريم إحسان، (2010)، الدعوى المباشرة في التأمين من المسؤولية المدنية-دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- نصره، أحمد، (2012)، قانون العمل الفلسطيني، ط2، (دون دار نشر).
- الوقائع الفلسطينية، الجريدة الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع، وزارة العدل.
- مواقع إنترنت
 - شركة التأمين الوطنية: <http://www.nic-pal.com>
 - موقع مكتبة حقوق الإنسان-جامعة مينيسوتا: <https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>
 - موقع المقتفي (منظومة القضاء والتشريع في فلسطين): <http://muqtafi.birzeit.edu>
 - موقع منظمة العمل العربية: <http://www.alolabor.org>

Work Injury Insurance in The Palestinian Labor Law

Ahmad Abu Zeineh*

Private Law Department - Faculty of Law, Arab American University-Jenin, Palestine

ahmad.abuzeineh@aauj.edu

Abstract

The focal point of this research paper is work injury insurance in accordance with the Palestinian Labor Law no. 7 of 2000. In fact, this law guarantees the rights of the injured employees to claim monetary compensations. The said law obligates the employers to seek insurance contracts for their employees in one of the insurance companies working in Palestine. Accordingly, this provision decrees an important guarantee for the injured employee during the period of work. Further, the said law has imposed penalties on the employer who fails to fulfill this requirement without giving much detail on the consequences of this failure. It should be noted that this insurance, provided by the employers, does not relieve or waive the employers from their responsibility for compensating the worker in case of injury. That is, the said law offers two privileges to the workers; the workers receive compensation for the injuries resulted from work from both the employer and the insurance company, whether individually or jointly, and both the employer and the insurance company are also committed to compensate for the injuries caused by a third party (other than the worker and the employee). It is worth mentioning that this responsibility does not affect the liability of the third party to compensate within the general rules on tort. Anyhow, the responsibility of the insurance company remains restricted to the terms of the contract signed with the employer. However, the employer's liability is still governed by the provisions of the labor law. It should be noted that any delay or inaction by the employer in notifying the insurance company on any injury does not affect the right of the worker to get compensated. This right may, however, be affected by the time of limitation prescribed by the law vis-à-vis the employer and/or the insurance company.

Keywords: Work Injury, Worker, Employer, Insurance, Monetary compensation, Third party.