

تاريخ القبول: 2020/11/14

تاريخ الإرسال: 2020/07/08

التأصيل القانوني لحقوق الموظف العام المصاب بإصابة عمل في القانون الأردني

Legal rooting for the rights of a public employee injured in a work injury in Jordanian law

د.عبدالله خلف الرقاد*¹¹الجامعة الألمانية الأردنية، (الأردن)، Abdallah.raggad@gnu.edu.joد. أسماء محمد الرقاد²

كلية الحقوق، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، (الأردن)، dr.asma@bau.edu.jo

المخلص

تتمحور هذه الدراسة حول الأساس القانوني لحقوق الموظف المصاب بإصابة عمل أو بإصابته بمرض من أمراض المهنة في قوانين الخدمة المدنية ، وقانون الضمان الاجتماعي لبيان مدى كفاية هذه النصوص في ضمان حقوق الموظف المصاب، حيث إنّ هناك فئة من الموظفين مشمولة فيما يتعلق بتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، إلا أنّ هناك فئة بقيت تحت مظلة قانون التقاعد المدني، بالرغم من أن نظام الخدمة المدنية الأردني هو الذي يحكم شريحة الموظفين العاملين التابعين لأجهزة الدولة ومؤسساتها إلا أنه خلا من أي تنظيم واضح المعالم لإصابة العمل وأمراض المهنة ، ولم يضع الإطار القانوني الذي يتلاءم مع طبيعة الموظف العام وخصوصية الوظيفة العامة وارتباطهما بالدولة، وكان من الأجدر أن تفرد نصوص خاصة بقوانين الخدمة المدنية ونظام الخدمة المدنية الأردني والذي يحكم قطاع كبير من العاملين في الدولة لتنظيم إصابة العمل وأمراض المهنة ووضع الإطار القانوني للحقوق المترتبة عليها للموظف والإجراءات المترتبة في اقتضاؤها.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام ، إصابة العمل.

*المؤلف المرسل

Summary

This study revolves around the legal basis for the rights of an employee who is injured in a work injury or is afflicted with a disease of the profession in the civil service laws, and the Social Security Law to indicate the adequacy of these texts in with regard to insurance of work injuries and occupational diseases According to the ensuring the rights of the injured employee, as there is a category of employees covered provisions of the Social Security Law, however, there is a category that remained under the umbrella of the Civil Retirement Law, although the Jordanian civil service system is the one that governs the public employees segment of state agencies and institutions, but it is devoid of any clear-cut regulation of work injury and occupational diseases, and has not set the legal framework Which is appropriate to the nature of the public employee and the privacy of the public office and their association with the state, where it was better to single out texts specific to the crucifixion of civil service laws and the Jordanian civil service system, which governs a large sector of workers in the state to regulate work injury and occupational diseases and set the legal framework for the employee's rights and the resulting procedures In the requirement of these rights.

Key words: public employee, work injury.

مقدمة

من المعلوم أن كثيراً من موظفي الدولة يتعرضون لمخاطر الإصابة بإصابات عمل، والتي قد ينجم عنها عجز كلي أو جزئي ، وفي كثير من الأحيان لا يحصلون على التعويض المناسب لعدم درايتهم بالإجراءات الواجب اتباعها أو عدم معرفتهم بالقواعد القانونية الصادرة بهذا الشأن، بالإضافة إلى القصور التشريعي في كثير من الأحيان، وفئة الموظفين في الأردن تشكل الشريحة الأكبر التي تحكمها قوانين الخدمة المدنية، وعليه فإن الموظف معرض للإصابة بإصابة عمل أو مرض من أمراض المهنة بحسب وظيفته، حيث قد تحدث الإصابة للموظف أثناء أدائه لوظيفته أو بسببها في مكان عمله أو خارجه، وقد تقع أثناء العمل لكن ليس بسببه، وفي جميع الأحوال لابد

من وجود العلاقة الكافية بين الإصابة وبين ظروف العمل والوظيفة التي أدت إلى حدوثها.

إلى جانب أن هناك العديد من الوظائف الحكومية الشاقة أو الضارة التي يترتب عليها ما يسمى بأمراض المهنة التي تلحق بهم مع طول المدة في مزاولته تلك الأعمال. وبناء على ذلك فإن الموظف إذا ما تعرض للإصابة وثبت بتقارير طبية أنها حدثت أثناء العمل أو بسببه تنقرر له حقوق ويترتب له تعويض عن إصابته بموجب القوانين والأنظمة ، مع التأكيد على خصوصية الموظف واختلاف طبيعة وظيفته وعمله عن كل الفئات العاملة من حيث عمله في القطاع العام .

إشكالية الدراسة

تتحد إشكالية الدراسة بتحديد الأساس القانوني الذي يمكن الرجوع إليه في ضمان حقوق الموظف العام المصاب خاصة وأن الموظف العام يتبع لنظام الخدمة المدنية والذي بدوره خلا من أي تنظيم واضح المعالم لهذه الحقوق خاصة وأنه أخضع فئة كبيرة من الموظفين إلى أحكام قانون الضمان الاجتماعي الذي تعامل مع الموظف كغيره من العاملين في القطاع الخاص، وأبقى النظام على فئة أخرى خاضعة لقانون التقاعد المدني والذي يشوبه الخلل في تنظيم هذه المسألة.

هدف الدراسة

جاءت الدراسة لتسلط الضوء على حقوق الموظف المصاب بإصابة عمل أو بأي مرض من أمراض المهنة، بالإضافة إلى تحديد المقصود بالموظف العام والمقصود بإصابة العمل وأمراض المهنة ، وتحليل نصوص القوانين والأنظمة التي تنظم هذا الموضوع لتحديد الأساس القانوني الواضح الذي يقرر هذه الحقوق وإمكانية التعويض في حال الإصابة، وما هي الإجراءات المتبعة في ذلك، وما مدى كفاية النصوص التشريعية في إقرار هذه الحقوق؟

منهج الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال استعراض النصوص ذات العلاقة وتحليلها وربط النصوص القانونية مع بعضها في محاولة للوصول إلى نتيجة

بإظهار مواطن الخلل والقصور في تنظيم حقوق الموظف عند إصابته بإصابة عمل ،
مستعنيين باجتهادات القضاء والآراء الفقهية كلما اقتضت الحاجة.

خطة الدراسة

المبحث الأول: ماهية إصابة العمل وأمراض المهنة

المطلب الأول: تعريف إصابة العمل وأمراض المهنة

المطلب الثاني: شروط إصابة العمل وأمراض المهنة

المبحث الثاني: الأساس القانوني لضمان حقوق الموظف العام المصاب والتعويض
عن إصابته

المطلب الأول: تعريف الموظف العام

المطلب الثاني: فئات الموظفين المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي والفئات

الخاضعة لأحكام قانون التقاعد المدني

المطلب الثالث: الحقوق المقررة للموظف العام المصاب وإجراءات التعويض عن
الإصابة

المبحث الأول: ماهية إصابة العمل وأمراض المهنة

قد يتعرض الموظف العام أثناء أدائه لوظيفته أو بسببها إلى إصابة عمل أو إصابته
بأحد أمراض المهنة مما يستلزم منا الوقوف لتحديد المقصود بإصابة العمل وأمراض
المهنة وشروطها على النحو الآتي:

المطلب الأول: تعريف إصابة العمل وأمراض المهنة

من النادر أن تلجأ القوانين إلى تعريف إصابة العمل وأمراض المهنة وترك الأمر
لاجتهاد الفقه والقضاء ، إلا أن المشرع الأردني أورد تعريف إصابة العمل في بعض
القوانين .

ولقد عرف جانب من الفقه إصابة العمل بأنها: (الواقعة التي تسبب المساس بجسم
الإنسان في مسبب خارجي مقرون بعنصر المفاجأة)¹ .

وقد عرف مرض المهنة بأنه : (ظاهرة مزمنة ناتجة عن تسمم مسبب من المواد التي
يعمل فيها العامل كأمراض معدية ميكروبية ناتجة عن العمل في المجاري والفحم

الحجري، والأمراض المتوقعة نتيجة عن الوسط، والجو الذي يجري العمل فيه، مثل :
الهواء الضاغط، أو الغازات)، ويعرف أيضا : (التغير أو التلف في هيكليّة الأعضاء
الجسدية، تؤثر على الصحة ويكون له أسباب وأعراض تؤثر على صحة المريض
وتمنعه من العمل).²

أما من حيث المفهوم التشريعي لإصابة العمل وأمراض المهنة فقد عرف قانون
الضمان الاجتماعي في المادة الثانية منه بأنها: (الإصابة بأحد أمراض المهنة في
الجدول رقم 1 أو أي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناء على
تسبب المرجع الطبي، أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليها أثناء تأديته
لعمله و بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة
أن يكون ذلك بالشكل المعتاد أو أن يكون الطريق الذي سلكه مسارا مقبولا للذهاب إلى
العمل أو الإياب منه).

كما بين قانون العمل الأردني أن: (إصابة العمل تكون نتيجة وقوع حادث أثناء تأدية
العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله
أو العودة منه وكذلك إصابته بمرض معين باعتباره مرض مهني ضمن قانون العمل)³
أما عن مرض المهنة فإنه يصعب من حيث الجانب التشريعي وضع تعريف جامع
لأمراض المهنة إنما يعتبر المشرع أن الإصابة بها هي إصابة عمل موجبة للضمان
وتم وضع جداول خاصة تدرج فيها أمراض المهنة وشروطها أو يتم تغطيتها وفق
نظام التغطية الشاملة باعتبار الحماية من كل مرض يثبت أصله المهني.

وبناء على ما تقدم نجد أن المشرع الأردني اقتصر على تعريف إصابة العمل
وأمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي والذي يشمل فئة معينة من الموظفين
العامين سيتم بحثها لاحقاً ، وفي قانون العمل الذي يطبق على فئة العمال ولا ينطبق
إطلاقاً على الموظف العام ،مما حدا بنا إلى النظر في نظام الخدمة المدنية لنجد أنه لم
يقم بوضع تعريف لإصابة العمل أو أمراض المهنة ولم يضع جداول لأمراض المهنة
التي قد يصاب بها الموظف العام ، كذلك الأمر بالنسبة لقانون التقاعد المدني والذي
يحكم فئة لا بأس بها من الموظفين العامين، مما يمثل قصور تشريعي لابد وأن ينتبه له

المشرع لتبني نظام خاص بإصابات العمل وأمراض المهنة التي قد يصاب بها الموظف العام وفق معايير تضمن اتخاذ مدى أوسع لمعيار الإصابة خاصة الإرهاق والتعب الذي يصيب الموظف العام حيث خلت القوانين السابقة التي وضعت تعريف للإصابة من الإشارة إليه مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية الموظف العام وطبيعة وظيفته المختلفة عن غيرها والجهة التي يتبع لها .

وقد عرفت محكمة التمييز الأردنية إصابة العمل في قرارات عديدة لها منها: (أنها تلك الإصابة الناشئة عن حادث فجائي عنيف يحدث ضرر جسماني للعامل أثناء العمل أو بسبب العمل ويشمل ذلك مخاطر الطريق ، وهي كل ضرر يصيب العامل جسدياً أثناء العمل أو بسبب العمل أو بمناسبته ونتيجة له أو لأجله أيأ كان مكان وقوعه ويحدث خللاً في قدرة العامل على الاستمرار في أداء عمله المعتاد عليه كلياً أو جزئياً مؤقتاً أو دائماً)⁴. وهنا لم نجد تعريف خاص بقرارات المحكمة لإصابة الموظف إصابة عمل إنما جاءت أغلب القرارات بتعريف عام مستندة على تعريف قانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردني.

وعليه يمكن اقتراح تعريف لإصابة الموظف بإصابة عمل بأنها: (كل ما يصيب الموظف العام من إصابة عمل أو حادث أو مرض من أمراض المهنة أو تعب وإرهاق بحسب وظيفته وطبيعتها بشكل عنيف ومفاجئ يترتب عليها ضرر سواء كانت الإصابة أو الحادث أو المرض وما يصيبه من تعب وإرهاق قد وقع له أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها أو أثناء ذهابه إليها أو العود منها بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب إلى الوظيفة والعودة منها وضرورة توافر الرابطة السببية بين الوظيفة والإصابة) .

المطلب الثاني: شروط إصابة العمل وأمراض المهنة

لا يمكن اعتبار الإصابة التي تحدث للموظف العام بأنها إصابة عمل إلا إذا توافرت فيها الشروط القانونية سواء أكانت أثناء أدائه لوظيفته أو بسببها أو إصابته بمرض مهني لذا لا بد من البحث في هذه الشروط على النحو الآتي:

أولاً: الحادث الذي يقع أثناء تأدية الوظيفة (العمل) أو بسببها

كما سبق وأن أشرت لم يعرف المشرع الأردني حادث العمل وإنما اكتفى بتعريف إصابة العمل كما ذكرت مسبقاً وإنما أفسح للاجتهاد بتعريفه وعليه حتى نكون أمام حادث عمل لابد أن تتوافر الشروط والمعايير التالية:

1. أن ينشأ عن الحادث ضرر جسماني ويقصد بذلك أن ينشأ عن الحادث أضرار تصيب جسم المؤمن عليه كالجروح والكسور... أو أية أضرار بدنية، دونما نظر لطبيعة الضرر أو نوعه أو بمجمل الحادث أو بنسبة العجز التي قد يخلفها ولا يعتد بكون الحادث خطيراً أو بسيطاً⁵.

2. أن يكون الضرر الجسماني ناشئاً بفعل قوة خارجية ويقصد بذلك أن يكون الضرر الذي يصيب جسم الموظف ناشئاً بفعل قوة خارجية ولا يكون نتيجة مرض أو علة سابقة في جسمه وأن لا يكون هناك أي تدخل لإرادة العامل فيه.

3. توافر عنصر المفاجأة والعنف حيث لابد من وقوعه بغتة والمقصود بذلك أن الفعل المنشئ للضرر لابد من وقوعه بشكل مفاجئ بصرف النظر عن سرعة أو بطء ظهور أثره الضار، ولابد أن يكون الحادث على قدر من الشدة والعنف ولا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار بل ويشمل العوامل المعنوية⁶.

ولم تتعرض محكمة التمييز الأردنية بشكل مباشر لعنصر العنف باعتباره يدخل ضمناً في شرط المفاجأة، أما مؤسسة الضمان الاجتماعي فقد تطلبت توافر عنصر العنف بشكل مستقل⁷.

أما الحادث الذي يقع بسبب العمل يقصد به الحادث الذي يقع أثناء زمان العمل أو في غير زمانه أو في غير مكانه، وهنا يكفي توافر العلاقة السببية بين عمله والحادث الذي وقع له فإذا لم يثبت ذلك له لا تعتبر الإصابة اللاحقة بالموظف إصابة عمل.

ثانياً: الحادث الذي يقع خلال فترة الذهاب لمباشرة العمل أو العودة منه (حادث الطريق)

قد تنتج الإصابة بحادث وقع للموظف أثناء ذهابه من وإلى العمل بسبب أخطار الطريق حيث يتعرض له خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب من وإلى مكان العمل وعلى الطريق المؤدي إلى العمل أو على طريق

العودة منه، ولم يحدد المشرع الأردني نقطة الانطلاق بشرط أن يكون هدفه نقطة العمل وهذا متروك للاجتهاد القضائي واجتهاد مؤسسة الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى أن يسلك الطريق الطبيعي خلال فترة الذهاب والإياب دون انحراف عن هذا الطريق، أضف إلى أنه حتى يمكن اعتبار حادث الطريق إصابة عمل لابد من التناسب الزمني بين الوقت الذي وقع فيه الحادث ووقت العمل.⁸

ثالثاً: الأمراض المهنية

يمكن تعريف المرض المهني بأنه ظاهرة مزمنة ناتجة عن مسبب من المواد التي يعمل فيها الموظف كأمراض معدية ميكروبية ناتجة عن العمل في المجاري والفحم الحجري على سبيل المثال ، والأمراض المتوقعة نتيجة عن الوسط والوسط الذي يجري فيه العمل مثل الهواء الضاغط أو الغازات.⁹

ويشترط لأمراض المهنة حتى يمكن اعتبارها من إصابات العمل: أن يكون المرض من الأمراض الواردة في الجدول الملحق بالقانون وان تكون مهنة الموظف مرتبطة بهذا المرض طبقاً لهذا الجدول وكما سبق أن أشرت فقد خلا نظام الخدمة المدنية وقانون النقاعد المدني من أي إشارة لهذه الأمراض المهنية .

المبحث الثاني: الأساس القانوني لضمان حقوق الموظف العام المصاب والتعويض عن إصابته

حتى نستطيع البحث في الأساس القانوني الذي يمكن من خلاله اعتبار ما وقع للموظف إصابة عمل وإمكانية تعويضه لابد من معرفة من هو الموظف العام وما هي القوانين التي تحكمه وما مدى كفاية هذه القوانين لمنحه حقوقه عن إصابته وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العام ، إنما اكتفت غالبية التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد المقصود بالموظف العام حيث تعرض المشرع الأردني إلى تعريف الموظف العام في نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته بأنه: (الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في

وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة أو موازنة إحدى الدوائر ، والموظف بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً).

وهنا لابد من توافر شرطين لاكتساب صفة الموظف العام أن تكون الوظيفة المعين بها مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف، وأن تكون الوظيفة لدى مرفق عام تتولاه الدولة أو إحدى السلطات الحكومية أو إحدى المؤسسات العامة ،ويجب تعيين هذا الموظف بقرار من المرجع المختص بالتعيين.¹⁰

وقد عرف قانون التقاعد المدني في المادة الثانية منه الموظف العام: (الموظف الأردني الذي يتقاضى راتبه من الميزانية العامة، أو أي موظف أو مستخدم آخر نصت القوانين والأنظمة الأخرى أنه تابع للتقاعد على حساب الخزانة العامة) .

أما التعريف القضائي فقد عرفت محكمة العدل العليا الموظف العام بأحد قراراتها بأنه الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره أحد أشخاص القانون العام).¹¹

وهذا التعريف ينسحب على موظفي المرافق التي تديرها الدولة ممثلة بسلطاتها الثلاث وموظفي السلطات العامة الإدارية والمؤسسات المعتمدة من أشخاص القانون العام. وفي قرار لمحكمة التمييز الأردنية حيث تصدت لتحديد مفهوم الموظف العام في احد قراراتها: (بأنه الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق تديره الدولة أو أحد الأشخاص الإقليمية أو المؤسسات العامة في الدولة).¹²

وبناء على ما تقدم نصل إلى أن الموظف العام : (كل من يعمل في وظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الإقليمية أو المؤسسات العامة) لينصح لنا أن هناك معايير لاعتبار الشخص موظف عام وهي الإسهام في خدمة شخص عام مكلف بإدارة مرفق عام وأن يعين من قبل السلطة التي تملك حق التعيين.

وبحسب نظام الخدمة المدنية الأردني وكما سبق أن أشرت هناك فئة تخضع لأحكام الضمان الاجتماعي من حيث تسوية حقوق الموظف المصاب وفئة تتبع أحكام التقاعد المدني وعليه لابد من التمييز بين هاتين الفئتين على النحو الآتي:

المطلب الثاني: فئات الموظفين المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي والفئات الخاضعة لنظام التقاعد المدني

من خلال النظر والبحث في قانون الضمان الاجتماعي نجد انه نص على سريان أحكامه على فئات الموظفين العاملين غير المشمولين بالتقاعد المدني حيث نصت م4 منه: (يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تاليا ممن أكمل ستة عشر سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية2. الأشخاص العاملون غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو العسكري وبالرابط مع نصوص قانون التقاعد المدني نجد أن الموظفين العاملين غير التابعين للتقاعد هم:

1. الموظف غير المصنف : وهو الموظف الذي يعين في وظيفة ذات راتب محدد في قانون الميزانية وليس لها درجة ويشمل ذلك كل من سبق تعيينه كموظف غير مصنف من أصل وظيفة مصنفة ولم يصدر قرار بتصنيفه، ولا يشمل الأشخاص الذين تستخدمهم الحكومة على حساب المخصصات المفتوحة ومخصصات المشاريع أو الأمانات برواتب مقطوعة على أساس الأجرة اليومية وغيرها .

2. الموظف بعقد وهو الموظف الذي يعين لمدة محددة بموجب عقد خطي في وظيفة حكومية بشرط أن ينص العقد على تبعية الموظف للتقاعد .

3. الموظف في إحدى المؤسسات العامة ذات الاستقلال الإداري والمالي والذي يتقاضى راتبه من ميزانية تلك المؤسسات .

وبالتحليل نجد أن نظام الخدمة المدنية خلا من أي نص يوضح آلية إخضاع تلك الفئات إلى القوانين الناضمة سواء قانون الضمان الاجتماعي أو التقاعد المدني ، أضف إلى أن ما يجدر ملاحظته هو الاختلاف الواضح بين طبيعة وخصوصية الموظف العام ووظيفته وخضوعه لسلطة القطاع العام وما بين الفئات الأخرى الخاضعة للضمان الاجتماعي وخاصة العمال التابعين لقانون العمل وخضوعهم لسلطة القطاع الخاص ، فكان من الأجدر بالمشروع أفراد نصوص خاصة تحكم الفئات التي أخضعها للضمان الاجتماعي من حيث الوصف والمعايير وتحديد حقوقهم على نحو يتناسب مع طبيعة الوظيفة العامة التي تنظم شريحة لا بأس بها من العاملين.

فلو نظرنا إلى مطلع المادة الرابعة من قانون الضمان الاجتماعي لوجدنا أنها عمت وأطلقت العبارة من حيث العمر فأشارت بمنطوقها ممن أكمل ستة عشر دون تمييز بسبب الجنسية بالرغم من أن النص في نظام الخدمة المدنية اشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون قد أكمل الثامنة عشر من عمره بوثيقة رسمية¹³ ، وأن المشرع الأردني اشترط فيمن يعين بوظيفة عامة أن يتمتع بالجنسية الأردنية ، وهذا يشكل خلل في النصوص مما يصعب الربط بينها وإطلاق الحكم على جميع الفئات في ذات المادة¹⁴.

المطلب الثالث: الحقوق المقررة للموظف العام المصاب وإجراءات التعويض عن الإصابة

يترتب على وقوع إصابة العمل نتائج أهمها ثبوت حقوق للموظف المصاب مقررة له بموجب نص القانون ، فما مدى كفاية هذه النصوص في ضمان هذه الحقوق وضمان إقرارها والإجراءات التي تتبع في تسويتها ، وهذا يتطلب منا أن نبحث في القوانين التي يخضع لها الموظف العام فيما يتعلق بإصابة العمل وأمراض المهنة

أولاً: قانون الضمان الاجتماعي

يترتب للموظف العام الخاضع لأحكام الضمان الاجتماعي في حال إصابته إصابة عمل أو أي من أمراض المهنة حقوق مقررة بنصوص مطلقة تطبق على جميع من تشملهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي حيث حدد وكما سبق أشرت مفهوم إصابة العمل وحادث الطريق وأرفق جداول بالقانون تحدد أمراض المهنة لتضمن حصول الموظف العام على حقوقه المقررة عن الإصابة حال حدوثها حيث نص في م25 منه على: تشمل خدمات تأمين إصابة العمل ما يلي:

أ. العناية الطبية التي تستلزمها المعالجة المرضية للموظف المصاب.

وتشمل العناية الطبية المعالجة الطبية حيث قرر المشرع للمصاب أن يعالج طبياً على عائق مؤسسة الضمان الاجتماعي¹⁵

وذلك وفقاً لتعليمات يصدرها مجلس إدارة المؤسسة وتشمل المعالجة والإقامة في المستشفى، وتقديم الأدوية، والعمليات الجراحية، وكافة الإجراءات الطبية.¹⁶

ونجد أن م28 من قانون الضمان الاجتماعي نصت على أن مؤسسة الضمان ملزمة بعلاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه بقرار من مجلس طبي معتمد. وهذا واضح بأن المعالجة يجب أن تتم حتى الشفاء وقد يتحقق ذلك والمصاب على رأس عمله أو حتى بعد انتهاء خدماته ، حيث أن مسؤولية مؤسسة الضمان تمتد إلى ما بعد انتهاء خدمات المصاب إذا لم يشف من الإصابة خلال خدمته. بالإضافة إلى نفقات انتقال المصاب من مكان عمله أو من سكنه إلى المكان الذي يعالج فيه والعودة منه.¹⁷ وإلى جانب العناية الطبية والإقامة في المستشفى ونفقات انتقال المصاب قرر قانون الضمان امتداد الرعاية الطبية إلى تأهيل المصاب ، من حيث توفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي نوعها ومستواها.¹⁸

ولكن السؤال المطروح هل تلتزم مؤسسة الضمان بإصلاح هذه الأجهزة التأهيلية والأطراف الصناعية؟

لقد خلا النص من فكرة إصلاح هذه الأجهزة والأطراف الصناعية لذا كان من الواجب أن تلتزم المؤسسة بالإصلاح إذا كان العطل أو التلف لأسباب فنية خارجة عن إرادة المصاب ، ولا بد من الإشارة إلى أنه يجوز معالجة المصاب خارج المملكة إذا لم تتوفر الإمكانيات الفنية والمستلزمات الضرورية داخل المملكة بموافقة مسبقة من المدير العام بناء على تنسيب المرجع الطبي المختص.

ب. البدلات اليومية والتعويضات:

نص قانون الضمان الاجتماعي على استحقاق المصاب للبدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح غير قادر على العمل بسبب الحادث أو الإصابة¹⁹ ، حيث تلزم المؤسسة بأن تدفع خلال مدة المرض الناشئ عن الإصابة للموظف المؤمن عليه بدل يومي يعادل 75% من أجره الخاضع للاقتطاع في تاريخ وقوع الإصابة طيلة فترة تعطله عن العمل الناتجة عن الإصابة ويستمر صرف البدل طيلة مدة عجز الموظف المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة.²⁰

ج. الرواتب الشهرية وتعويضات الدفعة الواحدة المستحقة للمصاب.²¹

حيث يصرف للمصاب المؤمن عليه رواتب شهرية في الحالات التالية:

أ. في حال ثبوت عجزه الكلي الإصابي عجز بنسبة 75% فأكثر.

ب. في حال ثبوت عجزه الجزئي الإصابي الدائم بنسبة 30% فأكثر.

ج. في حال وفاة المؤمن عليه نتيجة الإصابة التي تعرض لها.

كما ويصرف للموظف المؤمن عليه المصاب في حال ثبوت عجزه الجزئي الدائم بنسبة

نقل 30% تعويض نقدي بنسبة 75% من أجره الخاضع للاقتطاع في تاريخ وقوع

الإصابة مضروباً بنسبة العجز مضروباً في 36 شهر.²²

وقد حددت جميع الإجراءات المتبعة لاستحقاق التعويضات والبدلات بنصوص قانونية

واضحة وإجراءات محددة.

بالإضافة إلى أنه حدد الحالات التي يسقط فيها البديل اليومي في التعويض إذا نجمت

إصابة العمل عن فعل متعمد أو كانت نتيجة تعاطيه الخمر أو المشروبات الروحية أو

المخدرات أو المؤثرات العقلية، وإذا خالف المصاب التعليمات الخاصة في العلاج أو

بالسلامة والصحة المهنية.²³

ثانياً: نظام الخدمة المدنية

سبق وأن أشرت إلى أن نظام الخدمة الأردني خلا من أي تنظيم لإصابة العمل أو أي

تعريف ووصف لها ولأمراض المهنة التي قد يتعرض لها الموظف أثناء عمله أو

بسببه أو بإصابته بأحد أمراض المهنة.

ولكن بالنظر في نظام الخدمة المدنية نجد نص م 114 منه مشيراً إلى أنه إذا أصيب

الموظف بمرض أو بحدث ناشئ عن طبيعة عمله أثناء قيامه بواجباته الوظيفية دون

إهمال منه بناء على تقرير اللجنة الطبية المختصة فيمنح خلال المدة المحددة في م 111

وبقرار من الوزير راتبه الأساسي كاملاً مع علاواته .

وهنا نلاحظ أن نظام الخدمة المدنية اقتصر على وجود هذا النص والذي نعتبره من

وجهة نظرنا نص مقتضب اقتصر على حق الموظف عند إصابته براتبه وعلاواته

واسند الاختصاص بتقرير ذلك إلى لجنة مختصة دون أي توضيح أو تفصيل ودون

وجود نصوص أخرى توضح الحقوق الأخرى التي تترتب على الإصابة وتحديد نوع

الإصابة وحجمها لإمكانية تقدير التعويض، وهذه مواضيع في غاية الأهمية بالنسبة للعاملين في الوزارات والمؤسسات العامة وهذا مما لاشك فيه قصور تشريعي من الواجب التنبيه له وإعادة صياغة للنص أو تضمين النظام نصوص خاصة مفردة بإصابات العمل، خاصة وأن الكثير من موظفي القطاع العام يتعرضون لخطر الإصابة والتي ينجم عنها عجز سواء كلي أو جزئي يترتب عليها حقوق للمصاب .

كذلك وقد نصت م115 من نظام الخدمة المدنية على الحالات التي يحرم فيها الموظف من راتبه الأساسي وعلاواته بقرار من الوزير عن المدة التي يتغيب خلالها عن العمل بسبب مرض أو إصابة إذا نشأ المرض أو حدثت الإصابة نتيجة خطأ ارتكبه أو تقصير منه ويعتبر الموظف مخطئاً أو مقصراً لأغراض هذا النظام إذا أساء التصرف مع الغير أو أقدم على عمل لا يليق بشرف الوظيفة كتناول المشروبات الروحية وتعاطي المخدرات والمقامرة وغير ذلك من الأعمال المخلة بالشرف والآداب العامة.

وتعتبر هذه الحالات حالات سقوط حقه في الراتب وعلاواته ولم تتطرق المادة إلى بقية الحقوق المقررة عن الإصابة أو الحادث مما يشكل قصور واضح الذي لابد من إعادة تنظيمه بنصوص واضحة المعالم، خاصة وكما سبق أن أشرت إلى أن الموظف العام وإن خضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي كفئة أو شريحة من الموظفين والذي فصل أحكام إصابة العمل إلا أن طبيعة عمل الموظف وارتباطه بمؤسسات الدولة الرسمية والتي تشكل قطاع كبير من موظفي الدولة ويخضعون إدارياً لها عن طبيعة العمال في القطاع الخاص والتابعين لقانون العمل والتي قد تكون نسبتهم أقل بكثير من موظفي الدولة ، أضف إلى أن الدولة بوصفها صاحبة سلطة وسيادة هي الأقدر على تحمل أعباء وتكاليف مالية لحماية موظفيها ومنحهم حقوقهم دون تعسف مقارنة مع أرباب العمل وأصحاب الشركات والمؤسسات الخاصة.

ثالثاً: قانون التقاعد المدني

فيما يتعلق بقانون التقاعد المدني وفيما يخص فئة الموظفين التابعين لقانون التقاعد المدني نجد أن هناك جانب من القصور فيما يتعلق بتنظيم حقوق الموظف المصاب إصابة عمل أو بأي من أمراض المهنة حيث ورد نص المادة 27 من قانون التقاعد

المدني (معدل) : إذا أنهيت خدمات الموظف لعدة مقعدة نشأت بسبب قيامه بوظيفته أو إذا أنهيت خدماته لعجزه عن مواصلتها من جراء مخاطرته بحياته لإنقاذ غيره أو بسبب استهدافه لخطر الموت لمصلحة عامة أو لغاية إنسانية أو بسبب خطر استهدف له أو اعتداء تعرض له أثناء قيامه بالوظيفة أو من أجل قيامه بوظيفته فيعطى راتب تقاعد إذا كان قد أكمل عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد ويعطى مكافأة إذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد أقل من عشر سنوات وفي كلتا الحالتين يعطى الموظف بالإضافة إلى راتب التقاعد أو المكافأة راتب اعتلال يعادل:

أ. 5_60% من راتبه الشهري إذا كانت قدرته على إعالة نفسه قد تعطلت تعطل خفيف.

ب. 10_60% من راتبه الشهري إذا كانت قدرته على إعالة نفسه قد تعطلت تعطل جزئي.

ج. 15_60% من راتبه الشهري إذا كانت قدرته على إعالة نفسه قد تعطلت تعطل جسيم.

د. 20_60% من راتبه الشهري إذا كانت قدرته على إعالة نفسه قد تعطلت تعطل كلي.

بشرط أن لا يزيد راتب الاعتلال في أي حالة من حالات العجز الواردة في الفقرة أعن 20% من الراتب الشهري الأخير وبما لا يتجاوز 500 دينار شهرياً.

واسند في المادة 29 منه بأن تؤيد الحالة الصحية المشار إليها في المادتين السابقتين بتقرير من اللجنة الطبية العليا أو أي لجنة طبية حكومية أخرى تقوم مقامها .

وهنا نجد أن هذان النصان أوردا وبشكل مقتضب حقوق الموظف الخاضع للتقاعد إذا نتج عن عمله أو أثناء عمله إصابة عمل دون الإشارة لأمراض المهنة ودون أي توضيح لآلية الحصول على هذه الحقوق والإجراءات المتبعة في ذلك ، بالرغم من أن هناك شريحة كبيرة من الموظفين العامين لازالت إلى الآن لأحكام التقاعد المدني ولم يتم شمولها بأحكام الضمان الاجتماعي الذي فصل بشكل أكثر دقة آلية التعامل مع إصابة المؤمن عليهم بموجب أحكام الضمان بإصابة عمل أو احد أمراض المهنة ،

بالإضافة إلى انه أورد في م48 مكافأة للموظف الذي أنهيت خدماته بسبب حالته الصحية أثناء قيامه بالوظيفة أو بسببها ، ولم يحدد حالات حرمان الموظف من هذه الحقوق إلا أنه أشار في م28 إلى أنه إذا كانت العلة لم تنشأ عن قيامه بالوظيفة فإنه يعطى راتب تقاعد إذا كان مكملًا عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد ويعطى مكافأة إذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد اقل من عشر سنوات.

من خلال ما تقدم وبعد استعراض النصوص القانونية النازمة للموضوع وبغض النظر عن القصور لابد أن نشير إلى أن الأساس القانوني للتعويض وضمن الحقوق المقررة عن إصابة العمل بشكل عام جاء ويتدخل من المشرع الأردني بسن قواعد أساسية بنصوص تشريعية للتعويض كما لاحظنا في قانون الضمان الاجتماعي حيث حدد التعويض وكيفية تقديره وتحديد الحقوق المترتبة، إلا أن ذلك بحاجة إلى تنظيم أوسع خاصة فيما يتعلق بالموظف العام، وبحاجة إلى صياغة نصوص أكثر وضوحاً في صلب قوانين الخدمة المدنية.

الخاتمة

تم تناول موضوع التأصيل القانوني لحقوق الموظف المصاب بإصابة عمل أو بأي من أمراض المهنة بالربط بين نظام الخدمة المدنية وقانون التقاعد المدني وقانون الضمان الاجتماعي وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية

1. عرفت إصابة العمل بأنها الإصابة بأحد أمراض المهنة، أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله وبسببه بما في ذلك كل حادث يقع له ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون ذلك بالشكل المعتاد أو أن يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب إلى العمل أو الإياب منه).

لنجد أن هناك قصور تشريعي في نظام الخدمة المدنية وقانون التقاعد المدني من حيث تنظيم موضوع إصابات العمل وأمراض المهنة من حيث تحديد الإصابات وتعريفها وشروطها .

2. يطبق قانون الضمان الاجتماعي على الموظفين والأشخاص العاملين غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد المدني أو العسكري .

مع إطلاق سريان الأحكام والإجراءات الواردة في قانون الضمان الاجتماعي على جميع الخاضعين لأحكام القانون دون ملاحظة خصوصية الموظف نظراً لطبيعة وظيفته وارتباطه بالدولة وأجهزتها الإدارية.

3. خلّت نصوص نظام الخدمة المدنية وقانون التقاعد المدني من أي إطار قانوني واضح لضمان حقوق الموظف المصاب واقتصرت على بعض المواد التي لا تسعف الموظف المصاب بتحصيل كامل الحقوق المترتبة على إصابته.

4. حتى يمكن اعتبار أن الإصابة إصابة عمل لابد من أن ينشأ عن الحادث ضرر جسماني، وأن يكون الضرر الجسماني ناشئاً بفعل قوة خارجية، وأن يتوافر عنصر العنف والمفاجأة بصرف النظر عن سرعة أو بطء ظهور الأثر الضار، إلا أن محكمة التمييز لم تتعرض بشكل مباشر لعنصر العنف باعتباره يدخل ضمناً في شرط المفاجأة.

5. لم تتعرض التشريعات إلى تعريف أمراض المهنة باعتبارها تدخل ضمن إصابة العمل باعتبارها المفهوم الأوسع إلا أنه في قانون الضمان الاجتماعي تبنى وضع جداول ملحقة بالقانون تبين الأمراض المهنية وأنواعها ، ولم يتطرق نظام الخدمة المدنية لمثل هذه الأمراض أو حصرها

6. اقر قانون الضمان الاجتماعي مجموعة من الحقوق المترتبة على الإصابة من حيث العناية الطبية والإقامة في المستشفى ونفقات انتقال المصاب والبدلات اليومية والتعويضات بالإضافة إلى الرواتب الشهرية وتعويضات الدفعة الواحدة حسب التقرير النهائي لحجم الإصابة. بينما اقتصر نظام الخدمة المدنية وقانون التقاعد المدني على حصوله على راتبه الأساسي أو راتبه التقاعدي كاملاً مع علاواته .

التوصيات:

1. نتمنى على المشرع الأردني أن يطور من منظومة القوانين التي تحكم الموظف العام سواء نظام الخدمة المدنية أو قانون التقاعد المدني أو قانون الضمان الاجتماعي لأنها تضم شريحة كبيرة ضد العاملين في القطاع العام ، لتكون متلائمة بشكل أوسع مع مفهوم الموظف العام وطبيعة وظيفته .

2. نتمنى على المشرع الأردني وضع إطار عام لتعويض الموظف العام المصاب إصابة عمل أو أي مرض من أمراض المهنة في صلب نظام الخدمة المدنية ببيان الإصابة وتحديد معالمها وتحديد أمراض المهنة والإرهاق والتعب بسبب الوظيفة وإقرار الحقوق المترتبة على الإصابة والإجراءات المتبعة في تحصيل هذه الحقوق والتعويض عن الإصابة كونه يحكم قطاع كبير من العاملين في الدولة.

المراجع

1. حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، القاهرة، المطبعة العالمية، ط1، 1972.
 2. رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، عمان، دار الثقافة، 2010.
 3. سمير أودن، الموسوعة الشاملة لإصابات الأمن الصناعي فقها وقانونا وقضاء، ط1، مصر، الفتح للطباعة والنشر، 2003.
 4. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ط2، 2006.
 5. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر، (د.س.ن).
 6. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، ط1، 1998.
 7. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، بدون سنة نشر، عمان.
 8. مركز بصر لدراسات المجتمع المدني، اعرف حقوقك في قانون الضمان الاجتماعي، سلسلة القوانين الأردنية المفسرة، عمان، 2014.
 9. منار حلمي عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل، رسالة ماجستير، 2008.
 10. يوسف عودة الجبور، المسؤولية المدنية الناشئة عن إصابة العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، 2019.
- القوانين
قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.
نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته حتى 2019/5/1.

قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014.

قانون التقاعد المدني رقم 34 لسنة 2018.

الهوامش والمراجع المعتمدة

1 حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، القاهرة، المطبعة العالمية، ط1، 1972، ص52.

2 منار حلمي عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل، رسالة ماجستير، 2008، ص42. وانظر مركز بصر لدراسات المجتمع المدني، اعرف حقوقك في قانون الضمان الاجتماعي، عمان، 2014، ص52.

3 انظر المادة 2 من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

5 انظر في ذلك تمييز حقوق رقم 65/248، تمييز حقوق رقم 2006/1226، تمييز حقوق رقم 2007/1841، تمييز حقوق رقم 2016/133.

5 عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، ط1، 1998، ص117. رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، عمان، دار الثقافة، 2010، ص56.

6 سمير أودن، الموسوعة الشاملة لإصابات الأمن الصناعي فقهاً وقانوناً وقضاءً، ط1، مصر، الفتاح للطباعة والنشر، ص122، 2003.

7 عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص125. يوسف عودة الجبور، المسؤولية المدنية الناشئة عن إصابة العمل، رسالة ماجستير، 2019، ص21.

8 محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، بدون سنة نشر، عمان، ص227.

9 منار عدوي، مرجع سابق، ص206.

10 على خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر، ص414.

11 عدل عليا 1976/5/16، نقابة المحامين، 1976، ص212.

12 تمييز حقوق، 1975/109.

13 انظر المادة 43/ب من نظام الخدمة المدنية.

- 14 انظر المادة 43/أ من نظام الخدمة المدنية.
- 15 سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ط2، 2006، ص538.
- 16 محمود عوني عبيدات، مرجع سابق، ص173.
- 17 انظر م2/26 من قانون الضمان الاجتماعي.
- 18 انظر نص م 3/26 من قانون الضمان الاجتماعي.
- 19 انظر المادة 25 /ب من قانون الضمان الاجتماعي.
- 20 سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص541.
- 21 انظر المادة 25/ج من قانون الضمان الاجتماعي.
- 22 انظر م 30/ب/ج/د من قانون الضمان الاجتماعي.
- 23 انظر المادة 31 من قانون الضمان الاجتماعي. وانظر سيد رمضان، مرجع سابق، ص542.