التعويض عن إصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

الباحث/ د. ابراهيم بطش

التعويض عن إصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

Compensation for Work Injury under the Palestinian Labor Law No. 7 of 2000

الباحث: د. إبراهيم بطش

Ibrahim batsh

تاريخ الاستلام: 2025/11/09م **تاريخ القبول: 2026/05/19م**

ملخص الدراسة

يُعرِّف قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 إصابة العمل بأنّها كل إصابة يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله أو بسببه، بما في ذلك الحوادث المفاجئة والأمراض المهنية الناشئة عن طبيعة العمل أو ظروفه، وذلك وفقًا لأحكام المادة (116) من القانون. ويترتب على ذلك التزام صاحبِ العمل بتعويض العامل عن الأضرار الناجمة عن إصابة العمل، ما لم يكن العامل مشمولًا بنظام تأمين يغطي هذه الإصابات، وفي هذه الحالة تتحمل شركة التأمين المسؤولية وفقًا لشروط وثيقة التأمين، وذلك استنادًا إلى ما تقرره المادة (117) من القانون.

تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحاسم الذي يلعبه قانون العمل في حماية حقوق العاملين، خاصةً في حالات التعرض لإصابات أثناء أداء العمل.

تتمحور الإشكالية المركزية للدراسة حول مدى كفاية وفاعلية الحماية القانونية التي يوفرها قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 للعامل المصاب، وقدرة النصوص الحالية على تحقيق "العدالة التعويضية".

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي: تحديد الإطار القانوني الناظم للتعويض عن إصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني.

أما أبرز النتائج والتوصيات التي توصل الباحث إليها فهي ضعف التنظيم التشريعي؛ إذ يوجد نقص في التكامل بين نصوص قانون العمل الفلسطيني، مما يسبب غموضًا في تحديد حقوق والتزامات الأطراف (العامل، صاحب العمل، شركة التأمين).

أهم التوصيات، توضيح المسؤوليات: تحديد مسؤولية كل من صاحب العمل وشركة التأمين بشكل دقيق، وتوضيح مدى تضامنهم في التعويض، وحق العامل في المطالبة المباشرة.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، إصابة العمل، التعويض عن إصابة العمل، العامل.

Abstract

The Palestinian Labor Law No. (7) of 2000 defines a work injury as any injury sustained by a worker during or due to the performance of their duties. This includes sudden accidents and occupational diseases arising from the nature of the job. According to the law, the employer is responsible for compensating the injured worker unless the worker is covered by an insurance system that includes work injury compensation, in which case the insurance company assumes liability in accordance with the policy terms.

The importance of this study lies in the critical role labor law plays in safeguarding workers' rights, especially in cases of workplace injuries.

The main problem addressed in this study is:

To what extent does the Palestinian Labor Law provide adequate legal protection for injured workers?

This study aims to:

Define the legal framework regulating compensation for work injuries under Palestinian Labor Law.

Amend the Law: Legal provisions related to work-related injuries and occupational diseases must be amended to make them clearer and more effective in their application.

Keywords:

Palestinian Labor Law No. (7) of 2000, work injury, compensation for work injury, worker.

المقدمة

في البداية قبل البدء في التعرف على تعويضات إصابات العامل في القانون لابد من تعريف عقد العمل والأساس القانوني له، حيثُ يعرف العقد في اللغة أنه نقيضُ الحل، وهو الجمع بين أطراف الشيء ويستعمل للدلالة عن عقد الحبل، وكذلك عقد البناء وعقود البيع وغيرها، أما مصطلح العقد في القانون فيعرف على أنه توافق إرادتين أو أكثر من أجل إنشاء التزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه، وبمعنى آخر تطابق إرادة الطرفين على ترتيب أثر قانوني، ويعرف عقد العمل على أنه: عقد يتم بموجبه أداءُ جهد فكري أو جسماني لقاء أجر معين سواء أكان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي. والعامل: هو كل شخص كان ذكر أو أنثى يقوم بأداء عمل معين مقابل الحصول على أجر معين وبموجب هذا العمل يقع تحت إشرافه و ادارته[1].

إنّ شريحةَ العمال تشكّل الغالبية العظمى مقارنة بأصحاب المهن الأخرى، ليس فقط في فلسطين بل في الدول العربية والأجنبية على حد سواء. وتلعب هذه الفئة دورًا كبيرًا في التأثير على الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في الدولة؛ وانطلاقًا من هذا الدور، دفعت الكثير من التشريعات العالمية والعربية إلى الاهتمام بها ورعايتها من أجل الحفاظ على حقوقها، وخاصة في موضوع الرعاية الصحية للعامل، والإجازات المرضية، وتعويضه عن حوادث العمل وأمراض المهنة. فاحتوت التشريعات على نصوص قانونية لتنظيم موضوع إصابات العمال والحقوق المترتبة للعامل جراء الإصابة وآلية حماية هذه الحقوق[2] وهذا ما سوف يبينه الباحث خلال هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى تكفل أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 تعويضًا عادلًا وفعالًا للعامل المصاب بإصابة عمل، في ضوء النصوص القانونية والاجتهادات القضائية الفلسطينية؟

- هل تضمن الآليات القانونية الحالية تعويضًا عادلًا يجبر الضرر الجسدي والمادي الذي يلحق بالعامل؟
- ما هو الأثر المترتب على الغموض التشريعي في تحديد مدد التقادم وسقوط الحق، خاصة في ظل التمييز بين الأمراض المهنية وحوادث العمل المفاجئة؟
- إلى أي مدى يساهم "التأمين الإلزامي" في ضمان حقوق العمال في ظل تقاعس بعض أصحاب العمل أو مماطلة شركات التأمين؟

أهداف الدراسة:

1. توضيح معنى إصابة العمل والحالات التي يعوض فيها العامل عن إصابة العمل والحالات التي لا يعوض فيها.
2. توضيح كيفية احتساب نسبة التعويض للعامل في حالة العجز الكلي وفي حالة العجز الجزئي.
3. بيان الفرق بين إصابة العمل وحادث العمل.
4. تحليل أنواع التعويضات المقررة للعامل المتضرر سواء كانت تعويضات طبية أو مالية أو معنوية.

1 أبو صوفه، غسان عدنان عبد اللطيف، حقوق العامل في الفقه الإسلامي وقانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، 2016، ص 7.

2 عدوي، منار حلمي عبدالله، تعويضات إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، دراسة مقارنة رسالة ماجستير مقدمة في تخصص القانون الخاص في كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2008، ص 1.

أهمية الدراسة:

1. توضيح النصوص القانونية التي تتعلق بإصابات العامل في قانون العمل.
2. توضيح كيفية احتساب التعويضات في حال وقوع إصابة العمل وكيف أنها تختلف حسب نسبة الإصابة.
3. توضيح ما إذا كان قانون العمل الفلسطيني منصفًا للعامل في التعويض عن إصابة العمل أم لا.

منهجية الدراسة:

اتّبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال بيان النصوص التي تتعلق بالتعويض عن إصابات العمل وفقًا لقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

الدراسات السابقة

1- دراسة أحمد أبوزينة بعنوان: "تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني".

نشرت في الجامعة العربية الأمريكية ضمن مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث سنة 2016، وهدفت إلى بيان التنظيم القانوني للتأمين ضد إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مع التركيز على التزامات صاحب العمل وشركات التأمين بحقوق العامل المصاب.

توصلت الدراسة إلى أنّ المشرع الفلسطيني ألزم أصحاب العمل بالتأمين على العمال ضد إصابات العمل، إلا أنّ النصوص القانونية ما زالت تعاني من نقص في التفصيل الإجرائي المتعلق بآليات التأمين والتعويض، كما أشارت الدراسة إلى وجود قصور تشريعي فيما يتعلق بتحديد مسؤولية شركات التأمين وحدود التغطية التأمينية.

2- دراسة محمد زكي أبو عرة بعنوان: "الفصل التعسفي في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 - دراسة مقارنة تحليلية"، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة القدس سنة 2013.

ورغم أن الدراسة تناولت الفصل التعسفي بصورة أساسية، فقد تطرقت إلى حماية العامل في قانون العمل الفلسطيني والتعويضات المقررة له، بما فيها التعويضات الناشئة عن إصابات العمل وعلاقة ذلك بمبدأ الحماية الاجتماعية للعامل. وأكّدت الدراسة أن المشرع الفلسطيني اتجه إلى تعزيز الحماية القانونية للعامل، إلا أنّ التطبيق القضائي ما زال يواجه إشكالات عملية في تقدير التعويضات.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها تناولت موضوع التعويض عن إصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 بصورة متخصصة ومتكاملة، من خلال الجمع بين التأصيل القانوني والتحليل القضائي والتطبيق العملي، إذ لم تقتصر على بيان الأحكام النظرية المتعلقة بإصابات العمل، وإنما تناولت حالات استحقاق التعويض وحالات سقوطه، وآلية احتساب التعويض في حالات العجز المؤقت والعجز الدائم والوفاة، إضافة إلى تحليل موقف القضاء الفلسطيني من الإشكالات العملية المرتبطة بإصابات العمل، خاصة فيما يتعلق بالتقادم، وتقدير نسبة العجز، والجمع بين التعويضات، ومسؤولية صاحب العمل وشركة التأمين. كما تميّزت الدراسة بإبراز أوجه القصور التشريعي في النصوص الحالية واقتراح حلول قانونية تسهم في تعزيز الحماية القانونية للعامل المصاب وتحقيق عدالة تعويضية أكثر فاعلية.

خطة الدراسة:

مبحث أول: ماهية إصابة العمل

المطلب الأول: تعريف إصابة العمل.

المطلب الثاني: الفرق بين إصابة العمل وحادث العمل.

المبحث الثاني: تعويضات العمال عن إصابة العمل

المطلب الأول: الحالات التي يعوض فيها العامل عن إصابته.

المطلب الثاني: الحالات التي لا يعوض فيها العامل عن إصابته.

المبحث الثالث: احتساب تعويضات العمال عن إصابة العمل

المطلب الأول: نسبة التعويض في حال العجز الكلي.

المطلب الثاني: نسبة التعويض في حال العجز للجزئي.

المبحث الأول: ماهية إصابة العمل

تعرَّف إصابة العمل أنها إصابة مفاجئة وغير متوقعة تحدث نتيجة عوامل خارجية في المكان الذي يعمل فيه العامل سواء حدثت في مكان العمل نفسه أو خلال ذهاب وعودته من مكان العمل أو أثناء قيامه برحلة عمل أو خلال قيامه بمهام تتعلق في العمل من نفسه، وتشمل إصابة العمل جميع الحوادث التي في مضمونها تسبب ضررًا للعامل سواء كانت إصابة جسدية او إصابة بمرض أو أدت لوفاته. وتشمل إصابة العمل أي إصابات ناتجة عن أحداث العنف أو الهجوم من الحيوانات الموجودة في مكان العمل نفسه، بالإضافة إلى حالات التسمم أو لسعات الحشرات، وكذلك يمكن أن يتعرض العامل لتزحلق أو سقوط أو سقوط أجسام ثقيلة عليه مثل العمال الذين يعملون في قطاع الحجر، بالإضافة لحوادث السير التي قد يتعرض لها العامل أثناء ذهابه أو عودته من العمل[3]. وقد عرّف قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 إصابة العمل على أنها الحادث الذي يقع للعامل سواء كان أثناء عمله أو كانت بسبب العمل الذي يقوم به أو أثناء عمله مباشرة أو خلال عودة منه، واعتبر بحكم إصابات العمل الإصابات التي يتعرض لها العامل نتيجة أمراض المهنة التي تناولها وحددها[4]، وفي هذا المبحث سوف يتطرق الباحث في المطلب الأول لموضوع تعريف إصابة العمل بشكل تفصيلي أكثر، والفرق بين إصابة العمل وحادث العمل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف إصابة العمل

يتناول الباحث في هذا المطلب تعريف إصابة العمل تعريفًا جامعًا مانعًا، يوضح فيه مفهوم إصابة العمل؛ باعتبار أن التعويض عنها هو من أهم الحقوق التي يجب توفيرها للعامل. فسيتناول في الفرع الأول تعريف إصابة العمل وفق القانون الفلسطيني، وفي الفرع الثاني نطاق التعويض الذي تغطيه إصابة العمل وفق قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

3 أبو زينة، أحمد، تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، قسم القانون الخاص، جنين، فلسطين المجلد (2)، العدد (1)،2016، ص 5.

4 قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، المادة (1)، المنشور في الجريدة الرسمية ، عدد (39)، تاريخ الاصدار2000/4/30، ص7.

الفرع الأول: تعريف إصابة العمل وفق القانون الفلسطيني

أقر قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م - أسوة بالقوانين المقارنة في الدول العربية والأجنبية - العديد من الحقوق للعامل، والتي تشكل التزامًا على صاحب العمل تجاهه. ومن أهم هذه الحقوق وأبرزها: الحصول على التعويض نتيجة تعرضه لإصابة عمل أو مرض مهني أثناء عمله لدى صاحب العمل. وكما ذكر الباحث آنفًا، فإن إصابة العمل وفق القانون الساري في فلسطين، تنتج عن حادث فجائي عنيف يحدث ضررًا جسمانيًا للعامل، سواء وقع أثناء تأدية عمله أو بسبب العمل، وتمتد هذه الإصابة لتشمل أيضًا مخاطر الطريق، وقد عرّفها قانون الضمان الأردني رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته بأنّها: الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون، وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناءً على تنسيب المرجع الطبي، أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمَّن عليه أثناء تأديته لعمله أو 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 مسارًا مقبولًا للذهاب للعمل أو الإياب منه"[5].

أما تعريفها من منظور فقهي فهي أي ضرر جسدي أو نفسي يلحق بالعامل أثناء أدائه لعمله أو بسببه أو حتى في طريقه المعتاد للذهاب إليه والعودة منه، وتشمل أيضًا الأمراض المهنية الناتجة عن التعرض لمسببات ضرر في بيئة العمل، وهي تستوجب حماية قانونية لضمان حقوق العامل في العلاج والتعويض بموجب قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية. وقد تطرّق قانون العمل أيضًا إلى الواجبات التي يجب على صاحب العمل القيام بها عند وقوع إصابة العمل مثل معالجة العامل المصاب من نفقات العلاج لحين الشفاء التام [6].

الفرع الثاني: الإطار الزمني والمكاني لوقوع الإصابة (العلاقة السببية بين العمل والإصابة).

تعتبر إصابات العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل فهي خطر ملاصق بالعمل نفسه ومع الأسف، فإنّ هذه مخاطر تطورت مع تطور الصناعات الكبرى التي نتج عنها استخدام آلات قد تكون خطيرة في الإنتاج وتسبب العديد من الحوادث، والعديد من الأمراض التي لم يكن الإنسان قد تعرض لها قديمًا لأنه يكن يستخدم هذه الآلات، وفي المقابل فقد توسع القضاء في تقرير وجوب الواجبات القانونية التي تقع على صاحب العمل نتيجة تعرض الإصابة [7].

إنّ نطاق التعويض الذي تغطيه إصابة العمل وفق قانون العمل الفلسطيني هو الإصابات التي تقع إما قبل وصول العامل إلى العمل مباشرة أي أثناء توجهه للعمل والمرور بطريقه المباشرة إلى العمل أو أثناء عودته من العمل أي الرجوع والانتهاء من العمل وسلوك الطريق المعتاد لعودته من عمله، أو أثناء العمل أي المقصود به أثناء قيامه بالواجبات المفروضة عليهم من صاحب العمل. وبالطبع يشمل ذلك أوقات الراحة التي تكون أثناء عمله أو الإصابة التي تحدث بسبب العمل أي التي يكون مصدرها قيامه بعمله حتى لو لم تتعلق بعمله مباشرة، مثل أن يذهب لاجتماع يتعلق بالعمل وكان مكلف به من إدارة العمل وتعرض لإصابة، فهناك تعتبر تلك الإصابة إصابة عمل، وذلك إصابة العمل الناتجة عن أمراض المهنة التي نص عليها قانون

5 قانون الضمان الاجتماعي، ديوان الجريدة الرسمية الأردنية، عدد (5599) ، تاريخ الإصدار 2019/10/1.
6 أبو زينة، أحمد، تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 2.
7 عرفات، حسام توفيق، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني دراسة مقارنة، الكلية العصرية الجامعية، قسم القانون فلسطين، 2017، ص 31.

العمل الفلسطيني[8]. بالإضافة الى بيان ما يستحق العامل من تعويض نتيجة العجز المؤقت[9]، وذلك في المادة من 119 والمادة 120 والمادة 124 حيث تطرقوا إلى العجز الدائم والإسراع في المطالبة بالتعويض الذي يستحق عن إصابة العمل حتى لا يسقط حقه في المطالبة بعد قضاء سنتين على وقوع الإصابة، وجميع هذه الأحكام تهدف بشكل أساسي لحماية العامل عند تعرضه لأي إصابة أثناء العمل أو بسببه، وتهدف أيضًا إلى تقديم التعويض الكافي للعامل منذ لحظة وقوع هذه الإصابة حتى استقرار حالته الصحية والشفاء منها وفرض تعويض يتناسب مع العجز الدائم الذي قد تسببه الإصابة لديه. كما تناول قانون العمل أيضًا عدة مسؤوليات فرضت على صاحب العمل منذ وقت وقوع الإصابات وتتمثل بتقديم الإسعاف الأولي لحين تقديم التعويض المستحق له بعد أن تستقر حالته الصحية[10].

المطلب الثاني: الفرق بين إصابة العمل وحادث العمل

حتى يتم اعتبار حادث العمل ضمن إصابة العمل هناك شروط يجب توفرها بالحادث وذلك حتى يحصل العامل على التعويض المناسب، وسوف يتعرض الباحث لتلك الشروط حتى يتم اعتباره إصابة عمل وذلك في الفرع الأول، كما سيوضح موقف القضاء من حادث العمل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الشروط التي يجب توفرها في حادث العمل حتى يتم اعتباره إصابة عمل

يعرّف حادث العمل على أنه حادث فجائي يحدث للعامل أثناء قيامه بتأدية المهام المطلوبة منه خلال العمل في مكان العمل، وقد يحدث حادث العمل نتيجة عدم التزام صاحب العمل بقواعد السلامة والصحة المهنية، أي كان مهملًا بهذه القواعد أو بسبب إهماله بقواعد السلامة الخاصة بطبيعة العمل الذي يعمل فيه مثل عدم ارتداء القفازات كونه يتعامل مع مواد خطيرة أو عدم ارتداء الغطاء الخاص بالوجه أثناء عمله بمواد مشعة. ولكي يتم اعتبار حادث العمل ضمن إصابات العمل وبالتالي استحقاقه كل التعويض الناتج عن إصابة العمل هناك عدة شروط، أولًا: أن يكون الأذى الذي يتعرض له العامل مفاجئ وغير متوقع. ثانيًا: أن يكون الحادث أثناء أداء العامل لمهام عمله، ولا بد أن يكون الحادث سببًا في وقوع إصابة أو مرض. ثالثًا: يجب عدم ثبوت إهمال العامل أثناء تأديته لعمله، فإذا كان العامل مهملًا ولم يتبع إجراءات السلامة الخاصة بعمله، فإنّه لا يتم اعتباره حادث في مكان العمل[11].

وبالتالي فإن إصابة العمل مصطلح يشمل الضرر الجسدي أو العقلي الذي يلحق بالعامل نتيجة العمل، ونخلص هنا إلى أنّ كل حادث عمل هو إصابة عمل، ولكن ليست كل إصابة عمل حادث عمل؛ فـ"إصابة العمل" مصطلح أشمل يتضمن "الحوادث المهنية" والأمراض المهنية، وكلها تؤدي إلى حقوق تعويضية للعامل.

8 الجلاد، فريد ، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، دار النهضة العربية، مصر، 2002، ص 23.
9 محكمة النقض الفلسطينية ، الدعوى الحقوقية، رقم (2021/969)، طعون، المنشور على موقع مقام ، للاطلاع على الرابط التالي:
https//:maqam.najah.edu/judgments/9684/
10 عرفات ،حسام توفيق ، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 12.
11 شكري، موسى، شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، الطبعة الأولى، فلسطين، 2004، ص 45.

الفرع الثاني: موقف القضاء من حادث العمل

بخصوص موقف القضاء من حادث العمل فقد استقر القضاء الفرنسي والمصري على أن حادث العمل هو الفعل المتميز بالحركة المفاجأة العنيفة لسبب يكون خارج عن الإرادة يمس فيه جسم الإنسان، أما القضاء الأردني فقد اتجه لعدم وضع تعريف لحادث العمل وإنما اشترط لاعتبار حادث العمل ضمن إصابات العمل وجود علاقة سببية بين العمل و الحادث أي أنه بسبب العمل تعرض العامل للحادث، بحيث يكون الحادث سبّب ضررًا جسمانيًا نتج عن قوة خارجية ويكون مفاجئًا وليس ناتج عن حالة مرضية موجودة لدى العامل مسبقًا[12]، وبخصوص القضاء الفلسطيني فقد استند إلى تعريف إصابة العمل الوارد في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 في حكم محكمة النقض في الدعوى الحقوقية رقم 2010/23، وأيضاً حكم محكم النقض في الدعوى الحقوقية رقم 2011/519، وأيضاً حكم محكم الاستئناف في الدعوى الحقوقية رقم 2010/168.[13]

المبحث الثاني: تعويضات العمال عن إصابة العمل

في حال تعرض العامل لإصابة فإنه يستحق تعويضات وفقًا لقانون العمل الفلسطيني تبدأ في الحق في العلاج والرعاية الطبية بالإضافة للحقوق المالية وهي تعويض عن بدل أجرِهِ اليومي، وكذلك التعويض عن الإصابة التي تعرض لها والتي تتمثل في استحقاقه بدل أجره اليومي لحين شفائه من الإصابة، ويلزم صاحب العمل بالتعويض سواء عن العجز الكلي أو الدائم أو وفقًا لنصوص القانون وحق العامل المصاب في العلاج و الرعاية الطبية يتمثل في جميع الخدمات الطبية بأنواع مختلفة، وكذلك مصاريف نقله إلى جهات العلاج المختلفة التي قدمت له العلاج والرعاية، أما في مجال الحقوق المالية الخاصة بالمصاب والتي تتمثل في الحق في الحصول على أجره والحق في التعويض عن الإصابة فيتم احتسابها في البداية من اليوم التالي لإصابته ويصرف له طول مدة العجز إلى أن يشفي شرط أن تكون هذه الإصابة أدت إلى حرمانه من الأجر، ويستحق العامل تعويضًا عن إصابته لحين الشفاء التام، ففي هذه الحالة يستحق مبلغًا يتم احتسابه حسب طبيعة الإصابة وحجم الضرر، وفي حال وفاته فعند إذ يصرف المبلغ للورثة، ولكن هناك حالات يحرم منها المصاب من التعويض وذلك إذا كان هناك خطأ عمدي من العامل نفسه أو نتجت الإصابة عن سلوك فاحش مقصود من العامل نفسه، ففي هذه الحالة لا يستحق التعويضات وكذلك إذا تعاطى الخمر والمخدرات وتعرض للإصابة نتيجة ذلك، وأيضًا في حال مخالفته مخالفة صريحة لتعليمات السلامة لأن الخطأ العمدي يحرم العامل من تعويض الإصابة، ويقصد بالخطأ العمدي الخطأ الذي يتعمد العامل إصابة نفسه أو ألحق ضرر بنفسه.[14]

المطلب الأول: الحالات التي يعوض فيها العامل عن إصابته

تحدث قانون العمل الفلسطيني رقم 7 سنة 2000 عن الحالات التي يكون فيها صاحب العمل ملزم بتقديم التعويض للعامل، ولتوضيح هذه الحالات قسم الباحث هذا المطلب لفرعين، الفرع الأول: الحالات التي يعوض فيها العامل عن إصابة العمل وفق قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، والفرع الثاني: التزام صاحب العمل بالتأمين عن إصابات العمال.

12 عدوى، منار حلمي عبدالله، أحكام تعويض إصابات الأعمال في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مرجع سابق ص 30.
13 محكمة النقض الفلسطينية ، الدعوى الحقوقية رقم 2010/23، الدعوى الحقوقية رقم 2011/519، حكم محكمة الاستئناف الفلسطينية في الدعوى رقم 2010/168، المنشور على موقع مقام ،للاطلاع على الرابط التالي: https://maqam.najah.edu/judgments/9684/
14 موسى شكري، شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مرجع سابق، ص 19.

الفرع الأول: الحالات التي يعوض فيها العامل عن إصابة العمل وفق قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

تناول قانون العمل الفلسطيني رقم (7) سنة 2000 إصابة العمل وحدد الحالات التي يعوض فيها العامل عن إصابة العمل والحالات التي لا يعوض فيها، ففي المادة 119 تنص هذه المادة على استحقاق العامل للمونة المالية في حالة العجز المؤقت "يستحق العامل المصاب 75 % من أجره اليومي طيلة فترة علاجه التي تقررها اللجنة الطبية، على ألا تتجاوز هذه المدة 180 يوماً." والمادة 120 وتحدد هذه المادة آلية احتساب التعويض في الحالات الجسيمة "في حالة الوفاة أو العجز الكلي الدائم، يُدفع للمصاب أو لورثته تعويض نقدي يعادل أجر 3500 يوم عمل، أو 80 % من أجره الأساسي عن الفترة المتبقية حتى بلوغه سن الستين (أيهما أكثر)" و تعالج هذه المادة حالات الإصابة التي لا تؤدي لعجز كلي "إذا نتج عن الإصابة عجز جزئي دائم، يُصرف للعامل تعويض نقدي بنسبة من تعويض العجز الكلي الدائم تعادل نسبة العجز المقررة طبيًا" وهناك حالات لا تعتبر إصابة عمل ولا يتم إعطاء العامل تعويض عنها بحيث يكون صاحب العمل معفيًا من التعويض. [15]

استقرت أحكام القضاء الفلسطيني (خاصة محكمة النقض) على تفسير الحالات التي يتم فيها تعويض العامل، وأبرز هذه الأحكام تشمل:

1. إصابة الطريق (من وإلى العمل):

أكدت محكمة النقض في عدة أحكام أن الحادث الذي يقع للعامل في طريقه المعتاد للعمل أو العودة منه يُعد إصابة عمل، فالقاعدة القضائية يُشترط لاستحقاق التعويض في هذه الحالة ألا يكون العامل قد توقف أو انحرف عن مساره الطبيعي لغرض شخصي ليس له علاقة بالعمل.

2. تقدير نسبة العجز وسلطة محكمة الموضوع:

الحكم: استقرت الأحكام على أن تقدير توفر شروط "إصابة العمل" وتحديد ما إذا كان الحادث قد وقع "بسبب العمل أو أثنائه" هو من اختصاص محكمة الموضوع (البداية أو الصلح)، ولا تخضع لرقابة محكمة النقض طالما كان استخلاصها سائغًا ومبنيًا على بينات قانونية.

3. حالة الإجهاد أو الإرهاق في العمل:

أشارت أحكام قضائية إلى إمكانية اعتبار الإصابة الناتجة عن "الإجهاد أو الإرهاق" إصابة عمل، ولكن بشرط إثبات وجود صلة مباشرة بين بذل مجهود استثنائي في العمل وبين الإصابة (مثل السكتة القلبية المفاجئة الناتجة عن ضغط عمل غير اعتيادي). [16]

4. التعويض عن العجز المؤقت (بدل التعطل):

في حكم صادر عن محكمة النقض في القضية رقم(293 لسنة 2010)، قضت المحكمة بحق العامل في تقاضي بدل تعطل بواقع 75 % من أجره اليومي عن كامل فترة انقطاعه بسبب الإصابة (بحد أقصى 180 يومًا)، بالإضافة إلى التعويض عن نسبة العجز الدائم اللاحقة.

15 قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، المادة (124،120،119)، المنشور في الجريدة الرسمية ، عدد (39)، تاريخ الاصدار 2000/4/30، ص7.

16 محكمة النقض الفلسطينية، الدعوى الحقوقية ، رقم : 293 لسنة 2010– (2023/505.)، المنشور في موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي: https//:maqam.najah.edu/judgments/9684/

5. مسؤولية صاحب العمل غير المؤمن:

وشهدت السنوات الأخيرة بما فيها قرارات من عام 2024 ومطلع 2025 تأكيدًا على تطبيق المادة (120) لضمان حقوق العمال في الحصول على تعويضات نقدية تتناسب مع نسب العجز الجزئي الدائم، كما في القضية رقم 2023/505 [17]. التي أكدت على مسؤولية صاحب العمل بتعويض العامل غير المؤمن عن إصابة العمل تبقى قائمة وهو ملزم قانونًا.

الفرع الثاني: التزام صاحب العمل بالتأمين عن إصابات العمال.

أوجب القانون على صاحب العمل تأمين عماله لدى شركات التأمين المرخصة في فلسطين، واعتبر ذلك من مسؤولياته الرئيسة؛ وذلك لضمان حق العامل في الحصول على التعويضات حتى لو لم يكن صاحب العمل موافقًا على ذلك، وكذلك لمنع قيام صاحب العمل بإخفاء أمواله تهربًا من دفع التعويضات، وبموجب عقد التأمين الذي يبرم بين صاحب العمل وشركة التامين ينشأ حق ثابت للعامل في التوجه لشركة التامين من أجل الحصول على التعويضات اللازمة[18].

وتنص المادة (116) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 التزامًا صريحًا على صاحب العمل بضرورة التأمين على جميع عماله ضد إصابات العمل وأمراض المهنة لدى الجهات المرخصة في فلسطين، على الرغم من أنّ القانون قد خلا من تحديد مبلغ التعويض الذي يجب التأمين عليه.

ويعتبر قانون العمل الفلسطيني من القوانين المتقدمة في إلزام صاحب العمل بالتعويض عن عماله مثل قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 [19]، وقانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل القطري[20] حيث لم توجب هذه القوانين المقارنة على صاحب العمل بتأمين عماله، وإنما فقط نصت على إلزام صاحب العمل بعلاج عماله المصابين وتعويضهم.

وتفصيلًا لأحكام هذا الالتزام وفقًا للقانون والممارسة القضائية، وذلك من حيث طبيعة الالتزام، يعد التأمين ضد إصابات العمل إلزاميًا وليس اختياريًا، حيث يهدف المشرع إلى ضمان حصول العامل على حقوقه المالية بسرعة ويسر في حال وقوع إصابة، وحماية صاحب العمل من تحمل أعباء مالية ضخمة دفعة واحدة. أما نطاق التغطية التأمينية، فيغطي التأمين جميع الحوادث التي تقع أثناء العمل أو بسببه، بما في ذلك حوادث الطرق (من وإلى العمل) والأمراض المهنية، ويلتزم صاحب العمل بدفع أقساط التأمين بالكامل، ولا يجوز تحميل العامل أي جزء منها.

بالنسبة للآثار القانونية المترتبة على صاحب العمل لعدم التأمين، ففي حال خالف صاحب العمل مقتضيات المادة (116) ولم يقم بالتأمين على عماله، فيترتب عليه المسؤولية المباشرة فيصبح صاحب العمل هو المسؤول المباشر والوحيد عن دفع كافة التعويضات المقررة قانوناً (بدل التعطل 75 %، تعويض العجز، أو تعويض الوفاة) من ماله الخاص. ويتعرض صاحب العمل لعقوبات وغرامات مالية يقررها القانون نتيجة مخالفته لأحكام العمل الإلزامية.

17 محكمة النقض الفلسطينية، الدعوى الحقوقية، رقم : 293 لسنة 2010– (2023/505.)، المنشور في موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي:
https://maqam.najah.edu/judgments/9684/

18 أبو زينة، احمد، تامين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 5.

19 دائرة القضاء، سلسلة التشريعات الاتحادية، للاطلاع على الرابط التالي:
https//:www.adjd.gov.ae/AR/Documents/ADLabourCourt
تاريخ الزيارة: 2026/2/9، الساعة :6:30.

20 وزارة العدل، الميزان البوابة القانونية القطرية، دولة قطر، للاطلاع على الرابط التالي:
https//:www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID&3961=language=ar
تاريخ الزيارة: 2026/2/9، الساعة:6:45

أما التزامات صاحب العمل المرتبطة بالتأمين عند وقوع الإصابة، يلتزم صاحب العمل لتفعيل حق العامل تجاه جهة التأمين، أولًا إخطار الجهة المؤمنة ووزارة العمل خطيًا عن وقوع الإصابة خلال مدة لا تتجاوز 48 ساعة، ونقل المصاب إلى مركز العلاج وتقديم الإسعافات الأولية وتغطية النفقات الطبية إلى حين استردادها من شركة التأمين لاحقًا.[21]

أكّدت أحكام محكمة النقض في الدعوى رقم (2024-2025) أن عقد التأمين هو عقد لصالح الغير (العامل)، وبناءً عليه:

- للعامل الحق في مقاضاة شركة التأمين مباشرة للمطالبة بحقوقه.
- وجود عقد التأمين لا يعفي صاحب العمل تمامًا إذا تبين أن سقف التأمين لا يغطي كامل التعويضات المستحقة للعامل وفقًا للحسابات القانونية (مثل حالة الأجر المرتفع جدًا الذي يتجاوز سقف بوليصة التأمين)[22].

المطلب الثاني: الحالات التي لا يعوض فيها العامل عن إصابته:

تحدث قانون العمل الفلسطيني رقم (7) سنة 2000 عن الحالات التي يسقط فيها حق العامل في الحصول على التعويض ولتوضيح هذه الحالات قسم الباحث هذا المطلب لفرعين، الفرع الأول: الحالات التي يسقط فيها حق العامل في الحصول على التعويض في قانون العمل الفلسطيني، وفي الفرع الثاني: سقوط حق المصاب بالتعويض بسبب التقادم.

الفرع الأول: الحالات التي يسقط فيها حق العامل في الحصول على التعويض في قانون العمل الفلسطيني

تحدّث قانون العمل أيضًا عن الحالات التي يسقط فيها حق العامل في الحصول على التعويض أي يخسر حقه في الحصول على التعويض الناتج من إصابة العمل، وفي حال ثبوت أن الإصابة كانت ناتجة عن فعل متعمد من المصاب بهدف إيقاع الإصابة على نفسه فلا يستحق التعويض، كذلك إذا كانت الإصابة ناتجة عن تأثير خمر أو مخدرات ونتج عن ذلك تعرضه لإصابة عمل فإنه لا يستحق التعويض في هذه الحالة أيضًا، إلّا أن القانون نفسه قد أراد استثناء على سقوط حق المصاب في هذه الحالات وهي في حال أدت إصابة العمل للوفاء أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر[23].

تعتبر التفرقة بين "الفعل العمدي" و"الإهمال" من أهم المسائل القانونية في قضايا إصابات العمل، حيث يترتب عليها استحقاق العامل للتعويض من عدمه وفقًا لقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

أولًا: الفعل العمدي (الذي يسقط التعويض)

يُقصد به قيام العامل بإحداث الإصابة بنفسه عن قصد وبإرادة حرة واعية، وفي هذه الحالة يسقط حق العامل في التعويض النقدي بموجب المادة (123) من قانون العمل الفلسطيني، وذلك لعدة اعتبارات:

- **القصد الجنائي** :أن يتوفر لدى العامل نية مسبقة لإيذاء نفسه (مثل محاولة الانتحار أو تشويه الذات للحصول على تعويض).

21 الجلاد ، فريد ، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مرجع سابق، ص 73.
22 محكمة النقض الفلسطينية ، الدعوى الحقوقية ، رقم (2024\2025)، المنشور في موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي:
https//:maqam.najah.edu/judgments/9684/
23عرفات، حسام توفيق ، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق،ص 35.

- **المخالفة الصريحة للتعليمات:** يُعتبر الفعل عمدًا إذا خالف العامل تعليمات السلامة المعلنة صراحة في مكان العمل وكان يدرك أن مخالفتها ستؤدي حتمًا إلى الإصابة.
- **تعاطي المسكرات أو المخدرات:** إذا ثبت أن الإصابة وقعت والعامل تحت تأثير مادة مخدرة، يُلحق ذلك بالفعل العمدي الذي يحرمه من التعويض.

ثانيًا: الإهمال أو الخطأ غير العمدي (الذي لا يسقط التعويض)

الإهمال هو تقصير العامل في اتخاذ الحيطة والحذر، أو الخطأ في تقدير الأمور أثناء أداء العمل، وهذا **لا يحرمه** من التعويض غالبًا لعدة أسباب:

- **طبيعة العمل:** يقر القضاء والفقه بأنّ العمل البشري عرضةً للخطأ والسهو والنسيان نتيجة الإجهاد أو تكرار الحركة.
- **قاعدة المسؤولية:** في إصابات العمل، المسؤولية غالبًا ما تكون "موضوعية"، أي أن مجرد وقوع الإصابة بسبب العمل يستوجب التعويض بغض النظر عن خطأ العامل، طالما لم يصل هذا الخطأ إلى حد "العمد".
- **الخطأ الجسيم:** حتى في حالات "الخطأ الجسيم" (مثل نسيان ارتداء القفازات الواقية)، لا يسقط حق العامل في التعويض؛ لأن الهدف من القانون هو الحماية الاجتماعية.

دور الفقه في تحديد المقصود بـ "العمد"

لقد لعب الفقه القانوني دورًا جوهريًا في رسم الحدود الفاصلة بينهما، وتتلخص رؤيته في الآتي:

1. **المعيار النفسي:** يرى الفقه أن "العمد" يتطلب إرادة النتيجة (الإصابة) وليس فقط إرادة الفعل، فإذا قفز العامل من مكان مرتفع هربًا من خطرٍ، فهو أراد "الفعل" لكنه لم يرد "الإصابة"، وبالتالي لا يُعتبر عمدًا.
2. **تضييق نطاق الحرمان:** يميل الفقه إلى تضييق حالات الحرمان من التعويض إلى أقصى حد، معتبرًا أن "العمد" يجب أن يكون يقينًا ولا يُفترض؛ وذلك لأن قانون العمل قانون حمائي في جوهره.
3. **الصلة بالعمل:** يؤكد الفقه أن الفعل العمدي الذي يسقط التعويض هو الذي يقطع "الصلة السببية" بين العمل والإصابة، حيث تصبح إرادة العامل هي السبب الوحيد للضرر وليس ظروف العمل. بينما يسقط العمد حق العامل في التعويض النقدي (مع بقاء حقه في الإسعاف الأولي عادةً)، فإن الإهمال مهما بلغت جسامته يظل مغطىً بالتعويض القانوني، وذلك حمايةً للعامل وأسرته من العجز والفقر الناتج عن حوادث العمل.[24]

الفرع الثاني: سقوط حق المصاب بالتعويض بسبب التقادم

يسقط حق العامل بالمطالبة بالتعويض بسبب التقادم، وبالتالي هذا يمنع العامل من مطالبة صاحب العمل وكذلك شركة التأمين، ومن الممكن أن يتمسك بالدفع بالسقوط بالتقادم شركة التامين أو صاحب العمل، حيث تم التطرق لهذه الحالة في المادة 124 من قانون العمل الفلسطيني، ووضحت المادة أنه يسقط حق المصاب في التعويض إذا مضى سنتان على الإصابة، إلا إذا كان التأخير ناتج عن عدم استقرار الإصابة أو كان هناك عذر مشروع أدّى لتأخير العامل في المطالبة، ويتم إثارة هذا الدفع قبل الدخول بالأساس في الدعوى[25].

24 الجلاد، فريد ، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، مرجع سابق، ص 75.
25 أبو زينة، احمد، تامين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 16.

ب. التقادم المسقط حق متعلق بالنظام العام

تعتبر المحاكم الفلسطينية في قرارات محكمة النقض أو الاستئناف أنّ مدة السنة هي مدة تقادم مسقط للحق في المطالبة القضائية، فإذا دفع صاحب العمل بالتقادم بعد مرور سنة من تاريخ الإصابة (أو استقرار الحالة) ولم يثبت العامل وجود عذر شرعي أو انقطاع للتقادم، يتوجب على المحكمة رد الدعوى شكلاً، مع أنه لا يجوز للمحكمة إثارة التقادم من تلقاء نفسها، بل يجب أن يتمسك به صاحب العمل أو شركة التأمين كدفع موضوعي.

ج. حالات قطع التقادم (منع السقوط)

بيّنت الأحكام القضائية أنّ مدة السنة تنقطع وتتجدد في حالات معينة، أهمّها إذا ثبت وجود مراسلات رسمية أو مفاوضات موثقة بين العامل وصاحب العمل (أو شركة التأمين) بشأن التعويض، فإن ذلك يقطع مدة التقادم. وكذلك إخطار صاحب العمل أو وزارة العمل كتابيًا بالإصابة خلال الفترة القانونية يمنع سقوط الحق في المطالبة، وأخيرًا إذا قام صاحب العمل بدفع جزء من التعويض أو تكاليف العلاج، يُعتبر ذلك إقرارًا بالحق يقطع مدة التقادم.

د. التقادم تجاه شركة التأمين

أكدت أحكام القضاء أن العلاقة بين العامل وشركة التأمين يحكمها قانون التأمين أيضًا:

فتسقط دعوى المطالبة تجاه شركة التأمين بمرور ثلاث سنوات من تاريخ وقوع الحادث أو علم المصاب بحدوثه وفقًا لقانون التأمين، إلّا أنّ محاكم العمل غالبًا ما تلتزم بمدة السنة الواردة في قانون العمل الفلسطيني باعتباره القانون الخاص بالأطراف.

وعليه نخلص إلى أنّ القضاء الفلسطيني يميل إلى "تضييق" حالات سقوط الحق بالتقادم حمايةً للطرف الضعيف (العامل)، حيث يتم التوسع في مفهوم "استقرار الحالة الصحية" كمبتدأ لسريان المدة، لضمان عدم ضياع حقوق العمال الذين تمنعهم ظروفهم الصحية من اللجوء للقضاء فور وقوع الإصابة.[26]

المبحث الثالث: احتساب تعويضات العمال عن إصابة العمل

في حال إصابة للعامل فإنّه يترتب على ذلك حصوله على تعويضات نص عليها القانون تتمثل **أولًا** في العلاج والرعاية الطبية. **ثانيًا** استحقاق الحقوق المالية وهي عبارة عن تعويض عن أجره بحيث يعوض عن الإصابة، بالإضافة إلى معاش معين عن العجز أو والوفاء إذا أدت الإصابة إلى ذلك وتقديم له جميع الخدمات الطبية بأنواعها المختلفة، إضافة إلى مصاريف نقله وتلقيه العلاج المناسب لحالته الصحية، وتحتسب هذه التعويضات من اليوم التالي لإصابته وتستمر طول مدة العجز إلى أن يشفي شرط أن تكون هذه الإصابة قد حرمته من العمل وحصل على الأجر وفي حال إصابة العامل إصابة جزئية بعجز مستديم أو وفاته فيستحق مبلغ من المال على سبيل التعويض ويحتسب حسب الدرجة ونسب العجز أو الضرر وفقًا للأحكام التي رتبها القانون، وفي حال الوفاء فإنّ التعويض يكون للورثة[27]، وسوف يوضح الباحث آلية احتساب التعويض في حالة العجز الكلي في المطلب الأول، وكذلك نسبة التعويض في حالة العجز الجزئي في المطلب الثاني.

26 محكمة النقض الفلسطينية، الدعوى الحقوقية رقم 2014/79، ورقم 2014/1159. المنشور على موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي:
https://maqam.najah.edu/judgments/9684/

27 شكري، موسى، شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000،مرجع سابق، ص 87.

المطلب الأول: التعويض في حال العجز المؤقت

نظم قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 تعويض العامل عن إصابة العمل في حالة العجز المؤقت أي عدم قدرته على العمل بعد انتهاء مرحلة العلاج وشفائه، وسوف يقوم الباحث بالحديث عن تعريف العجز المؤقت في الفرع الأول، و التعويض الذي يستحقه العامل عن العجز المؤقت في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف العجز المؤقت

في البداية لا بدّ من تعريف العجز المؤقت فيعرف الفقه العجز المؤقت[28] على أنه عدم قدرة العامل على العمل وذلك بعد وقوع الإصابة وخلال فترة العلاج لحين انتهائه أما بالشفاء التام أو العجز الدائم أو الوفاة، ويعرف العجز المؤقت أيضًا على أنه الحالة التي تتبع الإصابة التي لحقت بالعامل وتمنع العامل على ممارسة عمله لحين شفائه أو ضبط العجز أو الوفاة، والعجز المؤقت تحدث عنه القانون الأردني حيث وصفه أنه البديل اليومي الذي يتقاضى العامل المصاب خلال فترة العلاج[29].

ولم ينص قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 على تعريف للعجز المؤقت، كون أنّ مصطلح العجز سواء أكان دائمًا أو مؤقتًا مصطلح فضفاض، وبالتالي فإن العجز حالة تصيب الإنسان وتحد من قدرته على العمل وتقلل منها، وقد تتمثل بعدم القدرة على القيام بالعمل السابق الذي كان يقوم به الشخص وتجعله يحتاج إلى إعانة من الغير نتيجة إصابته بعجز مؤقت ويؤثر على قدرته على أداء العمل، بحيث ينشأ عن إصابة العامل تعويض[30].

الفرع الثاني: التعويض الذي يستحقه العامل عن العجز المؤقت

والعجز المؤقت يستحق العامل فيه بدل يوم يعادل 75 % من أجره اليومي وذلك اعتبارًا من اليوم التالي لليوم الذي وقعت فيه الإصابة (إذ أن اليوم الأول يبقى أجره مدفوعًا كاملًا على نفقة صاحب العمل) وأثناء مدة المعالجة التي تُحدد بناءً على التقرير الطبي بما لا يتجاوز 180 يومًا مع العلم أنّ قانون العمل الفلسطيني لم يوضح المقصود بالعجز المؤقت، إلا أنه فرّق بين العجز جزئي المؤقت والدائم، ولا يمنع أن يقوم العامل بأي عمل آخر يتناسب مع قدراته [31].

وتقدر نسبة العجز بناءً على تقدير اللجنة الطبية وفق أحكام القانون وقت الإصابة، ويكون للمصاب الحق في الطعن في تقدير نسبة العجز وذلك خلال 30 يومًا من تاريخ تبلغ بالقرار[32].

بخصوص العجز المؤقت والتعويض الذي فرضه القانون للعامل يرى الباحث أنه غير كافٍ، حيث إنه حصره بنسبة 75 % من أجر اليومي لمدة 180 يومًا، ويرى الباحث أنه كان من المفروض استحقاقه 100 % من أجره اليومي وليس 75 % كونه تعطل عن عمله بسبب إصابة العمل.

28 البشير، محمود، التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل والضمان االجتماعي االردنيين، 88 جامعة عمان االهلية، االردن، 2015م ، ص.79.

29 عرفات، حسام توفيق ، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني مرجع سابق.ص 77.

30 أبو زينة، احمد، تامين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق ، ص 98.

31 شكري، موسى، شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000،مرجع سابق، ص 90.

32 عرفات،حسام توفيق ، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني مرجع سابق.ص 85.

وفقًا لأحكام محكمة النقض الفلسطينية في الطعون المشار إليها 2013/652 و 2013/661 و 2013/667، وفي ضوء المواد (119) و (120) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، نوضح مسألة الجمع بين التعويضين وذلك من حيث جواز الجمع بين التعويضين (المبدأ المستقر) أكدت محكمة النقض في هذه الطعون أن العامل المصاب يستحق نوعين من التعويض في آن واحد إذا استوفت الشروط، ولا يعتبر ذلك ازدواجًا في التعويض بل إقرارًا لحقين مختلفين:

- **الأول (بدل تعطل/عجز مؤقت):** وهو التعويض الوارد في المادة (119)، وقدره 75 % من الأجر اليومي طيلة فترة العلاج (بحد أقصى 180 يومًا). وهذا التعويض يُدفع كبديل عن الأجر الذي فقده العامل أثناء فترة عدم قدرته على العمل مؤقتًا.
- **الثاني (تعويض نسبة العجز):** وهو التعويض الوارد في المادة (120)، ويُدفع عن "العجز الجزئي الدائم" الذي استقر في جسم العامل بعد انتهاء فترة العلاج.

وضحت أحكام النقض أن العلّة من جواز الجمع هي اختلاف "السبب والغاية":

- **الغاية من المادة 119:** هي تأمين معيشة العامل أثناء فترة عجزه عن ممارسة أي جهد بدني نتيجة الإصابة (تعويض عن فقدان الدخل المؤقت).
- **الغاية من المادة 120:** هي التعويض عن "النقص الدائم" في قدرة العامل الجسدية الذي سيرافقه مدى الحياة (تعويض عن العاهة المستديمة).

أما شروط الجمع وفق الاجتهاد القضائي:

1. **استقرار الحالة:** لا يتم احتساب تعويض المادة (120) إلا بعد استقرار الحالة الصحية وصدور تقرير اللجنة الطبية الذي يحدد نسبة العجز الدائم، بينما يبدأ استحقاق المادة (119) فور وقوع الإصابة والتعطل.
2. **المدة الزمنية:** بدل التعطل (75 %) يتوقف بمجرد عودة العامل لعمله أو بلوغ مدة الـ 180 يومًا، بينما تعويض العجز الدائم هو مبلغ مقطوع يُدفع مرة واحدة بناءً على نسبة العجز.
3. **إثبات الضرر:** أكّد الطعن 2013/667 أنّ الحق في هذه التعويضات ينشأ بمجرد وقوع الإصابة بسبب العمل، وأنّ تقصير صاحب العمل في التأمين لا يمنع العامل من الجمع بين هذه الحقوق في ذمة صاحب العمل مباشرة.

خلاصة لما سبق نرى بأنّه يجوز للعامل قانونًا وقضاءً الجمع بين تعويض العجز المؤقت (بدل الـ 75 %) وتعويض العجز الجزئي الدائم (نسبة العجز)، وقد شدّدت محكمة النقض على أنّ حصول العامل على أحدهما لا يسقط حقه في الآخر، لأنّ كل منهما يجبر ضررًا مختلفًا عن الآخر.[33]

المطلب الثاني: التعويض في حال العجز الكلي أو الجزئي الدائم ونسبته:

يقوم الباحث بالحديث عن التعويض في حال الوفاة و العجز الكلي أو الجزئي الدائم وذلك من خلال تعريف العجز وفق قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 في الفرع الأول، والتعويض عن العجز الدائم في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 في الفرع الثاني.

33 محكمة النقض الفلسطينية ،الدعوى الحقوقية ، رقم 2013/652 و 2013/661 و 2013/667 ، المنشور في موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي: https://maqam.najah.edu/judgments/9684/ .

الفرع الأول: تعريف العجز وفق قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000

وبالرجوع لقانون العمل الفلسطيني نجد أنه لم يتطرق لبيان المقصود بالعجز الدائم، ولم يحدد نسبته بحيث وصفه بأنه الأعمال التي تؤدي إلى وفاة العامل أو عجزه لكن دون التطرق لتعريف كل منها، وبين أحكام التعويض عن العجز، بخلاف قانون الضمان الاجتماعي الأردني الذي عرّف العجز الدائم على أنه عجز ينشأ عن إصابة العامل يفقد المؤمن عليه مقدرة الجسدية عن العمل لسبب ما مما لا يقل عن 75 % أي حدد نسبة أي حدد نسبة العجز بفقدان قدراته الجسدية بما لا يقل عن 75 %[34].

الفرع الثاني: التعويض عن العجز الدائم في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

وقد حدد قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 في المادة (120) منه التعويض عن العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل، حيث أنه أفرد له قاعدتين لذلك، الأولى تتمثل في تعويض نقدي يعادل أجر (3500) يوم عمل، والثانية تتمثل في (80 %) من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر، وباستقراء نص المادة السابقة نجد أنّ المشرع قد اشترط على المصاب حتى يحصل على التعويض بموجب القاعدة الأولى أن يكون الأجر الذي يتقاضاه هو أجر إجمالي (الأساسي مضاف إليه العلاوات والبدلات)، وبالمقابل نجده قد اشترط لغايات الحصول على التعويض بموجب القاعدة الثانية هو ضرورة أن يكون الأجر الذي يتقاضاه هو أجر أساسي مجرد من العلاوات والبدلات. ومن الجدير بالذكر أيضًا، ففي حالة كان بالإمكان فصل الأجر الأساسي عن الكامل وتحديد مقدار كل منهما، فهنا نستطيع أن نطبق نص المادة المشار إليها آنفا بحذافيرها وفقًا للقاعدتين أيهما أفضل للعامل، ولا يعد هنالك إشكالية فيما لو تم إثبات أنّ الأجر الذي يتقاضاه العامل هو أجرٌ أساسي، أو أجرٌ كامل(إجمالي)، ففي الحالة الأولى سيتقاضى التعويض بموجب القاعدة التي اشترطت أن يكون الأجر أجرًا أساسيًا كما تم بيانه سابقًا، أما الحال الثانية في حال ثبوت أن الأجر الذي يتقاضاه العامل هو أجرٌ كامل فهنا سيحصل على التعويض وفقًا للقاعدة التي اشترطت وجوب أن يكون الأجر أجرًا كاملًا، بادئ ذي بدء، وقبل الخوض في حيثيات الموضوع، يتوجب علينا أن نوضح ما هو الأجر الإجمالي والأجر الأساسي، حيث إنّ قانون العمل الفلسطيني بصيغته الحالية قد عرّف الأجر الأساسي على أنّه "هو المقابل النقدي و/أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيًا كان نوعها". أما الأجر فيُعنى به الأجر الكامل وهو الأجر الاساسي مضافٌ إليه العلاوات والبدلات[35].

ويرى الباحث أن التعويض الذي فرضه قانون العمل الفلسطيني في حالة الوفاة والعجز الكلي أو الجزء الدائم كان مناسبًا، حيث فرض مبلغ يتناسب مع حجم الضرر ويأخذ بعين الاعتبار الوضع الاقتصادي في فلسطين كونه متوسط ويتناسب مع الظروف التي يعيشها أصحاب العمل في فلسطين كونهم ليسوا جميعهم من الطبقات ذات المستوى الاقتصادي العالي.

34 عرفات، حسام توفيق ، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني مرجع سابق.ص 92.

35 أبو حمد، رشدي هشام، الأجر المعتمد في حساب التعاون على العجز الدائم، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2019، للاطلاع على الرابط التالي:

https//:law.najah.edu/ar/legal-portal/research-articles/31/12/2018/lmsoly‹-lmdny-lnsh-aan-hodth-ltrk-oltamyn-llzmy-mnh-drs-mkrn/

تاريخ الزيارة :13.2.2026، الساعة 19:15.

الخاتمة:

تعتبر فئة العمال الشريحة الأكبر في المجتمع الفلسطيني وأغلب المجتمعات العربية والدينية، وتلعب دورًا فعّالًا على جميع الأصعدة، وبالتالي لا بد من اهتمام التشريعات التي تتعلق بقانون العمل الفلسطيني بالحفاظ على حقوقهم والاهتمام بموضوع الرعاية الصحية وأمراض المهنة وإصابات العمل وفرض التعويض اللازم عند وقوعها وفرض إجراءات معينة يجب اتباعها في حال وقوع الإصابة حتى يتم حماية هذه الحقوق، وهذا ما تناولته هذه الدراسة وفي النهاية نضع بين يدي القارئ مجموعة من النتائج والتوصيات.

النتائج:

1. تُعرَّف إصابات العمل بأنها كل إصابة يتعرض لها العامل بشكل مفاجئ وغير متوقع نتيجة تأثير عوامل خارجية، وذلك أثناء تأدية عمله أو بسببه، سواء وقعت داخل مكان العمل، أو أثناء ذهابه إليه أو عودته منه، أو خلال قيامه بمهمة عمل، أو أثناء سفره في مهمة رسمية تتعلق بعمله.
2. أقرّ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، شأنه في ذلك شأن التشريعات المقارنة العربية والأجنبية، مجموعة من الحقوق الأساسية للعامل، والتي تُعد التزامًا قانونيًا على عاتق صاحب العمل.
3. ومن أبرز هذه الحقوق حق العامل في التعويض عند تعرضه لإصابة عمل أو مرض مهني ناشئ عن عمله أو بسببه.
4. ويتجسد هذا التعويض في عدة صور، تشمل: الحق في العلاج والرعاية الطبية اللازمة، إضافة إلى الحقوق المالية، كاستحقاق الأجر خلال فترة التعطل عن العمل، والتعويض عن الإصابة، سواء في صورة بدل يومي أو راتب مؤقت إلى حين الشفاء، أو تعويض دائم في حال ترتب على الإصابة عجز كلي أو جزئي.

التوصيات:

1. توصي الدراسة بإلزام وزارة العمل والنقابات العمالية بتنظيم برامج توعية دورية حول حقوقهم وواجبات صاحب العمل تجاههم وللعاملين حول آليات التبليغ عن إصابات العمل وطرق المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل التي قد يتعرض لها العامل.
2. في التعويض عن العجز المؤقت يرى الباحث أنه لابد من فرض العامل أجره كامل أي 100 % وليس 75 % كما هو في قانون العمل الفلسطيني.
3. يرى الباحث أنه لابد من إضفاء صفات الاستعجال على القضايا العمالية التي تتعلق بإصابة العامل بحيث يستحق تعويض بطريقة أسرع وليس كما نراه في المحاكم الفلسطينية حتى يحصل العامل على التعويض فإنه يغرق في أمد التقاضي لسنوات عديدة.
5. تعديل النص الخاص بنسبة بدل التعطل، توضيح مسؤولية شركة التأمين، تنظيم التقادم بصورة أوضح، وإضفاء صفة الاستعجال على دعاوى إصابات العمل.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

1. قانون العمل الفلسطيني رقم(7) لسنة 2000 .
2. قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996.
3. قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته.
4. قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم (8) لسنة 1980.
5. قانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل القطري.

المراجع:

كتب:

1. عرفات، حسام توفيق، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني دراسة مقارنة، الكلية العصرية الجامعية، قسم القانون، فلسطين، 2017.
2. الجلاد، فريد، شرح أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، دار النهضة العربية، مصر، 2002.
3. شكري، موسى، شرح أحكام إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، الطبعة الأولى، فلسطين، 2004.

رسائل ماجستير:

1. أبو صوفه، غسان عدنان عبد اللطيف، حقوق العامل في الفقه الاسلامي وقانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، 2016.
2. الحربي، حسين بن عطية، المفهوم القانون لإصابة العمل دراسة مقارنة بين التشريع المصري والسعودي، رسالة الماجستير، الحقوق، كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة، مصر، 2010.
3. عدوى، منار حلمي عبدالله، أحكام تعويض إصابات الأعمال في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة في تخصص القانون الخاص في كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2008.
4. البشيري، محمود ماجد محمود، تعويض عن إصابة العمل وأمراض المهنة في قانون العمل والضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة عمان الأهلية، الأردن، 2015.
5. زكي، عودة، نطاق التعويض عن إصابة العامل بالعجز وفق قانون العمل والضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن،2021.
6. البشير، محمود، التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين، جامعة عمان الأهلية، الأردن، 2015.

أبحاث ودوريات:

1. أبو زينة، أحمد، تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، قسم القانون الخاص، جنين، فلسطين ،المجلد (2) ، العدد (1)،2016.
2. بدور، عبد الفتاح إبراهيم السيد، حقوق العامل عن إصابة العمل، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة مجلد (28)، العدد (131)، 2011.
3. زعبي، على محمد عبد الله، التعويض عن إصابة العمل دراسة موازنة بين قرر العمل وقانون الضمان الاجتماعي، مجلة القانون والأعمال، المجلد (97)، العدد (97)، 2023.
4. أبو حمد، رشدي هشام،الأجر المعتمد في حساب التعاون على العجز الدائم، كلية القانون والعلوم السياسية جامعة النجاح الوطنية،2019، للاطلاع على الرابط التالي:

https//:law.najah.edu/ar/legal-portal/research-articles/31/12/2018/lmsoly-lmdny-lnsh-aan-hodth-ltrk-oltamyn-llzmy-mnh-drs-mkrn/

تاريخ الزيارة :13.2.2026، الساعة 19:15.

أحكام المحاكم القضائية:

1. محكمة النقض الفلسطينية ، الدعوى الحقوقية، رقم (2021/969،)طعون، المنشور على موقع مقام للاطلاع على الرابط التالي:

https//:maqam.najah.edu/judgments/9684/

2. محكمة النقض الفلسطينية ، الدعوى الحقوقية رقم 2010/23، الدعوى الحقوقية رقم 2011/519، حكم محكمة الاستئناف الفلسطينية في الدعوى الحقوقية رقم 2010/168، المنشور على موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي:

https://maqam.najah.edu/judgments/9684/

3. محكمة النقض الفلسطينية، الدعوى الحقوقية ، رقم : 293 لسنة 2010– (2023/505.)، المنشور في موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي:

https//:maqam.najah.edu/judgments/9684/

4. محكمة النقض الفلسطينية، الدعوى الحقوقية، رقم : 293 لسنة 2010– (2023/505.)، المنشور في موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي:

https//:maqam.najah.edu/judgments/9684/

5. محكمة النقض الفلسطينية ، الدعوى الحقوقية ، رقم (2024\2025)، المنشور في موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي:

https//:maqam.najah.edu/judgments/9684/

6. محكمة النقض الفلسطينية، الدعوى الحقوقية رقم 2014/79، ورقم 2014/1159. المنشور على موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي:

https://maqam.najah.edu/judgments/9684/

7. محكمة النقض الفلسطينية ،الدعوى الحقوقية ، رقم 2013/652 و 2013/661 و 2013/667 ، المنشور في موقع مقام، للاطلاع على الرابط التالي:
https://maqam.najah.edu/judgments/9684/

مواقع انترنت:

1. دائرة القضاء، سلسلة التشريعات الاتحادية، للاطلاع على الرابط التالي:
https//:www.adjd.gov.ae/AR/Documents/ADLabourCourt
تاريخ الزيارة: 2026/2/9، الساعة :6:30.
2. وزارة العدل، الميزان البوابة القانونية القطرية، دولة قطر، للاطلاع على الرابط التالي:
https//:www.almeezan.qa/LawView.aspx?opt&LawID&3961=language=ar
تاريخ الزيارة: 2026/2/9، الساعة:6:45