مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: انقضاء الحق في التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية بمرور الزمن دراسة تحليلية في قانون العمل الفلسطيني
اسم الكاتب: أحمد عبدالوهاب أبو زينة
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8716
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 01:06 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم القانونية



المجلد 21، العدد 4
جمادي الثاني 1446هـ / ديسمبر 2024م

المجلد 21، العدد 4
جمادي الثاني 1446هـ / ديسمبر 2024م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394/jls.v21.i4.17

انقضاء الحق في التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية بمرور الزمن

دراسة تحليلية في قانون العمل الفلسطيني

أحمد عبد الوهاب أبوزينة[1]

تاريخ الاستلام: 22-08-2023 **تاريخ القبول: 14-11-2023**

ملخص البحث:

تناولنا في هذا البحث موضوع انقضاء حق العامل في التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية بمرور الزمن في قانون العمل الفلسطيني. فقد نص هذا القانون على حالات متعددة لانقضاء حق العامل في ذلك التعويض، منها الحالة محل البحث. وقد وردت مادتان في هذا القانون تتناولان انقضاء الحق بمرور الزمن، هما المادة (124) الخاصة بإصابات العمل، والمادة (128) الخاصة بأمراض المهنة

بموجب المادة (124) يسقط حق العامل بمرور سنتين على وقوع الإصابة، ما لم يكن التأخير عن هذا الميعاد بسبب عدم استقرار الإصابة، أو بسبب عذر مشروع، وقد ناقشنا في هذا البحث كيفية تحديد بداية هذه المدة

أما المادة (128) فتعطي العامل الذي تظهر عليه أعراض أحد أمراض المهنة خلال سنتين من تاريخ تركه للعمل، الحق في المطالبة بالتعويض عن إصابته بالمرض. وقد لاحظنا أن هذه المادة لا تعالج العديد من الأمور ذات العلاقة، مثل المدة التي يحق للعامل المطالبة خلالها بالتعويض إذا أظهرت عليه أعراض المرض المهني، وكذلك الوضع بالنسبة للعامل الذي يظهر عليه المرض وهو على رأس عمله

كما ناقشنا في البحث ما إذا كانت المدد المشار إليها أعلاه هي مدد سقوط أو مدد تقادم، وكذلك ما إذا كانت هذه المدد تسري على مطالبة ورثة العامل المتوفى بالتعويض، أو أنها لا تسري عليهم.

وقد خلصنا في نهاية البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات الموجهة إلى المشرع الفلسطيني بتعديل تلك النصوص، على نحو يجعلها أكثر وضوحاً وفاعلية في التطبيق

الكلمات الدالة: انقضاء الحق، إصابة العمل، المرض المهني، الحق في التعويض، مدة تقادم، مدة سقوط، مرور الزمن

(1) كلية الحقوق - الجامعة العربية الأمريكية (جنين – فلسطين)

ahmad.abuzeineh@aaup.edu

المقدمة:

يشكل التعويض عن إصابة العمل التي قد تلحق بالعامل خلال عمله لدى صاحب العمل الذي يرتبط به بعقد عمل، أحد حقوقه التي نص عليها قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000. وقد عرفت المادة (1) من هذا القانون إصابة العمل بأنها: "الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام"[1].

وقد نظم المشرع الفلسطيني أحكام (إصابات العمل وأمراض المهنة) في الباب التاسع من قانون العمل، حيث ورد في المادة (116) منه، أنه: "يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل، لدى الجهات المرخصة في فلسطين"، وجاء في المادة (127 /1) من ذات القانون أنه: "يلتزم صاحب العمل بالحقوق المقررة للعامل وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون". هذا إضافةً إلى التزامات أخرى ذات علاقة تقع على عاتق صاحب العمل، نصت عليها المادتان (117، 118) من القانون

ووفقاً لأحكام ذلك الباب فإن ما يستحقه العامل من تعويض عند إصابته يختلف حسب نتيجة الإصابة التي لحقت به، وما ينتج عنها من عجز مؤقت أو دائم، وما إذا كان العجز الدائم جزئياً أم كلياً، وهو ما جاء النص عليه في المادتين (119، 120) من قانون العمل الفلسطيني

وقد نص هذا القانون على سقوط حق العامل في تعويض إصابة العمل في حالتين، إحداهما جاءت في المادة (123)، وتتعلق بتعمّد العامل إلحاق الإصابة بنفسه، أو أنه كان تحت تأثير الخمر أو المخدرات عند وقوع الإصابة. أما الحالة الثانية -وهي موضوع حديثنا في هذا البحث- فتتعلق بمرور الزمن، وقد نصّت على هذه الحالة المادة (124)، التي جاء فيها أنه: "ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة".

وبالنسبة لأمراض المهنة، فقد جاء فيما يتعلق بمدة المطالبة بالتعويض عن الإصابة بها، نص المادة (128) من القانون الفلسطيني، ووفقاً له يكون بإمكان العامل الذي تظهر عليه أعراض أحد هذه الأمراض خلال سنتين من تركه للعمل، المطالبة بالتعويض. فقد

(1) يلاحظ أن هذه المادة تحدثت عن صدور "نظام" بتحديد أمراض المهنة، في حين إنه ورد جدول في نهاية القانون ذاته بتحديد هذه الأمراض. وهذا الجدول أشارت إليه المادة (128) من القانون، التي تتناول حق العامل في التعويض عن الإصابة بالمرض المهني.

نصت هذه المادة على أنه: "إذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون، خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته، يلتزم صاحب العمل بجميع الحقوق المقررة له، وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون"

ولا تفوتنا الإشارة هنا إلى أن مدة سقوط حق العامل في التعويض عن إصابة العمل الواردة في المادة (124) المشار إليها، هي المدة الوحيدة المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني، أما حقوق العامل الأخرى التي يستحقها وفقاً لهذا القانون، فتخضع للتقادم المدني الطويل المنصوص عليه في مجلة الأحكام العدلية[1].

ووفقاً لما جاء في حكم محكمة النقض المصرية، في الطعن رقم (758)، جلسة 18/ 3 /1978، السنة القضائية (43)[2]، فقد جرى تفسير وجود هذه المدة الخاصة بتعويض إصابات العمل وأمراض المهنة، دون غيرها من الحقوق العمالية التي نص عليها قانون العمل، بأن "ذلك التعويض تحديداً ليس ناشئاً عن عقد العمل، بل هو تعويض قانوني رسم المشرع معالمه، ووضع له معياراً يتعلق بالأجر والإصابة ذاتها وما ينجم عنها"

ونحن وقد لاحظنا أن التنظيم القانوني للمدد الخاصة بالمطالبة بالتعويض عن كل من إصابة العمل والمرض المهني في قانون العمل الفلسطيني، يشوبه بعض القصور والغموض، أو حتى كثيرٌ منهما، فقد دفعنا ذلك لتناوله من خلال هذا البحث

إشكالية البحث:

تتعلق إشكالية البحث بالتنظيم القانوني لانقضاء حق العامل بالتعويض عن إصابة العمل أو المرض المهني بمرور الزمن في قانون العمل الفلسطيني، والمدد الخاصة بذلك الانقضاء، من حيث توقيت بدايتها وطبيعتها القانونية. فهل هذا التنظيم يتّسم بالوضوح والفاعليّة؟ أم إنه يشوبه نوع من القصور والغموض؟ وتتفرع عن هذه الإشكالية وسؤالها الرئيسي، الأسئلة التالية:

1. ما المقصود باستقرار الإصابة التي تعد معياراً لبدء مدة السنتين المخصصة لمطالبة العامل بالتعويض؟

(1) مجلة الأحكام العدلية هي القانون المدني المطبق في فلسطين (الضفة الغربية)، وهي صدرت سنة 1876 ميلادية، في عهد الدولة العثمانية، وهي عبارة عن أول تدوين للفقه الإسلامي في مجال المعاملات المدنية في إطار نصوص قانونية. وقد جاء في نص المادة (1660) من المجلة أنه: "لا تُسمع دعوى الدين والوديعة والملك والعقار والميراث بعد أن تُركت خمسة عشر سنة".

(2) مشار إلى هذا الحكم لدى: سمير عبد السميع الأودن، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقهاً وقانوناً وقضاءً، ط1، الفتح للطباعة والنشر، الإسكندرية، ص: 341.

2. ما المقصود بالعذر المشروع الذي يصلح كسبب لبدء مدة المطالبة من تاريخ زواله؟

3. ما التكييف القانوني للمدة الزمنية الواردة في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني؟

4. هل تنطبق مدة السنتين الواردة في المادة (124) على مطالبة ورثة العامل المتوفى بسبب إصابة العمل، بتعويض هذه الإصابة؟

5. إذا كانت إصابة العمل ناتجة عن حادث طرق أثناء ذهاب العامل إلى عمله أو عودته منه، فهل مدة المطالبة بالتعويض تكون وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، أم وفقاً لقانون التأمين الفلسطيني؟

6. إذا أصيب العامل بمرض مهني خلال عمله لدى صاحب العمل، هل هناك مدة معينة لمطالبته بالتعويض؟ أم أنه يستطيع المطالبة بالتعويض في أي وقت، طالما أنه ما زال على رأس عمله؟

7. إذا انتهى عمل العامل لدى صاحب العمل، ثم ظهرت عليه أعراض أحد أمراض المهنة خلال سنتين من انتهاء العمل، ما هي مدة المطالبة بتعويض ذلك المرض؟ ومتى تبدأ هذه المدة؟

8. ما الحال لو كانت إصابة العامل أو المرض المهني بسبب خطأ من صاحب العمل؟ هل تسري عليها المدد الواردة في المادتين (124) و(128) من قانون العمل، أم إنها تخضع للقواعد العامة، ومن ثم للتقادم المدني الطويل؟

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من أهمية حصول العامل على حقوقه وحماية هذه الحقوق من خلال القانون، باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة مع صاحب العمل، لكن أيضاً من خلال إيجاد التوازن بين مصلحة العامل والحاجة إلى حمايته، وبين مصلحة صاحب العمل. ومن ضمن هذه الحقوق ومن أهمها كذلك، حق العامل في الحصول على تعويض بسبب حدوث إصابة عمل له، أو إصابته بمرض مهني. كما تنبُع أهميته من كون مدة المطالبة بتعويض إصابة العمل هي المدة الوحيدة المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني، فيما يتعلق بحقوق العامل لدى صاحب العمل. ويبدو أن هذا الأمر له علاقة بوجود أطراف غير صاحب العمل والعامل ممن لهم علاقة بتعويض العامل عن الإصابة، والمقصود بهذه الأطراف على وجه التخصيص، شركات التأمين، التي يجب على صاحب العمل أن يؤمن على عماله لديها ضد إصابات العمل وأمراض المهنة

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على الأحكام الخاصة بانقضاء حق العامل المصاب بالتعويض عن إصابة العمل أو المرض المهني بمرور الزمن، بما في ذلك ما يلي:

1. المدة الزمنية التي نص عليها قانون العمل الفلسطيني لسقوط الحق بتعويض إصابة العمل.
2. توقيت بداية هذه المدة، والمقصود باستقرار إصابة العمل كمعيار لبدايتها.
3. الطبيعة القانونية لهذه المدة، من حيث كونها مدة تقادم أو مدة سقوط.
4. انقضاء الحق في التعويض بالنسبة لورثة العامل المتوفى.
5. خصوصية المرض المهني بالنسبة لمدة المطالبة بالتعويض عن الإصابة به.

منهج البحث ونطاقه:

استخدمنا في هذا البحث كلًّا من المنهج الوصفي والتحليلي، لنصوص قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، في ظل أحكام محكمة النقض الفلسطينية ذات العلاقة

الدراسات السابقة:

لم يعثر الباحث على دراسات متخصصة سابقة في موضوع البحث، بل كان هناك حديث موجز عنه في المراجع الشارحة لأحكام قانون العمل بشكل عام، أو حتى تلك التي تناولت بالتفصيل أحكام إصابات العمل والأمراض المهنية

خطة البحث:

جرى تقسيم هذا البحث إلى مبحثين، جاء أولهما بعنوان "مدة سقوط الحق بالتعويض عن إصابة العمل أو المرض المهني"، وانقسم إلى مطلبين، جاء المطلب الأول بعنوان "مدة سقوط حق العامل بالتعويض عن إصابة العمل"، وجاء المطلب الثاني بعنوان "مدة سقوط حق العامل بالتعويض عن المرض المهني". أما المبحث الثاني، فكان بعنوان "الطبيعة القانونية لمدة انقضاء حق العامل بالتعويض وسريانها على الورثة"، وتضمن مطلبين، جاء أولهما بعنوان "الطبيعة القانونية لمدة انقضاء حق العامل بالتعويض"، فيما جاء الثاني بعنوان "سريان مدة سقوط الحق بالتعويض على ورثة العامل المُتوفّى"

المبحث الأول: مدة سقوط الحق بالتعويض عن إصابة العمل أو المرض المهني

نتناول في هذا المبحث المدة المحددة في قانون العمل الفلسطيني لسقوط حق العامل في المطالبة بالتعويض عما يلحق به من إصابة عمل أو مرض مهني، وذلك في مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: مدة سقوط حق العامل بالتعويض عن إصابة العمل:

جاء في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني، أنه: "ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع، يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة".

يمنح هذا النص العامل مدة سنتين من تاريخ حدوث إصابة العمل له للمطالبة بالتعويض عنها، وإلا يسقط حقه في المطالبة بهذا التعويض بمضي تلك المدة. غير إنه إذا كان السبب في تأخر العامل في المطالبة بتعويض إصابة العمل هو عدم استقرار حالته الصحية نتيجة الإصابة، كما لو قام بإجراء عدة عمليات جراحية بسبب هذه الإصابة، أو استغرق العلاج أسابيع أو شهوراً، وبالتالي لم تكن الصورة النهائية لما نتج عن الإصابة واضحة (عرفات، 2017، ص263)، فإن احتساب مدة السنتين المشار إليها في هذه المادة يكون من تاريخ استقرار الإصابة، وليس من تاريخ وقوعها، إذ من غير المعقول، والحالة كذلك، أن تبدأ هذه المدة من تاريخ الإصابة، ويمكن اعتبار تاريخ صدور التقرير الطبي النهائي تاريخاً لاستقرار الإصابة، يبدأ اعتباراً منه احتساب مدة السنتين، بشرط أن يكون التأخير في إعداد ذلك التقرير ناجماً فعلاً عن صعوبة تحديد الوضع النهائي للمصاب (نصرة، 2017، ص186)، ومن ثم فإن صاحب العمل لا يستطيع أن يدفع بانقضاء تلك المدة طالما استغرق ذلك التقرير النهائي وقتاً لصدوره

فعدم استقرار الإصابة يُعيق تحديد نسبة العجز الدائم عند العامل، والذي بناء على تحديده، يتحدد التعويض المستحق للعامل، وكذلك نفقات العلاج التي يتحملها صاحب العمل، وكل ما يترتب على الإصابة من التزامات وتكاليف تقع على عاتق هذا الأخير بموجب القانون

أما إذا كان التأخر في إعداد التقرير الطبي النهائي، ناتجاً عن تقاعس العامل، وتخلفه عن مراجعة الجهات المختصة لاستصدار هذا التقرير، بالرغم من استقرار حالته على نحو معين، فعلى المحكمة تقدير الوقت الذي كان من الممكن فيه تحديد الوضع النهائي للمصاب، ولاستقرار الإصابة، ويعد هذا الوقت هو تاريخ بداية سريان مدة السنتين (نصرة، 2017، ص186)

ويعد بعض الفقه أن سبب تحديد مثل هذه المدة القصيرة نسبياً للمطالبة بالتعويض، هو "تعجيل تصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل، حتى لا يبقى كل من طرفيه مهدداً لمدة طويلة برفع دعاوى عليه قد يصعب تحقيقها أو إثباتها بمرور الزمن" (شنب، 2010، ص618).

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفلسطينية، في الحكم الصادر عنها بتاريخ 4/ 6/ 2015، في الطعن رقم (79/ 2014)، بأنه: "وحيث إن الطاعن تقدم بالدعوى ... بعد أكثر من ثلاث سنوات على استقرار حالته الطبية، أي بعد المدة المحددة وفق المادة (124) من قانون العمل، ودون أن يتقدم بأي معذرة مشروعة، مما يؤدي إلى سقوط حقه القانوني في التعويض ..."

كما جاء في الحكم الصادر عن محكمة استئناف رام الله في الطعن رقم 406/ 2018، بتاريخ 10/ 4/ 2018: "... لم يرد في التقرير الأخير للجنة الطبية ... بأن حالة الإصابة غير مستقرة... ولما كان الأصل أن الدعوى تقام خلال عامين من تاريخ الإصابة، ما لم يكن التأخير ناجماً عن عدم استقرار الإصابة، ولما كانت حالة عدم استقرار الإصابة مسألة تستوجب الإثبات بالبينة المقنعة، وهو الأمر الذي لم يتم ... ولما كانت الدعوى أقيمت بعد مضي أكثر من عامين على وقوع الإصابة، وأكثر من عامين على تاريخ آخر تقرير طبي، فإنها والحالة هذه تكون مقامة خارج المهلة المحددة قانوناً بصريح نص المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني"

ومن الأمور التي يجدر الالتفات إليها هي أن استقرار الإصابة لا يعني بالضرورة الشفاء التام، فقد جاء في الحكم الصادر عن محكمة استئناف القدس، بتاريخ 13/ 11/ 2017، في الطعن رقم (53/ 2017): "... إن المقصود باستقرار الإصابة ليس معناه الشفاء التام من الإصابة وتوقف المعاناة، بل المقصود أن الإصابة والضرر والمعاناة استقرت على وضع معين"

كما أن استمرار العامل في بعض الإجراءات الطبية، لا يعني عدم استقرار الإصابة، خاصة إذا كان التقرير الطبي النهائي قد صدر. وفي هذا السياق جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية الصادر بتاريخ 15/ 10/ 2018، في الطعن رقم 740/ 2018: "... إن إجراء العامل عملية إزالة المعدن المثبت للكسر لا يعني أن الإصابة لم تكن مستقرة قبل ذلك ..."

ونرى هنا أن تاريخ التقرير الطبي الذي يجب اعتماده، لغايات تطبيق نص المادة (124) وبدء فترة السنتين منه، هو التقرير الذي يقول إن حالة العامل المصاب قد استقرت،

ولا يُشترط أن يكون صادراً عن اللجنة الطبية[1]، سواء المحلية أو العليا، بل قد يكون صادراً عن طبيب خاص أو مستشفى خاص، فالعبرة ببدء احتساب مدة السنتين هي من تاريخ استقرار الإصابة، وفق ما ورد في نص المادة (124)

وقد طبقت محكمة استئناف رام الله ذلك، في حكمها الصادر بتاريخ 30/ 4/ 2018، في الطعن رقم (192/ 2018)، عندما اعتبرت أن تاريخ التقرير الصادر من الطبيب الخاص، طالما رافقه استقرار حالة العامل المصاب، هو الذي يجب أن تبدأ منه مدة السنتين، وليس تاريخ تقرير اللجنة الطبية العليا

ونحن هنا نتحدث عن استقرار الإصابة فقط، وليس عن الجهة المخولة بتحديد نسبة العجز التي يستحق العامل بناء عليها التعويض، فتحديد نسبة العجز منوط باللجنة الطبية، وفق ما ورد في المادة (121) من قانون العمل الفلسطيني، التي جاء فيها أنه: "وفقاً لأحكام هذا القانون تقدر اللجنة الطبية نسبة العجز المستحقة عن إصابة العمل ...". وجاء في المادة (122) منه، أن: "للمصاب الحق في الطعن في قرار تقدير نسبة العجز، أو قرار عودته للعمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار"

وفي هذا السياق جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، الصادر بتاريخ 15/ 3/ 2017، في الطعنين رقم (74/ 2014)، ورقم (107/ 2014) أن للجنة الطبية فقط صلاحية تقدير نسبة العجز عن إصابة العمل، بحسب المادة (121) من قانون العمل الفلسطيني، وإن إنقاص محكمة الاستئناف نسبة العجز المقرّة من اللجنة الطبية، من نسبة العجز الكلية، فيه خروج للمحكمة عن حدود صلاحيتها، وتجاوز على الصلاحية المناطة باللجنة الطبية.

ومن جهة أخرى فإنه لا رابط بالضرورة بين مدة التعطيل أو الإجازة الناتجة عن الإصابة وعودة العامل إلى عمله من جهة، وبين استقرار حالة المصاب من جهة أخرى، وبالتالي بدء مدة السنتين التي يجب إقامة دعوى المطالبة بالتعويض خلالها

يؤكد ذلك ما ورد في حكم محكمة النقض الفلسطينية، الصادر بتاريخ 12/ 12/ 2018، في الطعن رقم (1483/ 2016)، من أن: "... تاريخ انتهاء مدة التعطيل، أو تاريخ الحصول على التقرير الطبي الذي يحدد مدة التعطيل، لا يعني بالضرورة أن هناك استقراراً للحالة الطبية لدى المصاب، بل إن العودة للعمل بعد الإصابة لا تنبئ أحياناً باستقرار الحالة الطبية ... بل وأكثر من ذلك، فإن ممارسة المصاب للعمل بواسطة العضو المصاب قد لا ينبئ باستقرار حالته الطبية

(1) جاء في تعريف اللجنة الطبية في المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، بأنها: "الجهة الطبية التي يعتمدها وزير الصحة".

وجاء أيضاً في الحكم الصادر عن ذات المحكمة، بتاريخ 10/ 3/ 2019، في الطعن رقم (931/ 2016)، أن: "... هناك فارق بين تحديد مدة التعطيل عن العمل وبين حالة المصاب جراء الإصابة، إذ قد يعود العامل لممارسة عمله في المنشأة، لكن هذا لا يُفصِح عن استقرار حالته، ذلك أن الحكم الطعين خلط بين مدة التعطيل عن العمل، واستقرار حالة المدعي جراء الإصابة، وكأن عودة العامل لممارسة عمله أو انتهاء مدة إجازته المرضية تفيد استقرار حالته"

كل ذلك يؤكد – وبحق- على أن مسألة استقرار الإصابة، من أجل اعتبار تاريخها هو تاريخ لبدء احتساب مدة السنتين المشار إليها في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني، هي مسألة موضوعية فنية تحددها التقارير الطبية ورأي الخبرة الطبية، ومن الصعب الاستدلال عليها بأمور أخرى كعودة العامل إلى عمله، أو حتى انتهاء عمله لدى صاحب العمل بسبب الإصابة ذاتها

وتطبيقاً لذلك، فقد رفضت محكمة النقض الفلسطينية في حكمها الصادر في الطعن رقم (1483/ 2016) المشار إليه سابقاً، ما جاء في حكم محكمة الاستئناف المطعون فيه، فقد جاء في حكم هذه الأخيرة أن: "... أما بخصوص السقوط، فإن العبرة في استقرار الحالة، سواء ثبت ذلك من خلال تقرير لجنة طبية، أو من خلال أية بينة فنية أخرى". وهو ما اعتبرته محكمة النقض غير صحيح، ونقضت حكم محكمة الاستئناف

وجاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، الصادر بتاريخ 13/ 7/ 2015، في الطعن رقم (901/ 2013) أن: "تحديد نسبة العجز لدى المصاب إنما هي مسألة طبية محضة تثبت بالبينة الفنية الطبية، وإن اعتماد المحكمة لنسبة العجز المقررة من اللجنة الطبية العليا، وعدم اعتمادها لنسبة العجز المقرر من اللجنة الطبية المحلية، إنما هو إعمال لسلطة المحكمة التقديرية، التي تأخذ بما تقتنع به بعد مفاضلتها بين تقريري اللجنتين، باعتبارهما من تقارير الخبرة التي تستأثر بتقديرها محكمة الموضوع دون معقب عليها ..."

ويلاحظ على نص المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني، أنه أضاف إلى حالة عدم استقرار الإصابة، كسبب لتأخير البدء باحتساب مدة المطالبة بالتعويض، حالة العذر المشروع، الذي لم يقم المشرع بتحديده، وحسناً فعل بأن ترك الباب مفتوحاً لقاضي الموضوع ليُقدِّر مشروعية العذر والسبب الذي منع العامل المصاب من إقامة الدعوى خلال مدة السنتين المشار إليها من عدمها (عدوي، 2008، ص134)، خاصة أن هذه المدة قصيرة نسبياً، فلم يشأ المشرع أن يجعل بداية احتساب هذه المدة من تاريخ الإصابة، إن تبيّن أن هناك عذراً مشروعاً منع العامل من إقامتها خلال سنتين من تاريخ الإصابة، بل تبدأ هذه المدة من تاريخ زوال العذر المشروع. فالمهم ألّا يكون الأمر عائداً إلى تقاعس العامل أو تراخيه في إقامة الدعوى للمطالبة بحقوقه

ونشير إلى أن من الأمثلة على (العذر المشروع)، ما حصل إبّان فترة جائحة (كورورنا) من إعلان لحالة الطوارئ، وما ترتب عليها من وقف لسريان مدد التقادم وكافة المواعيد والآجال والمدد القانونية[1].

ونشير هنا، إلى أنه وبسبب خضوع المطالبة بتعويض إصابة العمل للمدة القصيرة الخاصة بها، الواردة في المادة (124)، فقد اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية، في حكمها الصادر بتاريخ 7/ 2/ 2022، في الطعن رقم (4/ 2019)، أن المخالصة التي يتم توقيعها بين العامل المصاب الذي ما زال على رأس عمله وصاحب العمل، بخصوص تعويض الإصابة هي مخالصة صحيحة، بخلاف المخالصة بشأن سائر الحقوق الأخرى للعامل، ففي هذه الحالة الأخيرة تكون المخالصة التي يتم توقيعها بينما العامل على رأس عمله باطلة.

ونحن لا نتفق مع هذا الحكم، ذلك أن العلة من بطلان المخالصة التي يتم توقيعها بينما العامل على رأس عمله لدى صاحب العمل[2]، والمتمثلة بالخشية من خضوع العامل لضغط أو تهديد من طرف صاحب العمل، من شأنه أن يؤدي بالعامل إلى التنازل عن حقوقه أو جزء منها، من خلال مخالصة تُبرم بينهما فيما يتعلق بهذه الحقوق، هذه العلة متوافرة بالنسبة للمخالصة الخاصة بإصابة العمل. بالتالي لا نرى علاقة بين تقرير مدة قصيرة خاصة بالمطالبة بالتعويض عن إصابة العمل، وبين صحة المخالصة التي يمكن أن تُبرم بشأن هذه الإصابة، بين العامل الذي ما زال على رأس عمله وصاحب العمل[3].

تجدر الإشارة هنا إلى أنه إذا كانت الإصابة لحقت العامل نتيجة حادث خلال ذهابه إلى العمل أو عودته منه، مما ينطبق عليه وصف حادث الطرق، بمفهومه الوارد في

(1) يُنظر في هذا المجال القرار بقانون بشأن وقف سريان مدد التقادم والمواعيد والآجال القانونية خلال حالة الطوارئ الفلسطيني رقم (10) لسنة 2020. ووفقاً للمادة (2) من هذا القرار بقانون فإن وقف احتساب مدد التقادم والمواعيد والآجال القانونية وغيرها من المدد يسري من اليوم التالي لإعلان حالة الطوارئ. ويُستأنف احتسابها اعتباراً من اليوم التالي لانتهاء حالة الطوارئ، أو اليوم التالي للإعلان عن انتظام عمل الجهات القضائية والدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية ذات العلاقة.

(2) استقرت أحكام المحاكم الفلسطينية على بطلان المخالصات التي يوقعها العمال مع أصحاب الأعمال خلال فترة سريان عقود العمل. يُنظر في ذلك – على سبيل المثال- حكم محكمة النقض الفلسطينية في الطعن رقم (116/ 2014)، الصادر بتاريخ 16/ 1/ 2017، وحكمها في الطعن رقم (909/ 2014)، الصادر بتاريخ 21/ 6/ 2017.

(3) على أن الأمر يختلف إذا كانت المخالصة بين العامل وشركة التأمين، بشأن مستحقات العامل من تعويض إصابة العمل، لذا فإننا نؤيد ما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية في حكمها الصادر بتاريخ 25/ 9/ 2017، في الطعن رقم (1056/ 2014)، من أن المخالصة بين العامل المصاب وشركة التأمين بهذا الشأن صحيحة، وأن هذه المخالصة تمنعه لاحقاً من الادعاء في مواجهة صاحب العمل، ما دام أن توقيعه على المخالصة وتنازله حصل بإرادته.

قانون التأمين الفلسطيني رقم (20) لسنة 2005، فللعامل الخيار بين أن يطالب بالتعويض عن الضرر الجسدي الذي لحق به، إما على أساس أنه إصابة عمل، أو على أساس أنه حادث طرق. فإذا طالب بتعويض حادث طرق، فتسري عليه مدة المطالبة الواردة في المادة (159) من قانون التأمين الفلسطيني المعدَّل، التي نصّت على أنه: "تتقادم دعوى المطالبة بالتعويض عن الاضرار الناجمة عن حادث طرق إذا لم تُرفع خلال ثلاث سنوات من تاريخ وقوع الحادث، أو تاريخ الحصول على تقرير طبي نهائي، إذا تجاوزت المدة الثلاث سنوات المذكورة". أي أن العبرة في النهاية هي بطبيعة مطالبة العامل، وبتكييف الدعوى من قبل المحكمة بناء على تلك المطالبة، فتخضع هذه المطالبة من حيث المدة المتعلقة بها للقانون الذي تتم بناءً عليه ووفقاً له

وهذا ما نجد تطبيقاً له في الحكم الصادر عن محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن رقم (760/ 2014)، الصادر بتاريخ 19/ 3/ 2017، وبموجبه ردّت المحكمة سبب الطعن المقدم من شركة التأمين الطاعنة، والمؤسس على دفعها برد الدعوى لانعدام الخصومة، كون الحادث الذي وقع للمطعون ضده (العامل المصاب) هو حادث سير، وأن وثيقة التأمين المبرمة بين هذه الشركة وصاحب العمل محلها تأمين العمال من إصابات العمل، وأن العامل المصاب تعرض لحادث سير اثناء خروجه من عمله. لقد ردت المحكمة هذا السبب تأسيساً على أن تعريف إصابة العمل في المادة (1) من قانون العمل يشمل الحادث الذي يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، فضلاً عما جاءت به المادة (127/ 2) من القانون من أنه "إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر، خلاف صاحب العمل، يحق للعامل المطالبة بحقوقه المترتبة على الإصابة من أي منهما". وبالتالي أشارت المحكمة إلى أن إرادة المشرع جاءت واضحة باعتبار الحادث الذي يقع للعامل أثناء عودته من عمله إصابة عمل، وأن المشرع خيّر العامل المصاب بأن يطالب بالتعويض المستحق له من صاحب العمل أو من أية جهة أخرى مسؤولة عن تعويضه جراء إصابته. لذلك فإن دفع شركة التأمين المؤمنة على إصابات العمل بأنها غير مسؤولة عن التعويض، على سند من القول بأن الحادث هو حادث سير، يكون في غير محله، طالما أن الإصابة وقعت للعامل أثناء عودته من العمل (درباس، 2022، ص93)

ونجد تطبيقاً لذلك أيضاً لدى محكمة النقض الفلسطينية، حكمها في الطعن رقم (315/ 2017)، الصادر بتاريخ 5/ 10/ 2020، إذ إن ورثة العامل المتوفى بسبب حادث طرق، طالبوا بالتعويض على هذا الأساس، وليس باعتبار أن الوفاة ناتجة عن إصابة عمل، ودفعت شركة التأمين بانقضاء المطالبة بسبب مرور الزمن، وبالتالي بحثت المحكمة في الأمر بناء على مدة التقادم الواردة في قانون التأمين الفلسطيني بخصوص حوادث الطرق

المطلب الثاني: مدة سقوط حق العامل بالتعويض عن المرض المهني:

ذكرنا سابقاً، أنه وفقاً لتعريف إصابة العمل في المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني، فإن الإصابة بأحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون، تعد في حكم إصابة العمل، وهذا يعني أن التعويض المستحق للعامل عن إصابته بأحد تلك الأمراض، يُحسب بذات الطريقة ووفقاً لذات القواعد التي يُحتسب بناءً عليها تعويض إصابة العمل

إلا أن للمرض المهني طبيعة خاصة مقارنةً بإصابة العمل، فهذه الأخيرة تحدث فجأة ودفعةً واحدة، بغض النظر عن نتيجتها النهائية، أما المرض المهني فهو -على العكس من ذلك- لا يحدث دفعة واحدة، بل بالتدريج وعبر فترة ما من الزمن، وبسبب ذلك، فقد خصّه المشرع بقاعدة خاصة، فيما يتعلق بتوقيت المطالبة بالتعويض عنه. فوفقاً للمادة (128) من قانون العمل الفلسطيني، فإنه: "إذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة، الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون[1]، خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته، يلتزم صاحب العمل بجميع الحقوق المقررة له، وفقاً لأحكام هذا الباب من القانون"

يلاحظ أن صياغة هذا النص تثير العديد من الأسئلة، أولها أنه إذا ما ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة وهو على رأس عمله، فهل يستطيع المطالبة بالتعويض في أي وقت؟ أم إن هناك مدة زمنية معينة أمامه لهذا الغرض؟

في معرض الإجابة على هذا السؤال، نؤيد الرأي القائل بأن العامل المستمر في عمله يستطيع المطالبة بالتعويض في أي وقت، فطالما أن النص وضع حداً أقصى للمدة التي يستطيع العامل المطالبة خلالها بتعويض المرض المهني، إذا كان قد انتهى عمله لدى صاحب العمل، وهي سنتان من تاريخ هذا الانتهاء، فهذا يعني -بمفهوم المخالفة- أن العامل المستمر في عمله، يستطيع المطالبة بتعويض المرض المهني الذي يُصاب به وهو على رأس عمله، ثم يبقى مستمراً في هذا العمل، في أي وقت خلال فترة عمله لدى صاحب العمل (نصرة، 2017، ص186)

وبالمقابل هناك من يرى أنه إذا اكتُشف المرض خلال عمل العامل، فعليه المطالبة بالتعويض خلال سنتين من تاريخ هذا الاكتشاف (عرفات، 2017، ص270). ونحن لا نتفق مع ذلك، ذلك أن العامل قد يمنعه سبب أو آخر من المطالبة بالتعويض وهو يعمل لدى صاحب العمل، كالخشية من التصادم مع صاحب العمل، أو انتقاص هذا الأخير من مقدار التعويض الذي يستحقه العامل، هذا رغم أنه يُفترض بصاحب العمل أن يكون قد قام

(1) وهذا يعني أن الأمراض الواردة في الجدول المذكور محددة على سبيل الحصر، كأمراض مهنة، يمكن للعامل المطالبة بالتعويض عن الإصابة بأي منها فقط، دون غيرها من الأمراض.

بواجبه بالتأمين على عماله لدى شركة تأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، وفقاً لما جاء في المادة (116) من قانون العمل الفلسطيني

لكن ماذا لو ظهرت أعراض المرض المهني على العامل خلال عمله، ثم انتهى عمله لدى صاحب العمل؟ نرى أن تكون المدة أمام هذا العامل للمطالبة بالتعويض هي سنتان من تاريخ انتهاء العمل، أي ألّا تُحسب المدة التي كان العامل فيها على رأس عمله عندما اكتشف المرض المهني المصاب به، فتكون أمامه سنتان للمطالبة بالتعويض من تاريخ انتهاء عمله، أو من تاريخ استقرار المرض المهني أيهما ينقضي لاحقاً.

ومن جهة أخرى، فإن نص المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني، لم يعالج -بوضوح- مسألة مهمة، بل ربما هي الأهم في هذا السياق الذي نحن بصدده، وهي أنه إذا ظهرت على العامل أعراض المرض المهني خلال سنتين من تاريخ انتهاء عمله لدى صاحب العمل، فما هي المدة المُتاحة لديه للمطالبة بتعويض المرض المهني؟ هل هي سنتان، كما هو الحال في مدة المطالبة بتعويض إصابة العمل؟ ومتى تبدأ هذه المدة؟ هل من تاريخ ظهور الأعراض؟ أم من تاريخ استقرار المرض المهني على شكله النهائي؟

نرى أنه طالما أن المرض المهني هو -كما ذكرنا- صورة من صور إصابة العمل وفقاً لتعريف هذه الأخيرة، فإنه يمكن الرجوع لنص المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني الخاصة بتعويض إصابة العمل والقياس عليها، نظراً لاتحاد العلة في تقرير مدة المطالبة، وهي عدم انشغال ذمة صاحب العمل و/ أو شركة التأمين المؤمن لديها مدة زمنية طويلة بالتعويض المستحق للعامل، فهذه العلة كما تنطبق على إصابة العمل تنطبق على المرض المهني، والذي هو – في النهاية- صورة من صور الإصابة، كما أوضحنا. وبالتالي فإن الحق في المطالبة بتعويض المرض المهني يسقط بمضي سنتين على ظهور أعراض المرض المهني لدى العامل (نصرة، 2017، ص187. عرفات، 2017، ص270)، ما لم يكن التأخير ناجماً عن عدم استقرار حالة العامل بسبب هذا المرض، وبطبيعة الحال فإن الأفضل هو تعديل نص المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني ليكون أكثر وضوحاً فيما يتعلق بمدة المطالبة بتعويض المرض المهني

وقد طبقت محكمة النقض الفلسطينية ذلك، وأخذت بمدة السنتين الواردة في المادة (124) الخاصة بإصابات العمل على المطالبة بتعويض المرض المهني، في الحكم الصادر عنها بتاريخ 21/ 4/ 2010، في الطعنين رقم (341/ 2009)، ورقم (351/ 2009)، عندما اعتبرت ان الدعوى المقامة من العامل المصاب بمرض ناتج عن العمل قبل مرور سنتين على تاريخ التقرير الطبي النهائي هي دعوى صحيحة، لم يكتمل مرور الزمن بشأنها. وهذا مع ملاحظة أن هذا الحكم يشوبه نوع من الاضطراب والخلط بين المرض المهني وإصابة العمل

ومن جهة أخرى نرى أنه يجب تطبيق الاستثناء الوارد في المادة 124 من قانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بتوقيت بدء مدة السنتين، أي الأخذ بعين الاعتبار التأخير في المطالبة (وفي بدء مدة السنتين) الناجم عن عدم استقرار المرض أو عن أي عذر مشروع، ومسألة عدم الاستقرار هنا لها أهمية في حالة المرض المهني بدرجة لا تقل عن إصابة العمل، ذلك أن النص تحدث عن ظهور الأعراض، لكن متى تتبلور هذه الأعراض، ومتى تأخذ صورتها أو نتيجتها النهائية، فهذه مسألة أخرى، ينبغي أخذها بعين الاعتبار، ويمكن أن يكون تاريخ صدور التقرير الطبي النهائي باستقرار المرض المهني، وبنسبة العجز التي ترتبت عليه، هو تاريخ بدء مدة السنتين المشار إليها

يعني كل ما تقدم بأنه إذا اكتُشف المرض المهني عند العامل بعد مضي سنتين على انتهاء عمله، فلا يحق له المطالبة بالتعويض، نظراً لصراحة حكم المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني بهذا الشأن، ومع ذلك فإنه إذا كانت الإصابة بالمرض المهني بخطأ صاحب العمل أو تقصيره في الواجبات الملقاة عليه فيما يتعلق بتوفير وسائل الحماية والوقاية من أية أخطار ناجمة عن العمل، فإننا نؤيد الرأي القائل بأنه يحق للعامل في هذه الحالة تقديم دعوى مدنية للتعويض حسب القواعد العامة، وليس بموجب قواعد قانون العمل، وعليه -بطبيعة الحال- أن يثبت خطأ صاحب العمل، والعلاقة السببية بين الضرر (المرض المهني) والخطأ (نصرة، 2017، 187).

ونشير في هذا السياق، إلى أن بعض القوانين أخذت بفكرة مسؤولية صاحب العمل عن التعويض، بما يتجاوز ما ورد في قانون العمل، إذا كانت إصابة العمل أو المرض المهني ناجمين عن خطأ صادر من صاحب العمل. على سبيل المثال، جاء في المادة (89) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 أنه: "مع مراعاة ما ورد في أي قانون أو تشريع آخر، لا يحق للمصاب أو للمستحق عنه مطالبة صاحب العمل بأي تعويضات غير واردة في هذا القانون، وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ صاحب العمل"

وهذا يعني أنه يحق للعامل المصاب، في هذه الحالة، المطالبة بالجمع بين التعويض الذي يقرره قانون العمل، لإصابة العمل أو المرض المهني، وبين التعويض على أساس أحكام المسؤولية المدنية وفقاً للقواعد العامة (أبو شنب، 2010، ص257)

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لمدة انقضاء حق العامل بالتعويض وسريانها على الورثة

نتناول في هذا المبحث الطبيعة القانونية لمدة انقضاء حق العامل بالتعويض عن إصابة العمل أو المرض المهني، وما إذا كانت مدة تقادم أو مدة سقوط، وذلك في المطلب الأول من هذا المبحث. فيما نتناول في المطلب الثاني منه مسألة سريان تلك المدة على ورثة العامل المتوفى بسبب إصابة العمل أو المرض المهني

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لمدة انقضاء حق العامل بالتعويض:

يثور تساؤل حول طبيعة المدة المنصوص عليها في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني، ما إذا كانت تقادماً مسقطاً، يؤدي اكتمالها إلى عدم سماع دعوى العامل بالمطالبة بحقه في التعويض عن إصابة العمل، أو ما إذا كانت مدة سقوط لذلك الحق، وذلك في ظل استعمال المشرع عبارة (يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض)؟

نشير ابتداءً إلى الفرق بين مواعيد التقادم ومواعيد السقوط، وهو أن مدد التقادم سواء أكان مكسباً أم مسقطاً، تقررت لحماية الأوضاع المستقرة، أو لتكون جزاءً على إهمال الدائن لعدم مطالبته بدينه، أو قرينةً على الوفاء، ذلك أنه من غير المعقول من ناحية استقرار المعاملات أن يُطالَب المدين بالاحتفاظ بمخالصة الوفاء مهما طال الأجل، أو أن يُسمح للدائن أو ورثته بمطالبة المدين أو ورثته بالدين بعد مرور عدة عقود أو أجيال (حازم، وعبد الله، 2008، ص26).

أما المواعيد المسقطة (مدد السقوط) فقد وضعها المشرع لتعيين الميعاد الذي يجب أن يتم فيه حتماً عمل معين، وخاصة لتحديد الوقت الذي يجب فيه استعمال رخصة قررها القانون، فهي مواعيد حتمية لا بد أن يتم العمل المعين خلالها، وإلا كان باطلاً. ولذلك فهي تختلف عن مواعيد التقادم، لا في المهمة التي تقوم بها فقط، بل أيضاً في كيفية إعمالها، فيجوز للقاضي إثارتها من تلقاء نفسه، دون حاجة إلى أن يتمسك بها الخصم، وهي لا تنقطع ولا يقف سريانها، ولو كان سبب الوقف قوة قاهرة (مرقس، 1964، ص873)، ولا يتخلّف عنها التزام طبيعي. وهذا بخلاف التقادم الذي يجب أن يتمسك به الخصم، وهو ليس من النظام العام، ولا يجوز للمحكمة أن تثيره من تلقاء نفسها، ويجوز أن ينقطع أو يقف سريانه، ويتخلّف عنه التزام طبيعي. ومن جهة أخرى فإن الحق المتقادم إذا لم يصلح أن يكون طلباً، فإنه يصلح أن يكون دفعاً، إذ إن الدفوع لا تتقادم، أما الحق الذي سقط لعدم استعماله في الميعاد، فلا يصلح أن يكون طلباً أو دفعاً (السنهوري، 2021، ص894)

ومضي مدة السقوط ينفي الحق من أصله، فلا يجعل لصاحب الحق حقاً فيه بعد مضي المدة المحددة، أما التقادم فلا يتعرض للحق ذاته بنفي أو تقرير، بل غايته أن يكون مضي المدة مانعاً للقضاء من سماع الدعوى ونظرها، فالتقادم لا يتعرض للحق، أما السقوط فهو يتعرض للحق ويسقطه (الشهري، 2023، ص1964)

وبالعودة إلى سؤالنا، وفي معرض الإجابة عليه نرى أن المدة المنصوص عليها في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني، هي مدة سقوط، أولاً لصراحة النص الذي وردت فيه عبارة (يسقط حق العامل)، وثانياً لأن هذه المدة تتوافر فيها خصائص مواعيد السقوط، من حيث إنها تتضمن حقاً أو رخصة يجب على العامل استخدامها خلال فترة معينة وإلا يسقط حقه في استخدامها، ومن حيث قصرها نسبياً. وهذا دون إغفال أن مسألة قصر المدة لا يمكن الاعتماد عليها تماماً في تحديد طبيعة المدة القانونية، فهناك من مدد التقادم (المسقط) ما يكون قصيراً، وبالمقابل قد تكون هناك مدد سقوط أطول منها.

ومما يعزز من رأينا هذا أن مجلة الأحكام العدلية النافذة في الضفة الغربية، استخدمت عبارة (لا تُسمع الدعوى) في التعبير عن مدة التقادم، حيث جاء في المادة (1660) منها أنه: "لا تُسمع دعوى الدين والوديعة والملك والعقار والميراث.... بعد أن تُركت خمسة عشر سنة". فمرور الزمن بالنسبة لمدد التقادم، ليس من شأنه أن يؤدي إلى سقوط الحق، بل إلى عدم سماع دعوى المطالبة بهذا الحق. وعدم سماع الدعوى لمرور الزمن وفقاً لهذا النص أمر مختلف عن حالة سقوط الحق الواردة في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني

ومن جهة أخرى فإن مدة التقادم المشار إليها في المادة (1660) من هذه المجلة قابلة للوقف والانقطاع. فقد جاء في المادة (1663) من ذات المجلة، أن: "... مرور الزمان المانع لاستماع الدعوى، ليس هو إلّا مرور الزمان الواقع بلا عذر، وأما الزمان الذي مر بعذر شرعي، ككون المدعي ... في ديار بعيدة مدة سفر ... فلا يُعتبر. بناءً عليه يُعتبر مرور الزمان من تاريخ زوال العذر واندفاعه"

أما عبارة عذر مشروع الواردة في نص المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني، فهي -برأينا- لا تفيد وقف أو انقطاع مدة السنتين، بل تحدد بداية هذه المدة، في الحالة التي لا تكون فيها الإصابة قد استقرت، أو لأي عذر مشروع آخر، فإذا استقرت الإصابة أو زال العذر المشروع تبدأ مدة السقوط (السنتين)، وبعد بدئها فإنها لا تقبل الوقف أو الانقطاع

وهذا الأمر يشبه، في النظام القانوني السائد في فلسطين، المدة الواردة في المادة (68) من قانون المخالفات المدنية المعدَّل رقم (36) لسنة 1944، والتي جاء فيها أنه: "لا تقام الدعوى لمخالفة مدنية، إلا إذا ابتدأت خلال سنتين من وقوع الفعل أو الإهمال أو التقصير

المشكو منه، أو خلال سنتين من توقف الضرر إذا كانت المخالفة المدنية تسبب ضرراً يستمر من يوم إلى آخر ...". وهناك استقرار قضائي على اعتبار هذه المدة مدة سقوط لا مدة تقادم (دواس، 2021، ص133). فقد جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، الصادر بتاريخ 16/ 2/ 2010، في الطعن رقم 287/ 2009، أن هذه المدة "تتعلق بمدة سقوط، تقوم على أساس وجود أجل قانوني يتناول أصل الحق، وأن المشرع اشترط أجلاً محدداً لا يمكن تجاوزه، وإلا حُرم صاحب الدعوى من إقامتها". وفي حكمها الصادر بتاريخ 19/ 5/ 2019، في الطعن رقم (367/ 2019)، اعتبرت ذات المحكمة أن: "مدة السقوط المتصلة بالنظام العام ... لا توقف ولا تنقطع ... وبأن هذا الميعاد القصد منه تحديد الوقت الذي يجب استعمال رخصة قررها القانون، أي أن الحق المدعى به لم يكن تام الوجود والتكوين، بل لا بد له حتى يكون تاماً من رفع الدعوى في المدة المضروبة ..."

وفي مقابل ذلك هناك بعض الآراء التي تعتبر أن مثل هذه المدة، هي مدة انقضاء للحق في التعويض، تنشأ من تاريخ سبب الاستحقاق، وأنها مدة تقادم لا مدة سقوط (عياش، 2018، ص76)، تمنع فقط من سماع الدعوى عند اكتمالها، وتخضع للقواعد العامة بشأن التقادم من حيث أسباب الوقف والانقطاع (نصرة، 2017، ص186. الأودن، ص342). وهناك من يذهب إلى أبعد من ذلك فيعتبر أن المشرع الفلسطيني جانبه الصواب، بالنص على سقوط حق العامل المصاب بمرور المدة، وكان ينبغي له أن يقصر الأمر على عدم سماع دعوى المطالبة بهذا الحق فقط (الجلاد، ص150).

إن اعتبار المدة الواردة في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني مدة تقادم، وهو ما لا نتفق معه، يعني أن عدم إثارة صاحب العمل لهذا الدفع بالتقادم، قبل الدخول في موضوع الدعوى، يؤدي إلى أن تسير المحكمة في الدعوى بشكل طبيعي، ذلك أن هذا الدفع – في هذه الحالة- هو دفع بعدم القبول غير متعلق النظام العام، ويجب إثارته قبل الدخول في الموضوع، وإلا اعتُبر صاحب الحق في التمسك به متنازلاً عنه (التكروري، 2019، ص280)

وبالنسبة للأحكام القضائية الفلسطينية في هذه المسألة، فإن هذه الأحكام يشوبها نوع من الاضطراب وعدم الوضوح، بل وحتى التضارب، ما يعني عدم وجود استقرار قضائي فلسطيني يمكن الركون إليه في هذا المجال.

فقد أشار حكم محكمة النقض الفلسطينية، الصادر بتاريخ 12/ 12/ 2018، في الطعن رقم (1483/ 2016)، المشار إليه سابقاً، إلى المدة المذكورة في المادة (124) على أنها (مدة سقوط)

كذلك اعتبرت محكمة استئناف رام الله، في حكمها الصادر بتاريخ 19/ 4/ 2018، في الطعن رقم (473/ 2017) أن "دفع التقادم -فيما يتعلق بإصابة العمل- هو من النظام العام، تستطيع المحكمة إثارته من تلقاء نفسها، ويحق للخصم أن يدفع به في أي مرحلة كانت عليها الدعوى، وأن المدة المنصوص عليها في القانون هي مدة سقوط". وفي حكم لذات المحكمة، متعلق أيضاً بتعويض إصابة عمل، في الطعن رقم (192/ 2018)، المشار إليه سابقاً، استخدمت المحكمة عبارة (ميعاد سقوط الحق)

وجاء في حكم محكمة استئناف القدس، في الطعن رقم (392/ 2019)، الصادر بتاريخ 16/ 9/ 2019، أن المدتين الواردتين في المادتين (124) و(128) المتعلقتين بالمطالبة بالتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة هما مدتا سقوط، فقد جاء في هذا الحكم أن: "... قانون العمل الفلسطيني لم يرد فيه أي نص قانوني حول مدة التقادم للحقوق العمالية، فإن ذلك بشكل عام، لكن بخصوص إصابات العمل وأمراض المهنة بسبب العمل، فإن المادتين (124) و(128) من قانون العمل هي مدة سقوط للمطالبة بهذه الحقوق"

وفي مقابل ذلك، اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية، في حكمها الصادر بتاريخ 14/ 11/ 2010، في الطعن رقم (73/ 2010)، أن: "... الدفع بسقوط الحق في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل لمرور الزمن، هو دفع بعدم سماع الدعوى لا يتعلق بالنظام العام، ولا يُحكم به إلا لمن تمسّك به من المدعى عليهم في حال تعددهم ...".

في الدعوى ذاتها كانت محكمة الدرجة الأولى (محكمة بداية رام الله) في قرارها الصادر بتاريخ 31/ 3/ 2008، في طلب رد الدعوى قبل الدخول بالأساس، والذي يحمل الرقم (266/ 2007)، والمقدم في الدعوى رقم (134/ 2007)، قد اعتبرت أن: "المشرع الفلسطيني لم يكن موفقاً في صياغة نص المادة (124) من قانون العمل، فالحق لا يسقط بمرور الزمن مهما طال الزمن، لأنه لا يتعلق بالذمة، ولا ينقضي الحق إلا بالوفاء أو الإبراء، وأن المشرع ولمقتضيات المصلحة العامة منع سماع الدعوى بالحق إذا مر على نشوء الحق فترة زمنية محددة، ولم يطالب به الدائن أمام القضاء خلال هذه المدة، وهي تختلف من قانون لآخر....".

وفي ذات الاتجاه كانت محكمة النقض الفلسطينية، في حكمها الصادر بتاريخ 27/ 9/ 2009، في الطعن رقم (321/ 2008)، قد تعاملت مع الدفع بسقوط الحق في المطالبة بالتعويض على أنه غير متعلق بالنظام العام، وأنه بحاجة للتمسك به من قبل من له مصلحة فيه، وقبل الدخول في أساس الدعوى

في هذه القضية كانت محكمة الدرجة الأولى (محكمة بداية جنين) قد اعتبرت أنه يجوز إثارة هذا الدفع في أية مرحلة من مراحل الدعوى، وهو ما أيدته فيها المحكمة

الاستئنافية، قبل أن تعود عن هذا التأييد بعد نقض الحكم لدى محكمة النقض، وإعادته إلى المحكمة الاستئنافية، للسير على هدي حكم محكمة النقض

وفي حكمها الصادر بتاريخ 10/ 12/ 2007، في الطعن رقم (104/ 2006)، أشارت محكمة النقض الفلسطينية إلى المدة المنصوص عليها في المادة (124) من قانون العمل على أنها مدة (تقادم مسقط). وكذلك في حكمها الصادر بتاريخ 7/ 2/ 2022، في الطعن رقم (4/ 2019) المشار إليه سابقاً، استخدمت محكمة النقض في حديثها عن الحق في التعويض عن إصابة العمل عبارة (وقت انقضاء هذا الحق بالتقادم)، وأن تأخر العامل في المطالبة بالتعويض يوقعه تحت (عاقبة التقادم)

وفي حكم آخر لها تناول هذه المسألة بالتفصيل، قررت محكمة النقض الفلسطينية، بتاريخ 30/ 1/ 2017، في الطعن رقم (139/ 2015)، أن المدة الواردة في المادة (124) هي مدة تقادم مسقط، عندما قالت إن: "... موضوع الدعوى يتصل بالمطالبة بالتعويضات نتيجة إصابة عمل ... وحيث إن هذه التعويضات تدخل في باب الحقوق الشخصية (الالتزامات)، فإنها والحالة هذه تخضع للتقادم المسقط ... ولما كان التقادم المسقط يجد تبريره في الصالح العام، فالصالح العام والنظام العام يفرضان احترام الأوضاع المستقرة وعدم قلقلتها، ولا شك أن حماية الوضع المستقر من شأنها عدم تمكين الدائن من مطالبة مدينه بدين مضى على استحقاقه مدة طويلة من الزمن". واستطردت المحكمة قائلةً: "إلا أن التقادم المسقط يعتمد على التمسك به، ولا يجوز للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه، وللمدين أن ينزل عنه ...". ثم اعتبرت المحكمة أن محكمة الاستئناف أخطأت بحكمها بعدم قبول دعوى العامل المصاب لمرور الزمن المسقط، تأسيساً على أن شركة التأمين لم تُثِر الدفع بالتقادم في الوقت المناسب، أي قبل الدخول في موضوع الدعوى ومناقشتها.

وفي أحد أوضح الأمثلة على الاضطراب في التعامل مع هذه المسألة، أشارت محكمة النقض الفلسطينية، في حكمها الصادر بتاريخ 8/ 5/ 2014، في الطعن رقم (226/ 2012)، إلى المدة المنصوص عليها في المادة (124) على أنها (مدة سقوط)، غير أن المحكمة اعتبرت، وتطبيقاً لذات المادة، أن هناك عذراً مشروعاً توافر لدى العامل، تمثل في اعتقاله لدى سلطات الاحتلال الإسرائيلي، أدى إلى وقف سريان المدة المذكورة، وأنه بزوال هذا العذر عاودت هذه المدة سريانها، فالمحكمة هنا اعتبرت أن العذر المشروع تخلل مدة السنتين، وأدى إلى وقفها، وهذا الوقف للمدة -كما ذكرنا سابقاً- هو من خصائص مدة التقادم وليس مدة السقوط.

ونحن إذ نعتبر -كما ذكرنا- أن مدة السنتين هي مدة سقوط، ومن ثم فإنها لا تقبل الوقف أو الانقطاع، فإننا لا نتفق مع محكمة النقض الفلسطينية في حكمها هذا، ونرى أن

العذر المشروع يمكن فقط أن يؤخر البدء في احتساب مدة السنتين حتى زواله، فإذا بدأ احتساب هذه المدة، فإنها لا تقبل الوقف أو الانقطاع

أما بالنسبة للمدة المتعلقة بالمطالبة بتعويض المرض المهني، والمنصوص عليها في المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني، وما إذا كانت مدة تقادم أو مدة سقوط، فإننا نرى أنها ليست مدة تقادم ولا مدة سقوط، بل هي تحدد فقط مدة معينة تبدأ من تاريخ ترك العامل للعمل، بحيث إذا ظهرت أعراض المرض المهني عليه خلالها، يحق له المطالبة بالتعويض عن هذا المرض، فإذا ظهرت هذه الأعراض خلال تلك المدة، يثور التساؤل حول المدة التي يحق للعامل المطالبة بالتعويض خلالها، وذلك نتيجة عدم وضوح النص، وفقاً لما بيّناه في المطلب الثاني من المبحث الأول، وأياً كانت الإجابة بشأنها، فإننا نرى أن هذه المدة هي مدة سقوط لحق العامل في التعويض في حال اكتمالها دون حدوث تلك المطالبة، وليست مدة تقادم، وذلك على غرار ما ذكرناه في المطلب الأول من هذا المبحث، بخصوص طبيعة مدة المطالبة بتعويض إصابة العمل الواردة في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني.

المطلب الثاني: سريان مدة سقوط الحق بالتعويض على ورثة العامل المُتوفّى

يلاحظ على نص المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني أنها تحدثت عن سقوط حق العامل المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة. غير أن السؤال الذي يطرح نفسه هنا: ماذا لو أدت الإصابة إلى وفاة العامل؟ ما هو الوضع بالنسبة لورثته؟ وكم هي المدة التي بانقضائها يسقط حقهم أو لا تُسمع دعواهم بالمطالبة بالتعويض عن إصابة العمل التي أدت إلى وفاة مورّثهم؟ هل هي مدة السنتين المشار إليها في المادة (124) المذكورة، وبحيث تبدأ هذه المدة من تاريخ وفاة مورثهم (العامل المتوفى)؟ أم أن حكم هذه المادة يقتصر على العامل المصاب (الذي يقصر في حق نفسه في المطالبة بالتعويض دون عذر) كما ورد بصريح النص، دون أن تمتد لتشمل ورثة العامل المتوفى، وبالتالي تكون مدة المطالبة بالنسبة لهؤلاء هي مدة التقادم المدني الطويل المنصوص عليها في المادة (1660) مجلة الأحكام العدلية النافذة في الضفة الغربية؟

يجدر القول ابتداءً أن المشرع لم يعرف في قانون العمل الفلسطيني (المصاب)، على غرار ما فعل قانون التأمين الفلسطيني رقم (20) لسنة 2005، فهذا الأخير عرَّف المصاب بأنه: "كل شخص لحقه ضرر جسماني ناجم عن حادث طرق، ويشمل الشخص المتوفى"، فلو سار المشرع في قانون العمل على ذات النهج، لكان الأمر واضحاً والجدل محسوماً بشأن المسألة محل البحث

وبالعودة للسؤال السابق، فإن الإجابة لا تخرج عن أحد اتجاهين في المسألة، أولهما يعتبر أن مدة المطالبة المنصوص عليها في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني تقتصر على سقوط حق العامل المصاب في تعويض إصابة العمل، دون أي إشارة إلى حالة العامل المتوفى، وإلى سقوط حق ورثته في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل التي أدت إلى وفاة مورثهم خلال مدة السنتين المشار إليها في المادة المذكورة. ومن ثم فإن ما يسري في حق الورثة في هذه الحالة –وفقاً لهذا الاتجاه- هو التقادم الطويل المنصوص عليه في المادة (1660) من مجلة الأحكام العدلية النافذة في الضفة الغربية، فيستطيع هؤلاء إقامة دعوى التعويض عن إصابة العمل التي أدّت إلى وفاة مورثهم، ولو انقضت مدة السنتين المشار إليها في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني، وأن دعوى التعويض تكون غير مسموعة، فقط إذا مرّت مدة (15) سنة على وفاة العامل نتيجة الإصابة

وقد أخذت محكمة بداية رام الله بهذا الاتجاه، في قرارها الصادر بتاريخ 31/ 3/ 2008 في طلب رد الدعوى قبل الدخول بالأساس، والمقدم في الدعوى رقم (134/ 2007)، المشار إليه سابقاً، عندما اعتبرت هذه المحكمة أن المادة (124) من قانون العمل نصت صراحة على سقوط حق المصاب فقط بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة، ولم تنص على سقوط حق الورثة في حالة وفاة مورثهم بسبب إصابة العمل بمضي هذه المدة. وأضافت هذه المحكمة أنه لا مجال للاجتهاد في مورد النص، وبالتالي فإن حق الورثة في التعويض يخضع للتقادم الطويل المنصوص عليه في المادة (1660) من مجلة الأحكام العدلية، ومدته خمس عشرة سنة. فهذه المحكمة اعتبرت أن الحكم الوارد في المادة (124) من قانون العمل مقصور على حالة الإصابة بحيث يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة، ولا يمتد ليشمل في حالة الوفاة سقوط حق الورثة في المطالبة بذات التعويض

أما الاتجاه الثاني في المسألة التي نبحث فيها، فيرى أن مدة المطالبة بالنسبة لورثة العامل المتوفى هي سنتان من تاريخ وفاة مورثهم، وذلك عملاً بالمادة (124) المشار إليها من قانون العمل الفلسطيني، والتي وإن اقتصرت على ذكر حالة العامل المصاب، فإنها تمتد لتشمل حالة العامل المتوفى

وقد أخذت محكمة النقض الفلسطينية بهذا الاتجاه، عند الطعن في حكم محكمة بداية رام الله المشار إليه. ففي حكمها الصادر بتاريخ 14/ 11/ 2010، في الطعن رقم (73) لسنة 2010، المشار إليه سابقاً، قررت محكمة النقض أنه: "لما كانت المادة (120/ 1) من قانون العمل ساوت بين الوفاة والعجز الكلي الدائم بالنسبة لمقدار التعويض عن إصابة العمل، وقررت استحقاق الورثة للتعويض في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية، فإن مقتضى ذلك أن يسقط حق المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل في الحالتين بانقضاء

سنتين على وقوع الإصابة عملاً بالمادة (124)، ويكون ما توصلت إليه محكمة الاستئناف فيما ورد في قرارها الطعين حول هذه المسألة موافقاً للقانون وسبب الطعن غير وارد وحرياً بالرد"

فمحكمة النقض هنا أخذت بعين الاعتبار حكم المادة (120/ 1) من قانون العمل، والتي جاء فيها: "إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم، استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الثانية تعويضاً نقدياً بما يعادل أجر (3500) يوم عمل، أو 80 % من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر"

وبالتالي اعتبرت المحكمة أنه طالما أن تعويض حالة الوفاة وحالة العجز الدائم متساوٍ، بموجب المادة (120/ 1) المشار إليها، بحيث يستحق الورثة هذا التعويض في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية، فإن معنى ذلك أنه يسقط حق المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل في الحالتين بانقضاء مدة سنتين على وقوع الإصابة، سواء أدت تلك الإصابة إلى العجز الدائم أو على الوفاة. وهذا التبرير نجده منطقياً، إذ من غير المعقول أن يكون لورثة العامل المتوفى مدة لإقامة الدعوى تختلف عن المدة المخصّصة للعامل المصاب، في الوقت الذي يستحق فيه الورثة، في حالة وفاة مورثهم العامل نتيجة الإصابة، ذات التعويض الذي يستحقه العامل المصاب

ونحن نؤيد هذا الاتجاه الذي سارت عليه محكمة النقض الفلسطينية، ونضيف أن علّة تقرير مدة المطالبة القصيرة بالنسبة للمصاب (وهي عدم بقاء ذمة صاحب العمل وذمة شركة التأمين مشغولتان لفترة طويلة بتعويضات العمال المصابين) هي ذات العلة التي تجعلنا نقول بسريان المدة القصيرة ذاتها بالنسبة لمطالبة الورثة بالتعويض عن إصابة العمل التي أدت إلى وفاة مورثهم.

ومن جهة أخرى يمكننا القول إن المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني، التي تقرر مدة المطالبة بالتعويض، تنطبق -بطبيعة الحال- على العامل المتوفى، ذلك أن وصف (العامل المصاب) المذكور في هذه المادة يشمل العامل المتوفى، وإن لم تنص المادة على ذلك، فالوفاة هي أقسى نتيجة يمكن أن تؤدي إليها إصابة العمل

وعلى العموم فإننا نرى أنه يجدر بالمشرع الفلسطيني تعديل نص المادة (124) من قانون العمل، بحيث يشير إلى سريان مدة السنتين الواردة فيها على الورثة الذين يطالبون بالتعويض عن الإصابة التي أدت إلى وفاة مورثهم

وفي هذا السياق نلاحظ أن المشرع الأردني أشار في قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 صراحةً إلى حالة وفاة العامل، فيما يتعلق ببدء مدة المطالبة، فقد جاء في المادة

(93) من هذا القانون أنه: "-1 لا يُقبل الطلب بالتعويض عن أية إصابة عمل ما لم يقدم إلى المفوض خلال سنتين من تاريخ وقوعها أو من تاريخ وفاة العامل المصاب -2 على أنه يجوز للمفوض قبول الطلب بعد مرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة أو الوفاة، إذا كان التأخر في تقديمه ناشئاً عن عذر مشروع، بما في ذلك عدم الاستقرار النهائي لنتائج الإصابة"

أما بالنسبة لمدة مطالبة ورثة العامل المتوفى نتيجة إصابته بمرض مهني بالتعويض، فإننا نرى أيضاً سريان حكم المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني عليهم، فتكون من حقهم المطالبة بهذا التعويض إذا توفي مورثهم العامل خلال سنتين من تاريخ تركه للعمل، نتيجة لإصابته بذلك المرض المهني، فإذا توفي خلال هذه المدة، فتكون أمامهم مدة سنتين من تاريخ وفاته للمطالبة بالتعويض.

الخاتمة:

تناولنا في هذا البحث موضوع انقضاء حق العامل في التعويض عن إصابة العمل والأمراض المهنية بمرور الزمن في قانون العمل الفلسطيني. وقد وجدنا أن المشرع الفلسطيني نظم هذا الموضوع في مادتين، هما المادة (124) والمادة (128) من القانون المذكور، كما وجدنا أن هذا التنظيم يشوبه النقص والقصور. وبناءً على ما جاء في البحث توصلنا إلى النتائج التالية:

أولاً- يسقط حق العامل بالتعويض عن إصابة العمل بمرور سنتين على وقوع الإصابة، ما لم يكن التأخير عن هذا الميعاد بسبب عدم استقرار الإصابة، أو بسبب عذر مشروع، وذلك وفقاً للمادة (124) من قانون العمل الفلسطيني.

ثانياً- استقرار الإصابة يعني أن يصبح العامل في حالة تُمكِّنه من المباشرة بالمطالبة بالتعويض، ولا يعني بالضرورة الشفاء التام، ومن جهة أخرى لا يجب ربطه بصدور تقرير طبي نهائي بشأن حالة العامل، حتى لا يكون ذلك مدعاةً لتقاعسه أو تراخيه عن المطالبة بحقه.

ثالثاً- تعطي المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني العامل الذي تظهر عليه أحد أعراض أمراض المهنة، خلال سنتين من تاريخ تركه للعمل، الحق في المطالبة بالتعويض عن إصابته بالمرض.

رابعاً- لا تعالج المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني العديد من الأمور ذات العلاقة بالتعويض عن الإصابة بالمرض المهني، مثل الوضع بالنسبة للعامل الذي يظهر عليه

المرض وهو على رأس عمله، وقد أبدنا رأينا بأن هذا الأخير يستطيع المطالبة بالتعويض في أي وقت، طالما أنه باقٍ على رأس عمله، فإذا ترك عمله فتكون أمامه سنتان من تاريخ تركه للعمل للمطالبة بهذا التعويض.

خامساً- لا يوضح نص المادة (128) من قانون العمل الفلسطيني، المدة المتاحة للمطالبة بالتعويض، بالنسبة للعامل الذي تظهر عليه أعراض المرض المهني خلال سنتين من تاريخ تركه للعمل، وقد أبدينا رأينا أنها -بدورها- سنتان، تبدأ من تاريخ ظهور الأعراض عليه، أو من تاريخ استقرار حالته.

سادساً- يوجد خلاف فقهي وقضائي واضح بشأن ما إذا كانت المدة المنصوص عليها في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني مدة سقوط أو مدة تقادم، وقد أبدينا رأينا بأن هذه المدة هي مدة سقوط لا مدة تقادم، لصراحة نص المادة المذكورة، الذي استخدم عبارة (يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض)، ولطبيعة هذه المدة وتوافر خصائص السقوط فيها. وأن عبارة (العذر المشروع) المذكورة في هذه المادة، يمكن فقط أن تؤخر بدء سريان المدة، لا أن توقفها بعد سريانها

سابعاً- هناك خلاف أيضاً بشأن ما إذا كانت المدة المنصوص عليها في المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني تنطبق على ورثة العامل المتوفى بسبب إصابة العمل، وقد أبدينا رأينا بأنها تنطبق على الورثة، بمثل انطباقها على العامل المصاب. وكذلك فإننا نرى انطباق حكم المادة (128) من ذات القانون، بشأن مدة المطالبة بتعويض المرض المهني، على ورثة العامل المتوفى نتيجة إصابته بالمرض

بناءً على كل ما تقدم، فقد خلصنا إلى التوصيات التالية:

أولاً- تعديل تعريف إصابة العمل الواردة في المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني، واستبدال عبارة (أحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بهذا القانون) بعبارة (بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام) الواردة في نهاية التعريف.

ثانياً- إدراج تعريف للمصاب بإصابة عمل أو مرض مهني في قانون العمل الفلسطيني، على غرار قانون التأمين الفلسطيني، بحيث يتم تعريف المصاب بأنه: "كل عامل لحقه ضرر جسماني ناجم عن إصابة عمل أو مرض مهني، ويشمل ذلك العامل المتوفى بسبب الإصابة أو المرض المشار إليهما"

ثالثاً- إضافة فقرة جديدة إلى نص المادة (124) من قانون العمل الفلسطيني، تنص على أنه: (وفي حالة وفاة العامل، يسقط حق الورثة في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل التي أدت إلى وفاة مورثهم، بانقضاء مدة سنتين على الوفاة)

رابعـاً- تعديـل نـص المـادة (128) مـن قانـون العمـل الفلسـطيني، لتصبـح علـى النحـو التالـي: "-1يستطيع العامـل الـذي يُصـاب بأحـد أمـراض المهنـة، الـواردة فـي الجـدول الملحـق بهـذا القانـون، وهـو علـى رأس عملـه المطالبـة بالتعويـض عـن إصابتـه بـه فـي أي وقـت طالمـا أنـه مستمر فـي عملـه -2إذا تـرك العامـل المشـار إليـه فـي الفقـرة الأولـى مـن هـذه المـادة عملـه لـدى صاحـب العمـل يسـقط حقـه فـي التعويـض إذا لـم يطالـب بـه خلال سـنتين مـن تاريـخ تركـه للعمـل، مـا لـم يكـن التأخيـر ناتجـاً عـن عـدم اسـتقرار حالتـه -3إذا ظهـرت علـى العامـل أعـراض أحـد أمـراض المهنـة خلال سـنتين مـن تاريـخ انتهـاء عملـه، يسـقط حقـه فـي التعويـض إذا لـم يطالـب بـه خلال سـنتين مـن تاريـخ ظهـور الأعـراض عليـه، مـا لـم يكـن التأخيـر ناتجـاً عـن عـدم اسـتقرار حالتـه -4ينطبـق حكـم الفقرتيـن (2) و(3) مـن هـذه المـادة علـى ورثـة العامـل الـذي يُتوفّـى نتيجـة إصابتـه بالمـرض المهنـي، اعتبـاراً مـن تاريـخ وفاتـه"

خامسـاً- إضافـة نـص إلـى قانـون العمـل الفلسـطيني مفـاده أنـه: "لا يحـق للمصـاب أو للمستحق عنـه مطالبـة صاحـب العمـل أو أي طـرف آخـر بـأي تعويضـات غيـر واردة فـي هـذا القانـون، وذلـك فيمـا يتعلـق بإصابـات العمـل وأمـراض المهنـة، إلا إذا كانـت الإصابـة ناشـئة عـن خطـأ صاحـب العمـل أو ذلـك الطـرف الآخـر"

سادسـاً- ضـرورة عقـد هيئـة عامـة لمحكمـة النقـض الفلسـطينية، تطبيقـاً لأحـكام قانـون أصـول المحاكمـات المدنيـة والتجاريـة الفلسـطيني رقـم (2) لسـنة 2001، والقـرار بقانـون بشـأن تشـكيل المحاكـم النظاميـة الفلسـطيني رقـم (39) لسـنة 2020، بهـدف إزالـة التضـارب وتوحيـد الأحـكام، بشـأن مـا إذا كانـت مـدد المطالبـة بالتعويـض عـن إصابـة العمـل أو المـرض المهنـي هـي مـدد تقـادم أو مـدد سـقوط

قائمة المصادر والمراجع:

الأودن، سمير عبد السميع (د.ت.). الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقهاً وقانوناً وقضاءً. الفتح للطباعة والنشر.

التكروري، عثمان (2019). الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية (ط4). المكتبة الأكاديمية.

الجريدة الرسمية الأردنية، قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، العدد (4113)، 16/4/1996.

الجريدة الرسمية الفلسطينية (الوقائع الفلسطينية). قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، العدد (39)، 25/11/2001.

الجريدة الرسمية الفلسطينية (الوقائع الفلسطينية). قانون التأمين رقم (20) لسنة 2005، العدد (62)، 25/3/2006.

الجريدة الرسمية الفلسطينية (الوقائع الفلسطينية). القرار بقانون رقم (10) لسنة 2020 بشأن سريان وقف مدد التقادم والمواعيد والآجال القانونية خلال حالة الطوارئ، العدد (166)، 20/4/2020.

الجلاد، فريد (د.ت.). شرح أحكام قانون العمل رقم (7) لسنة *2000*.

حازم، نواف خالد وعبد الله، محمد صديق (2008). تغيير ظروف التقادم المسقط والقانون واجب التطبيق. مجلة الرافدين للحقوق جامعة الموصل، *10*(35)، السنة 13. ص 40-23. https://doi.org/10.33899/alaw.2008.160542

درباس، عبير (2022). قانون العمل. معهد الحقوق جامعة بيرزيت.

دواس، أمين (2012). مجلة الأحكام العدلية وقانون المخالفات المدنية، *2*، المعهد القضائي الفلسطيني.

السنهوري، عبد الرزاق (2021). الوسيط في شرح القانون المدني. الجزء الثالث: نظرية الالتزام بوجه عام . دار مصر.

أبو شنب، أحمد عبد الكريم (2010). شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات (ط5). دار الثقافة للنشر والتوزيع.

شنب، محمد لبيب (2010). شرح أحكام قانون العمل. مكتبة الوفاء.

الشهري، عبد الله بن محمد (يناير 2023). التقادم في الفقه والنظام. مجلة الدراسات العربية، جامعة المنيا، *4*(47)، ص 1972-1943. https://doi.org/10.21608/dram.2023.283383

عرفات، حسام (2017). شرح قانون العمل الفلسطيني (دراسة مقارنة). الكلية العصرية الجامعية.

عدوي، منار (2008). أحكام تعويض إصابة العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة *2000*- دراسة مقارنة [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية.

عياش، هاشم (2018). التقادم المسقط في التشريعات الفلسطينية- دراسة مقارنة [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية.

مجموعة عارف رمضان، الحكم العثماني، مجلة الأحكام العدلية، 1930.

مرقس، سليمان (1964). شرح القانون المدني في الالتزامات مصادر الالتزام وآثاره وأوصافه وانتقاله وانقضاؤه والنظرية العامة للإثبات (ج2). المطبعة العالمية.

موقع منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المقتفي) http://muqtafi.birzeit.edu

موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام) https://maqam.najah.edu

نصرة، أحمد (2017). قانون العمل الفلسطيني (ط3).

الوقائع الفلسطينية (الانتداب البريطاني)، قانون المخالفات المدنية رقم (36)، لسنة 1944، العدد (1380)، 28/12/1944.

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

al-'āwdanu samīru 'abdu al-samī'i) d.t .(.almawsawa'u al-shāmilatu li'iṣāabit al-'amali wa-l-'āmni al-ṣinā'iyyi fiqhan waquānawnan waqaḍā'an alfatḥu lil-ṭibā'ati wa-l-nashri

al-takrūriyyu 'uthmānu (2019). alkāfī fī sharḥi qānūni uṣūli almuḥākamāti almadaniyyati wa-l-tijāriyyati) t4 .(almaktabatu al'akādīmiyyati

aljarīdatu al-rasmiyyatu al'urdunniyyati qānūnu al'amali raqm (8) lsna 1996 ،al'adadu (4113)، .16/4/1996

al-jryda al-rasmiyyatu alfilasṭīniyyatu) al-wqā'i' alfilasṭīniyyatu qānūnu al'amal rqm (7) lsna 2000 ،al'adadu (39).25/11/2001 ،

al-jryda al-rasmiyyatu alfilasṭīniyyatu) al-wqā'i' alfilasṭīniyyatu qānūnu al-ta'amīni rqm (20) lsna 2005 ،al'adadu (62).25/3/2006 ،

al-jryda al-rasmiyyatu alfilasṭīniyyatu) al-wqā'i' alfilasṭīniyyatu alqarāru biqānūnin rqm (10) lsna 2020 bsh'an sarayāni waqfi mdd al-taqādumi wa-l-mawā'īdi wa-l-'ājāli alqa'anwiniyyati khlāl ḥālati al-ṭawāri'i al-'dd (166).20/4/2020 ،

aljallādu farīdin) d.t .(.sharḥu 'aḥkāmi qānūni al'amali raqmu (7) lsna 2000.

ḥāzimun nawāfi khālidin wa'abdu Allāh muḥammad ṣadīqin (2008). taghyīru ẓurūfi al-taqādumi almusqiṭi wa-l-qānūni wājibu al-taṭbīqi mijallatu al-rāfidayni lil-ḥuqūqi jāmi'atu almawṣili 10(35) ،al-sna 13. ṣ 23-40. https://doi.org/10.33899/alaw.2008.160542

dirbāsun 'abīrun (2022). qānūnu al'amali ma'hadu alḥuqūqi jāmi'atu bīruzyt

dwās 'amyn (2012). mijallatu al-'āḥkāmi al-'adliyyati waqānūnin al-mukhālafāti al-madaniyyati 2 ،alma'hadu al-qaḍi'i'iuy alfilasṭīniyyu

al-sanhūriyyu 'abdu al-razzāqi (2021). alwasīṭu fī sharḥi alqānūni almadaniyyi aljuz'u al-thālithu naẓariyyatu aliāltizāmi biwajhin 'āmmin dāru miṣra

'abū shanabin 'aḥmadu 'abdi alkarīmi (2010). sharḥu qānūni al'amali wafqan li'aḥdathi al-ta'dīlāti) t5 .(dāru al-thaqāfati lil-nashri wa-l-tawzī'i

shanabun muḥammadu labībin (2010). sharḥi 'aḥkāmi qānūni al'amali maktabatu alwafā'i

al-shahriyyu 'abdu Allāhi bnu muḥammadin) ynāyr .(2023 al-taqādumu fī alfiqhi wa-l-niẓāmi

mijallatu al-dirāsāti al'arabiyyati jāmi'atu alminyā 4(47) ،ṣ 1943-1972. https://doi.org/10.21608/dram.2023.283383

'arafātu ḥusāmin (2017). sharḥu qānūni al'amali alfilasṭīniyyi) dirāsatun muqārinatun alkulliyyatu al'aṣriyyatu aljāmi'iyyatu

'adawiyyun manārun (2008). 'aḥkāmu ta'wīḍi 'iṣābati al'amali fī ẓilli qānūni al'amali alfilasṭīniyyi raqmi (7) lsna 2000- dirāsatun muqārinatun] risālatu miājastyr ghayru manshūratin kulliyyatu al-dirāsāti al'ulyā jāmi'atu al-najāḥi alwaṭaniyyati

'ayyāshu hāshimun (2018). al-taqādumu almusqiṭu fī al-tashrī'āti alfilasṭīniyya#i- dirāsatun muqārinatun] risālatu miājastyr ghayru manshūratin kulliyyatu al-dirāsāti al'ulyā jāmi'atu al-najāḥi alwaṭaniyyati

majmū'atu 'ārifi ramaḍāna al-ḥukmu al-'uthmāniyyi majallatu al-'āḥkāmi al-'adliyyati 1930.

marqasu sulaymāna (1964). sharḥu alqānūni almadaniyyi fī aliāltizāmāti maṣādiru aliāltizāmi wa'āthārihi wa'awṣāfuhu wāntiqāluhu wānqiḍā'u'uhu wa-l-naẓariyyatu al'āmmatu lil-'ithbāti 2)g .(almaṭba'atu al'ālamiyyatu

mawqi'u manẓūmati alqaḍā'i wa-l-tashrī'i fī filasṭīna) almuqtafī (http://muqtafi.birzeit.edu

mawsū'atu alqawānīni wa'aḥkāmi almaḥākimi alfilasṭīniyyati) maqāmu (https://maqam.najah.edu

nuṣratu 'aḥmd (2017). qānūnu al-'amali alfilasṭīniyyi) t3.(

al-waqā'i'u alfilasṭīniyyatu) aliāntidābu al-birīṭāniyyi qānūnu almukhālafāti almadaniyyati rqm (36) ،lsna 1944 ،al'adadu (1380).28/12/1944 ،

Expiry of the Right to Compensation for Workplace Injuries and Occupational Diseases Due to the Passage of Time in the Palestinian Labor Law

Ahmad Abdulwahhab Abuzeineh[1]

Abstract:

This research tackles the issue of the expiry of the worker's right to compensation for workplace injuries and occupational diseases over time in the Palestinian Labor Law. This law provided for several cases of forfeiture of the worker's right to such compensation, including the case under discussion. Two articles in this law have handled the forfeiture of the right over time, namely Article (124) related to workplace injuries, and Article (128) related to occupational diseases.

According to Article (124) of the said law, the worker's right is forfeited after the passage of two years dating from the occurrence of the injury, unless the delay in filing is due to the instability of the injury or a legitimate excuse. In this research, we have discussed how to determine the starting point for this period.

As for Article (128), it gives the worker who exhibits one of the symptoms of an occupational disease within two years from the date of leaving work, the right to claim compensation for his illness. We have noticed that this Article does not deal with many related matters, such as the period during which the worker is entitled to claim compensation once he/she shows symptoms of an occupational disease, as well as the situation regarding the worker who develops the disease while he is still employed.

We also discussed whether these periods are periods of forfeiture or periods of prescription, and whether these periods apply to the heirs of the deceased worker.

The research came to important conclusions and recommendations directed to the Palestinian legislator to amend these provisions, making them clearer and more effective in practice.

Keywords: Expiry of the Right, Work injury, Occupation-Related Disease, Right to Compensation, Prescription Period, Fall Period, Passage of Time.

(1) Faculty of Law - Arab American University (Jenin – Palestine)
ahmad.abuzeineh@aaup.edu