

## إصابات العمل والأمراض المهنية في إطار التشريع العمالي الفلسطيني

### Work injuries and occupational diseases within the framework of Palestinian labor legislation

احمد طلعت علي حامد\*

جامعة تيسمسيلت (الجزائر)، ahmed.hamed@univ-tissemisilt.dz

مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية

تاريخ النشر: 2025/12/18

تاريخ القبول: 2025/12/08

تاريخ الاستلام: 2025/06/28

#### ملخص:

يهدف هذا البحث إلى توضيح المقصود بالإصابات العمالية والأمراض المهنية والتنظيم القانوني الخاص بها في التشريع الفلسطيني، وإلى الالتزامات المترتبة على صاحب العمل عند وقوع الإصابة العمالية والتدابير الوقائية اللازمة لحماية العمال من التعرض للإصابة، وتوضيح آلية احتساب التعويض عن الإصابات والأمراض المهنية، والنطاق الشخصي والموضوعي للتأمين منها، وتبين للباحث أن المشرع رتب عدة الالتزامات على صاحب العمل قبل وقوع الإصابة وهي توفير وسائل الحماية والوقاية، بالإضافة إلى تأمين العمال وإجراء الفحوص الطبية الدورية، وفي ذات الوقت رتب بعض الالتزامات عند وقوع الإصابة ومنها تقديم العلاجات ونقل المصاب إلى أقرب مركز علاج، ثم إبلاغ الشرطة والجهة المؤمن لديها والجهات الوزارية الوصية، بالإضافة إلى دفع تكاليف العلاجات المترتبة على إصابة العامل.

كلمات مفتاحية: إصابات العمل، الأمراض المهنية، حقوق العامل، التعويضات، قانون العمل الفلسطيني.

#### Abstract:

This research aims to clarify the meaning of occupational injuries and diseases and their legal regulation in Palestinian legislation, as well as the obligations of the employer when a work injury occurs and the necessary preventive measures to protect workers from exposure to injury. It also clarifies the mechanism for calculating compensation for occupational injuries and diseases, and the personal and objective scope of insurance. The researcher found that the legislator has arranged several obligations for the employer before the injury occurs, namely providing means of protection and prevention, in addition to insuring workers and conducting periodic medical examinations. At the same time, it has arranged some obligations when the injury occurs, including providing treatment and transporting the injured person to the nearest treatment center, then informing the police, the insured party and the relevant ministerial authorities, in addition to paying the costs of treatment resulting from the work injury.

**Keywords:** Work injuries; occupational diseases; workers' rights; Compensation; Palestinian Labor Law.

\* المؤلف المرسل

## مقدمة:

كرس المشرع الفلسطيني في قانون العمل العديد من الحقوق العمالية التي يستحقها العامل خلال فترة عمله وبعد انتهاء العمل، وذلك ضماناً لحقوقه والجهود التي يبذلها باعتبار أن العامل هو الأضعف في العلاقات العمالية، إلا أن قانون العمل قد كرس له العديد من الحقوق العمالية ومنها حصوله على تعويض عادل عند تعرضه لإصابة عمل أو إحدى الأمراض المهنية خلال أداء عمله لدى رب العمل.

حيث تقع إصابة العمل نتيجة عن حادث فجائي عنيف يحدث ضرراً جسيماً للعامل، سواء كان هذا الحادث أثناء عمله أو بسببه، فيما تعتبر الأمراض المهنية من الأمراض التي تتكون في جسم العامل تدريجياً نتيجة عمله بمهنة معينة، ويخضع كلاهما إلى ذات التأمين والتعويض المستحق في حالة إصابة العامل بأي منهما.

وحدد القانون عدة واجبات يجب على رب العمل القيام بها عند حدوث إصابة عمل، والالتزامات المترتبة عليها من علاج وتعويض عن العجز المؤقت أو الدائم الحاصل نتيجة لتلك الإصابة، بالإضافة إلى حالات استحقاق التعويض عن الإصابة أو المرض المهني، وكيفية حساب التعويضات المستحقة، وحالات سقوط الحق بالتعويض، والآثار القانونية المترتبة عليها.

حيث إن البحث في موضوع الإصابات العمالية والأمراض المهنية يعتبر من المواضيع المهمة؛ كونه يتناول حق من حقوق العمال والتي من المتوقع جداً حدوثها سواء خلال فترة العمل أو بسببه أو بعد انتهاء العمل بتعرضه لإحدى الإصابات أو الأمراض المهنية والتي نظمها قانون العمل الفلسطيني في الباب التاسع تحت عنوان إصابات العمل والأمراض المهنية، كون أن هذه الإصابات والأمراض يترتب عليها العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي قد لا تقتصر على العامل نفسه بل تمتد إلى أفراد أسرة العامل والأشخاص الذي يعيلهم خصوصاً في حال نتج عن الإصابة أو المرض عجز دائم أو وفاة.

وتتمثل أهداف الدراسة في تسليط الضوء على ماهية الإصابات العمالية والأمراض المهنية والآثار القانونية المترتبة عليها، والتطرق إلى فعالية التنظيم القانوني للتعويض عن الإصابات العمالية والأمراض المهنية في فلسطين، ثم توضيح الحقوق التي يتمتع بها العامل المصاب وفقاً لقانون العمل الفلسطيني والتشريعات الصادرة بمقتضاه، بالإضافة إلى توضيح الالتزامات المترتبة على صاحب العمل قبل وقوع الإصابة ومنها الالتزامات الوقائية، وعند وقوع الإصابة أو المرض المهني من تبليغ عن الإصابة وتكفل بالعلاج.

وتبرز إشكالية البحث في الآتي: ما مدى ناجعة قانون العمل الفلسطيني في معالجة الآثار القانونية الناتجة

عن إصابات العمل والأمراض المهنية؟

وتم الاعتماد في إعداد هذا البحث على المنهج التحليلي من خلال تحليل أحكام ونصوص قانون العمل

الفلسطيني الواردة في الباب التاسع تحت عنوان إصابات العمل وأمراض المهنة، بالإضافة إلى النصوص التنظيمية

الصادرة عن مجلس الوزراء، والقرارات والتعليمات الصادرة عن وزير العمل والخاصة بموضوع الدراسة، والمنهج الوصفي القائم على دراسة الموضوع دراسة وصفية بالتطرق إلى توضيح المقصود بالإصابات العمالية والأمراض المهنية وإجراءات حساب الحقوق العمالية والآثار القانونية المترتبة عليها.

وتنقسم هذه الدراسة إلى محورين يتناول **المحور الأول** النظام القانوني لإصابات العمل، وذلك من حيث مفهوم إصابات العمل، والآثار القانونية المترتبة عليها، أما **المحور الثاني**: ماهية الأمراض المهنية والآثار القانونية المترتبة عليها، ويتناول هذا المحور توضيح المقصود بالأمراض المهنية والآثار القانونية المترتبة عليها.

### المحور الأول: النظام القانوني لإصابات العمل

يتعرض العامل أثناء ممارسته لعمله الى العديد من الأخطار التي تسلبه القدرة على العمل والكسب كالمرض أو إصابات العمل المختلفة والتي يتعرض لها بسبب عمله، والتي تتسبب له العديد من الاضرار الجسدية والمعنوية وحتى المادية، وقد أكد قانون العمل الفلسطيني على ضرورة توفير الحماية اللازمة قبل وقوع الإصابة واتخاذ بعض الاجراءات والتدابير عند وقوعها، بالإضافة إلى التأكيد على ضرورة تعويض العامل المصاب وفقاً لأحكام قانون العمل.

وبناء على ذلك سوف نتناول في هذا المحور: (أولاً) مفهوم إصابات العمل، و(ثانياً) الآثار القانونية المترتبة على إصابات العمل.

### أولاً : مفهوم إصابات العمل

جرت العادة على أن تترك التشريعات جانب التعاريف للفقهاء والقضاء إلا أن المشرع الفلسطيني أكد من خلال المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني على توضيح المقصود بإصابة العمل، بالإضافة إلى وجود تعريفات فقهية وقضائية، وفي ذات الوقت لا بد من توفر عدة معايير لتحقيق إصابة العمل سوف نوضحها في الفروع الآتية.

### 1- تعريف إصابة العمل

عرف المشرع الفلسطيني 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 يحدهه النظام"<sup>1</sup>.

وتعرف إصابة العمل اصطلاحاً بأنها: "ضرر يصيب جسد العامل ويكون ناتج عن سبب خارجي، يقع بشكل مباشر بسبب العمل أو بمناسبة القيام به"<sup>2</sup>.

وتعرف إصابة العمل قضائياً وفقاً لما جاء في قرار محكمة النقض الفرنسية بحكمها: "يعرف حادث العمل بأنه الطارئ وهو كل ضرر متأت عن سبب خارجي عنيف ومفاجئ"<sup>3</sup>، فيما عرفت محكمة التمييز الأردنية بأنها: "هي عبارة عن إصابة تنشأ عن حادث فجائي عنيف يحدث ضرراً جسمانياً للعامل أثناء العمل او بسببه ويشمل ذلك مخاطر الطريق"، وفي قرار آخر لذات المحكمة جاء فيه: "الضرر الذي يصيب العامل جسدياً أثناء العمل أو

بسببه أو بمناسبة ونتيجة له أو لأجله أيا كان محل وقوعه، ويحدث خللاً في قدرة العامل على الاستمرار في أداء العمل المعتاد عليه جزئياً أو كلياً دائماً أو مؤقتاً<sup>4</sup>.

وبناءً على ما سبق، يتضح للباحث أن هذه التعريفات تتكامل في جوهر إصابة العمل، إذ يجتمع فيها عنصران أساسيان: علاقة السببية بين العمل والضرر، وطابع الفجائية في وقوع الحادث، ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني اتجه إلى توسعة نطاق الحماية، فاعتبر الطريق جزءاً من محيط العمل، بينما ركز القضاء المقارن على وصف الحادث بالعنف والمفاجأة والدقة الفنية في ضبط العناصر المكونة للإصابة.

## 2- عناصر إصابة العمل ومعايير تحققها

بعد الاطلاع على التعاريف الخاصة بإصابة العمل يتضح بأن هناك شروط ومعايير لا بد من توفرها لاعتبار الإصابة إصابة عمل وهو ما سوف نتناوله فيما يلي:

### أ- عناصر إصابة العمل

#### • وقوع الحادث بفعل قوة خارجية:

وتعرف القوة الخارجية بأنها: "أي عامل معنوي أو مادي لا يتعلق بالتكوين البيولوجي للمصاب"، أي أن تكون الإصابة ناتجة بسبب حادث خارج عن التكوين العضوي لجسم العامل المصاب، وتشترط القوانين العمالية أن تكون الإصابة ناتجة عن قوة خارجية لا دخل لإرادة المصاب بها، حيث جاء في قرار محكمة النقض أن: "الوفاة بسبب الحساسية للبنسلين لا تعتبر إصابة عمل لحدوثها بسبب من داخل جسم المصاب"<sup>5</sup>، وفي قرار آخر أن: "الإصابة بجلطة في الشرايين التاجية وهبوط في القلب لا تعتبر إصابة عمل"<sup>6</sup>.

ولم يشترط المشرع الفلسطيني وجوب السبب الخارجي في الحادث أو الإصابة العمالية، نظراً للانتقادات التي وجهت له، حيث يرى جانب من الفقه المعارض لشروط خارجية السبب، أنه مخالف للمنطق والحقائق العلمية، إذ ان اشتراطه في الحادث فيه تعسف بحق العامل المصاب، وبالتالي فإن أي حادث عمل يجتمع فيه عنصر خارجي وهو سبب الحادث، وعنصر داخلي هو استقبال جسم العامل لتلقي الإصابة، فالأجسام ومدى تحملها للإصابة مختلفة من عامل لآخر<sup>7</sup>.

#### • وجود عنصر المفاجأة في الحادث:

ويقصد بذلك أن يتعرض العامل للحادث الذي سبب الإصابة بشكل مباغت خلال مدة وجيزة، وأن يكون هذا الحادث غير متوقع الوقوع وإن ظهرت مضاعفاته بعد ذلك، وهنا نميز بين حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أن المرض المهني يقع بسبب العمل، وتحديث نتيجة لطبيعة العمل وظروفه بشكل تدريجي خلال فترة

زمنية ليست بوجيزة، كفقدان العامل للنظر أو ضعفه، نتيجة التعرض المستمر للأشعة فوق البنفسجية أثناء العمل، أو إصابته بالربو نتيجة لاستنشاقه المواد الكيماوية والغبار<sup>8</sup>.

#### • توفر عنصر العنف في الحادث:

حدث جدل فقهي كبير حول هذه النقطة بأن يتوفر عنصر العنف في الحادث من عدمه، ومعنى ذلك ان يكون الحادث عنيفاً كالسقوط وقوياً كالانفجار، ويؤيد جانب من الفقه وجوب توافر عنصر العنف في الحادث، ورفض وجوبه جانب آخر، ومنهم من اعتبره يدخل ضمن عنصر المفاجأة وليس عنصراً مستقلاً<sup>9</sup>. وبالاطلاع على قانون العمل الفلسطيني نجد بأنه لم يشترط قيام عنصر العنف في الحادث.

#### • أن يسبب الحادث ضرراً جسمانياً للعامل:

يشكل الضرر الركن الأساسي الذي تنصب عليه فكرة التعويض، فلا يستحق التعويض إلا بوجود ضرر، لذلك يعد عنصراً أساسياً في حادث العمل، والضرر إما أن يصيب الجانب المادي أو معنوي، وبالاطلاع على التشريع العمالي الفلسطيني نجد بأنه لم يتطرق إلى التعويض عن الضرر المعنوي كقانون التأمين مثلاً، وعليه اشترط المشرع توافر الضرر المادي للتعويض، وعليه يشترط في الحادث لكي يعتبر إصابة عمل أن يلحق ضرراً بجسم العامل، سواء أكان ظاهراً أو خفياً، خارجياً أم داخلياً، نفسياً أو عضوياً، كالجروح والكسور، أو بتر الأعضاء، أو تلف الخلايا والأنسجة الداخلية للجسم، أو الاختلال العصبي والاضطرابات العقلية<sup>10</sup>.

#### • وجود علاقة سببية ما بين العمل والحادث:

اشترطت بعض القوانين وجود علاقة سببية ما بين العمل والحادث، كعنصر أساسي لاعتبار الإصابة الناتجة عن حادث العمل إصابة عمل، فمنها ما نص عليها بشكل مباشر كالمشرع الأردني، ومنها ما نص عليها ضمناً كالمشرع الفلسطيني، وبالعودة لنص المادة 1 من قانون العمل المتعلقة بتعريف إصابة العمل نجد بأنها قد أشارت إلى معايير إصابة العمل، فبمجرد وقوع الحادث وتحقق الإصابة وفقاً لأي المعايير المحددة، أي أثناء العمل أو بسببه، أو أثناء الذهاب إلى تأدية العمل أو العودة منه، أو الإصابة بأحد أمراض المهنة، تحقق العلاقة السببية ما بين الحادث والعمل، فالعلاقة هنا مفترضة، ويقع عبء إثبات عكسها على من أنكرها<sup>11</sup>.

ويجد الباحث أن العناصر السابق ذكرها تحقق مظلة بحق العامل المصاب، بمعنى أن التشريعات العمالية الحديثة تجنبت النص على هذه العناصر بشكل مباشر من خلال تعريفها أو تنظيمها لأحكام إصابات العمل، كون أن هذه التشريعات تراعي مصلحة العامل بصفته الطرف الأضعف في العلاقة العمالية، وأن اشترط هذه العناصر يعتبر تضيق لمفهوم إصابة العمل وفي ذات الوقت تعسف بحق العامل المصاب؛ ذلك أن لكل حادثة ظروفها ومعطياتها التي تختلف عن وقائع وظروف حادثة أخرى.

#### ب- معايير إصابة العمل

تعتبر إصابات العمل من أهم الإصابات وكثيرها وقوعاً وهي من الإصابات التي تستحق التعويض، وقد حدد قانون العمل الحالات التي يعتبر فيها الحادث حادث عمل نتج عنه إصابة عمل تستحق التعويض، وهي كالآتي:

- وقوع الحادث أثناء تأدية العمل: يفترض في إصابة العمل أن تقع في مكان العمل، وأثناء قيامه بعمله في الوقت المحدد للعمل، ويجب أن يطبق على العامل المصاب قانون العمل، فإذا وقع الحادث أثناء قيام العامل للعمل المعتاد وفي أوقات العمل المحددة، وتحت إدارة وتسيير صاحب العمل يعتبر الحادث من حوادث العمل، وتعد الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل بالمعنى السليم مما تستوجب التعويض، وعلى ذلك استقرت كافة القوانين المنظمة للعمل والاجتهادات القضائية الصادرة بموجبها على اعتبار الحوادث التي تقع على العامل أثناء تأديته لعمله المعتاد وفي الوقت المحدد للعمل، تحت إدارة رب العمل الذي يعمل له لصالحه حادث عمل يستوجب التعويض<sup>12</sup>.

- وقوع الحادث بسبب العمل: ويقصد بذلك أن الإصابة التي لم تحدث أثناء ممارسة العامل للعمل فإن ذلك لا يعني غياب الحماية القانونية عنها، وذلك لأن التأمينات الخاصة بالإصابات تمتد لتشمل الحادث الذي يقع بسبب العمل ولو وقع في غير زمان ومكان العمل، ولا يشترط القانون وجود علاقة سببية قوية ووثيقة وإنما يكفي أن يكون العمل هو أحد الأسباب التي أدت إلى الإصابة، وهو ما قضت به محكمة التمييز بقولها: "إن الإصابة وقعت للمدعي أثناء ركوبه للدراجة الهوائية التي كان يستقلها، من مركز التدريب في اليابان إلى وسط المدينة لإرسال فاكس إلى الوزارة التي يعمل بها في العاصمة عمان، لإحضار بعض المعلومات المتعلقة بمحاضرة كان من المفترض أن يلقيها خلال أول أسبوع من الدورة، فإن الإصابة التي وقعت للمدعي من جراء حادث وقوعه عن الدراجة هي إصابة عمل بسبب عمله"<sup>13</sup>.

- وقوع الحادث أثناء الذهاب لمباشرة العمل، أو العودة منه: وهي كل حدث يقع للعامل ويسبب له أذى أثناء الذهاب من بيته لمباشرة عمله أو أثناء العودة من مكان تأديته لعمله إلى بيته، فيعتبر الحادث الذي يقع للعامل خلال الذهاب والإياب حادث عمل، وتعتبر هذه الإصابة الناتجة عن ذلك هي إصابة عمل موجبة للتعويض وفقاً لأحكام القانون، بشرط أن يكون الذهاب والإياب بصورة مباشرة دون انقطاع أو انحراف عن المسلك الطبيعي المعتاد للذهاب للعمل أو الإياب منه<sup>14</sup>.

وفي قرار صادر بهذا الخصوص عن محكمة استئناف رام الله جاء فيه: "إن المدعية المستأنفة ضدها قد أصيبت نتيجة حادث عندما كانت تركب مركبة فورد عمومي يوم الأحد الموافق 2007/10/07 الساعة الثانية بعد الظهر ما بين مفرق بيرزيت وأبو قش، ولم يرد ما يثبت أن المذكورة لم تكن على رأس عملها في ذلك اليوم، وبالتالي فإن أحكام قانون العمل تنطبق على هذه الواقعة، ولا يغير من الأمر شيئاً تصنيف الحادث في قانون المرور أو التأمين حادث طرق، طالما أن قانون العمل قد عرف إصابة العمل بأثما: الحادث الذي يقع... أثناء ذهابه لمباشرة

عمله أو عودته منه، مما يعني أن النصوص الواردة في القوانين الأخرى لا تقيد المدعية، ولا تلغي اعتبار الحادث الذي تعرضت له مشمولاً في تعريف إصابة العمل<sup>15</sup>.

ويتبين للباحث أن هذه المعايير تمثل الإطار العملي الذي تستند إليه الحماية القانونية للعامل المصاب، فهي لا تقتصر على مكان العمل وزمانه فحسب، بل تمتد لتشمل كل ما يرتبط به سبباً، تأكيداً لجوهر العدالة الاجتماعية التي يقوم عليها قانون العمل، وبالتالي فإن المقصد التشريعي هو توسيع نطاق الحماية للعامل بشكل يضمن من خلاله التعويض عن كل ضرر يقع في نطاق نشاطه العمالي المباشر أو غير المباشر، بالنظر إلى العمل كبيئة متصلة لا كزمان ومكان منفصلين.

### ثانياً: الآثار القانونية المترتبة على إصابات العمل

يترتب على إصابة العمل استحقاق العامل للتعويض المقرر قانوناً جراء ما لحق به من إصابات، وفرض القانون على صاحب العمل مجموعة من الالتزامات المتعلقة بإصابات العمل التي قد تصيب العامل أثناء قيامه بعمله نذكرها في الفروع الآتية.

#### 1- التزامات صاحب العمل اتجاه العامل

تمثل التزامات صاحب العمل في اتخاذ إجراءات قبل وقوع الإصابة، وأخرى أثناء وقوع الإصابة وهو ما سوف نتناوله فيما يلي:

#### أ- التزامات صاحب العمل قبل وقوع الإصابة

- التزامه بتوفير الوسائل اللازمة لأمن وسلامة العمال ووقايتهم

أكد قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2003 على أن تصان جميع الأماكن التي يستخدمها العمال والمعدات الموجودة في هذه الأماكن صيانة تامة، ويحافظ على نظافتها، واشترط في المادة 2 توفر مياه صحية صالحة للشرب وفقاً لعدة معايير تضمن سلامة المياه، فيما نص في المادة 3 على الاشتراطات الخاصة لدورات المياه والحمامات وأماكن الاغتسال، وفي المادة 4 على الأماكن الخاصة بتناول الطعام ونظفتها وتوفير كل المتطلبات من عدد كافي من الكراسي وأواني نظيفة وغيرها من المعدات اللازمة، فيما نص المادة 5 على الاشتراطات الخاصة لأماكن تبديل الملابس التي يجب أن تكون بعيدة عن الغازات والملوثات، مع توفير دواليب وأدرجة مخصصة للملابس وتحافظ عليها<sup>16</sup>.

كما أصدر مجلس الوزراء لائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة رقم 49 لسنة 2004 والذي تضمن إلزام رب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لحماية العاملين لديه من الأخطار والأمراض المهنية التي قد تنجم داخل منشأة العمل، وتوفير الوسائل والمعدات الوقائية التي تتناسب مع طبيعة العمل والعمال كالملابس الواقية

والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها، وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والحفاظة عليها وعلى نظافتها، وإحاطة العمال قبل مزاولة عملهم بمخاطر مهنتهم وسبل الوقاية الواجب عليهم اتخاذها<sup>17</sup>.

وأقر وزير العمل الفلسطيني مجموعة من التعليمات تحمل رقم 2005/1 الخاصة بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والانشاءات الهندسية، حيث أكد من خلالها على وجوب أن يكون في كل مكان من أماكن العمل منافذ طوارئ آمنة للدخول والخروج، وذلك من خلال اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لتزويد المكان بالجبسور والمنصات التي تساعد على العمل، ويجب ان تكون مصنوعة جيداً ويكون عرضها مناسباً، ولها حواجز واقية لضمان عدم سقوط أحد سقوطاً عرضياً لمسافة تزيد عن مترين، كما أكدت على شروط تركيب السقالة من قبل متخصصين والإجراءات المتعلقة بها<sup>18</sup>.

كما يجب تفعيل التحول الرقمي في قطاعات العمل بتسجيل العمال عبر أرضية رقمية وذلك لبسط الرقابة على تطبيق القانون وما ضمنه للعمال من حقوق عمالية، والانتقال من العلاقات التقليدية إلى علاقات قانونية تحدد بوضوح الحقوق والواجبات، في ظل وجود ضمانات مستقلة لحماية حقوق العامل وإلزام الجميع بها<sup>19</sup>.

#### ● التأمين على العمال

أوجب قانون العمل الفلسطيني على صاحب العمل أن يقوم بالتأمين على العمال العاملين لديه لدى جهة تأمين مرخص لها العمل في فلسطين، وفرض القانون غرامة على أصحاب العمال المخالفين لهذه التعليمات تتراوح ما بين 300 إلى 500 دينار، حيث يكفل هذا التأمين ضمان استيفاء العامل مبلغ التعويض في حالة وقوع الإصابة بغض النظر عن الوضع المادي لصاحب العمل، كما يوفر حماية لصاحب العمل ذلك أن نفقات العلاج والعجز ستكون كبيرة ومرهقة لصاحب العمل، وعليه فإن التأمين حماية لمركزه المالي<sup>20</sup>.

#### ● إجراء فحص طبي دوري للعمال

يلزم قانون العمل إجراء الفحص الطبي للعمال ليتأكد من مدى وضعهم الصحي وملائمتهم للعمل الذي سيقوم فيه وتحديد إذا ما كان عنده نسبة عجز معينة قبل قيامه بممارسة العمل الجديد، ونص قانون العمل في المادة 90 على أن يتولى مجلس الوزراء اصدار النظام الخاص بالفحص الطبي الدوري للعمال بناء على اقتراح وزير العمل، وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم 22 لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي للعمال والقرار رقم 24 لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري للعمال، إذ تولت هذه الانظمة معالجة كل ما يتعلق بالتزام صاحب العمل إذ أوجب القرار رقم 22 بأنه لا يجوز تشغيل أي عامل إلا بعد إجراء الفحص الطبي الابتدائي له<sup>21</sup>.

#### ب-التزام صاحب العمل اتجاه العامل المصاب

● تقديم الاسعافات الأولية للعمال ونقله إلى أقرب مركز طبي

نصت المادة 117 من قانون العمل الفلسطيني على أن: "عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي: 1- تقديم الاسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج".

• قيام صاحب العمل بإبلاغ الشرطة

أوجب قانون العمل في المادة 2/117 على صاحب العمل تبليغ الشرطة في حال وقوع إصابة عمل ولكن ضمن شروط وقيود معينة، كأن تؤدي الإصابة إلى وفاة العامل أو أنها تلحق به أضرار جسدية تحول دون استمرار العامل بالعمل.

• إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها

الزم قانون العمل رب العمل في المادة 3/117 عند وقوع كل إصابة عمل أن يقوم بإخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها العامل خطياً، وذلك خلال 48 ساعة من وقت وقوع الإصابة، كما يلتزم رب العمل بتسليم صورة عن الإخطار للعامل المصاب، وتكمن الغاية من ذلك في الحفاظ على حقوق العمال المصاب وفقاً لأحكام القانون. ونصت المادة 1 من قرار مجلس الوزراء رقم 47 لسنة 2004 على أن: "على صاحب العمل إخطار الوزارة خلال ثمانية وأربعين ساعة في أي من الحالات التالية: أ- إصابة عمل وفق النموذج المرفق رقم 1. ب- اكتشاف مرض مهني وفق النموذج المرفق رقم 2. ج- وقوع حادث جسيم يؤدي إلى توقف العمل بالمنشأة أو احد أقسامها الانتاجية يوم عمل فأكثر وفق النموذج رقم 3، وترسل نسخة من الإخطار إلى الجهة المؤمن لديها، ويحتفظ كل من العمال وصاحب العمل بنسخة منه"<sup>22</sup>.

• الزم قانون العمل صاحب العمل بدفع كافة نفقات ومصاريف العلاج وما يترتب من تعويضات.

وتضح مما سبق، أن المشرع الفلسطيني قد أحاط مسألة إصابات العمل بنظام وقائي متكامل، يوازن بين حماية العامل وضمان استقرار علاقة العمل، حيث نظم التزامات صاحب العمل في مرحلتي ما قبل الإصابة وما بعدها، بشكل يؤكد الطابع الإنساني والاجتماعي لقانون العمل، كما يظهر من النصوص والأنظمة السابقة أن الغاية ليست مجرد التعويض عن الإصابات بعد وقوع الضرر، بل الوقاية منه ابتداءً عبر توفير وسائل السلامة والتأمين والفحص الطبي الدوري، مما يظهر منطق الحماية الوقائية الشاملة للعامل.

## 2- التعويض عن إصابة العمل

يستحق العامل تعويضات عن إصابة العمل تختلف حسب طبيعتها وهي كالاتي:

### أ- العجز المؤقت:

يترتب على العجز المؤقت تعويضات يستحقها العامل المصاب التي حالت إصابته من قدرته على ممارسة العمل مؤقتاً، حيث يستحق تعويضاً مقداره 75% من أجره اليومي منذ لحظة وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت

شريطة أن لا تتجاوز المدة 180 يوماً<sup>23</sup>، وتكون المعادلة كالتالي:  $75\% \times \text{الراتب اليومي الإجمالي} \times \text{مدة التعطيل}$  (على أن لا تزيد المدة عن 180 يوماً) = مبلغ التعويض عن العجز المؤقت.

فمثلاً لو كان العامل يتقاضى 3000 شيكل شهرياً، ومدة التعطل 60 يوماً يستحق بدل عجز مؤقت:  $75\% \times (30 \div 3000) \times 60 = 75\% \times 100 \times 60 = 4500$  شيكل بدل عجز مؤقت.

### ب- العجز الدائم والوفاة:

وضح قانون العمل الفلسطيني التعويض المستحق للعامل أو الورثة إذا أدت الإصابة للوفاة بحيث يكون التعويض للعامل المصاب بالعجز الدائم أو في حالة الوفاة ما يعادل أجر 3500 يوم عمل، أو  $80\%$  من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى سن 60 سنة أيهما أكثر<sup>24</sup>، وتكون المعادلة كالتالي:  $3500 \times \text{الأجر اليومي الإجمالي} \times \text{نسبة العجز} = \%$  ومثال عليها  $3500 \times 100 \times 35\% = 122500$  شيكل. أما المعادلة الثانية:  $80\% \times \text{الراتب الأساسي الذي يتقاضاه العامل} \times \text{العمر المتبقي حتى بلوغ سن الستين} \times \text{نسبة العجز} = \%$  ويعوض العامل وفقاً للمعادلات السابقة أيهما أكثر.

### ج- التعويض عن العجز الدائم الجزئي:

عالج المشرع هذه النقطة في المادة 120 فقرة 2 بحق العامل المصاب بالتعويض عن العجز الدائم الجزئي تعويضاً تقديماً يوازي نسبة العجز الذي لحق به بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم، وتكون معادلة تعويض العامل المصاب عن العجز الدائم الجزئي هي ذاتها في حالة العجز الدائم أما أجر 3500 يوم عمل، أو  $80\%$  من الأجر الأساسي حتى بلوغ سن 60 سنة أيهما أكثر،

وبناء على ما سبق طرحه يرى الباحث ان الإصابة الموجبة للتعويض هي الإصابة التي يتعرض لها العامل الذي يؤدي عمله لقاء أجر تحت إشراف وتوجيه وإدارة صاحب العمل، حيث يستحق التعويض بناء على نسبة العجز ومدة التعطل وأجره اليومي، أما في حالة انتفاء صفة العامل عن الشخص فتسقط أحكام التعويض الواردة في قانون العمل عنه.

### المحور الثاني: ماهية الأمراض المهنية والآثار المترتبة عليها

لا تقتصر المخاطر التي يواجهها العامل في إصابات العمل التي يتعرض لها أثناء عمله وبسببه، وإنما تمتد لتشمل كل ما يؤثر ويلحق أضراراً بنشأة وحيوية جسم العامل ويضعف قدرته الإنتاجية فتعرض العمال خلال فترات طويلة أثناء العمل إلى ظروف متصلة ببيئة العمل من حرارة ورطوبة وغبار وغيرها قد تلحق بعض أعضاء العامل للنقص مما يسبب اعتدال حالته الصحية.

وسوف نتناول في هذا المحور: (أولاً) مفهوم الأمراض المهنية، و(ثانياً) النظام القانوني للتأمين والتعويض عن

الأمراض المهنية.

**أولاً: مفهوم الأمراض المهنية**

أعطى المشرع العمالي الفلسطيني حكم الإصابات العمالية للأمراض المهنية، وفقاً لصريح تعريف المشرع لإصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني، كما أكد القانون على توفر بعض الشروط بالمرض الذي يصيب العامل لكي نكون أمام مرض مهني وهي في الآتي.

**1- تعريف الأمراض المهنية**

يجد الباحث بأن المشرع الفلسطيني لم يعرف المرض المهني وإنما اكتفى بإعطاء حكم إصابة العمل للمرض المهني وذلك وفقاً لتعريفه لإصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني، بالإضافة إلى إرفاقه جدول يبين من خلاله الأمراض التي يمكن اعتبارها أمراض مهنية لتأخذ حكم إصابة عمل، علماً أن هذه الأمراض واردة على سبيل الحصر ضمن الجدول المرفق لقانون العمل رقم 7 لسنة 2000 إذ لا يمكن تجاوزها واعتبار غيرها أمراض مهنية، إلا في حالة صدور نظام ملحق بقانون يحدد أمراض مهنية جديدة.

وتعرف الأمراض المهنية فقهاً بأنها "إصابة العامل بأحد الأمراض المحددة قانوناً بسبب العمل الذي يعمل به في ظروف معينة ومنها تعرضه للأخطار الناتجة عن القيام بمهام ينتج عنها مع الزمن إصابته بأمراض ذات منشأ مهني، أو هي عبارة عن المرض الذي يقع بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل، كالعوامل الفيزيائية والكيميائية الخطرة على الصحة"<sup>25</sup>، وهي عبارة عن أمراض محددة تحدث بسبب التأثير المباشر للعمليات الانتاجية وما تحدثه من مخلفات ومواد أو نتيجة تأثير ظروف الطبيعة السائدة في بيئة العمل كالحرارة والرطوبة والاشعاعات، وهناك من يعرفها بأنها "كل اعتلال أو تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئ العمل"<sup>26</sup>.

كما تعرف الأمراض المهنية بأنها من الأمراض الناجمة عن تفاعل أو ترسب مواد أو روائح كريهة أو ما شابهها، التي تسبب أمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل الأخرى التي يكون سببها مصدراً مهنيّاً خاصاً، في حين يعرفها جانب آخر من الفقهاء بأنها: مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحدد قانوناً، قد يكون سببه تعفننا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطاً بالعمل"<sup>27</sup>.

ويتضح للباحث من خلال ما سبق أن المرض المهني مرتبط بطبيعة العمل الذي يعمل به ومدى إمكانية أن يؤثر أو أن يؤدي هذا العمل لتلك الأمراض المهنية التي حددها المشرع في الملحق المرفق بقانون العمل الفلسطيني، وعليه يكون المرض المهني نتيجة طبيعية لتعرض العامل لظروف صعبة أثناء العمل من حرارة أو رطوبة أو العمل في المواد الكيماوية وغيرها من الظروف أو الأعمال التي تؤثر بشكل مباشر على صحة العامل ولو ظهرت مع الوقت أو بشكل تدريجي.

**2- شروط اعتبار المرض من الأمراض المهنية**

أ- ان يكون المرض من الأمراض المرفقة في الجدول الملحق بقانون العمل، وعليه حتى يستحق العامل تعويض عن المرض المهني يجب أن يكون المرض من أحد الأمراض المحددة في الجدول، وتكمن العلة في تحديد هذه الأمراض لإغلاق أبواب الشك والمنازعات التي قد تتور من وجود علاقة بين المرض الذي يصيب العامل والمهنة التي يزاولها وبخلاف ذلك نكون امام مرض عادي وليس مرض مهني<sup>28</sup>.

ب- ارتباط المرض بمهنة العامل، إذ لا يكفي مجرد إصابة العمال بأحد الأمراض المبينة بالجدول لاعتبار المرض من الامراض المهنية بل لا بد أن يكون هذا المرض مرتبط بمهنة العامل أي أن العمل الذي يمارسه العامل ينشأ عنه هذا المرض، فالتسمم بالكبريت مثلاً لا يمكن أن يعد مرضاً مهنيًا بالنسبة لعامل يعمل في النسيج أما إذا أصيب هذا العامل بأحد أمراض الغبار أو الرئوية فإن مرضه يعد بالضرورة إصابة عمل<sup>29</sup>.

ولكن لا يلزم لتحقيق الإصابة أن يعمل المصاب مباشرة بنشاط مهني يعرضه لمواد سامة أو ظروف مسببه للمرض بل يكفي أن يكون ممن يعمل بالمنشأة التي تعمل بأحد الأنشطة التي تسبب أمراض مرفقة بالجدول كأن يكون محاسباً لأن مجرد وجوده بالقرب من هذه المواد السامة يكفي للإصابة التي قد تحصل تدريجياً ولو كانت الفترة التي أصيب فيها أطول ممن يتصل مباشرة بهذه المواد<sup>30</sup>.

ج- أن تكون مدة التعرض للعمل المسبب للمرض كافية لوقوع وحدوث المرض.

د- أن تكون نسبة انتشار المرض بين العاملين في المهنة أكثر من نسبة انتشاره بين باقي فئات المجتمع.  
هـ- ظهور المرض خلال فترة زمنية معينة<sup>31</sup>.

### ثانياً: النظام القانوني للتأمين والتعويض عن الأمراض المهنية

قد يتعرض العامل بعد فترة زمنية طويلة في العمل إلى ظروف متصلة ببيئة العمل من حرارة ورطوبة وغبار تعرض العامل إلى أمراض تصنف وفقاً للجدول المرفق بقانون العمل على أنها أمراض مهنية، وفيما يلي نوضح النطاق الشخصي للفئات المشمولة والنطاق الموضوعي موضوع الحماية، بالإضافة إلى أسباب الأمراض المهنية والتعويض عنها وحالات سقوط التعويض.

#### 1- النطاق الشخصي والموضوعي للتأمين عن الأمراض المهنية

يتمثل النطاق الشخصي في الفئات التي يشملها التأمين وهي فئة العمال، أما النطاق الموضوعي فيشمل المخاطر التي يغطيها التأمين وهي كالاتي:

##### أ- النطاق الشخصي للتأمين على الأمراض المهنية

ويقصد بالنطاق الشخصي للتأمين على الأمراض المهنية تحديد الفئات التي تشملها التأمينات من المخاطر المهنية والتي قد تسبب أمراض تستوجب الرعاية من طرف رب العمل وشركات التأمين، تتمثل هذه الفئات بالعمال، حيث نص قانون العمل في المادة 128 على التزام رب العمل بجميع الحقوق المقررة للعامل والتي نص عليها القانون

في حال ظهر على العامل أي من أعراض الأمراض المهنية الملحقه بقانون العمل خلال سنتين من تاريخ انتهاء عمله<sup>32</sup>.

وقد استثنى القانون بعض الفئات التي يشملها قانون العمل وتمثل في الآتي:

- الموظفين التابعين للحكومة والهيئات المحلية.
- خدم المنازل ومن في حكمهم، وعمال الزراعة.
- افراد اسرة رب العمل من الدرجة الأولى، حيث قيد القانون افراد الأسرة بكونهم من الدرجة الاولى، وقد يكون ذلك بسبب القرابة القوية بين العامل وصاحب العمل التي تجعل من صاحب العمل ينظر للعامل بنوع من الرحمة والشفقة وقد لا يتوافر هذا الأمر بغيره من درجات القرابة.<sup>33</sup>

### ب- النطاق الموضوعي للتأمين على الأمراض المهنية

يتمثل النطاق الموضوعي للتأمين على الأمراض المهنية في توفير الحماية القانونية اللازمة للعمال عن طريق تغطية كل المخاطر الاجتماعية والمهنية التي تؤدي إلى الإضرار بهم سواء كان العجز مؤقت أو عجز دائم، كما أكد القانون على تشكيل للجان منها اللجنة الطبية التي تحدد نسبة العجز التي تلحق بالعمال المصاب أو المريض بمرض مهني، ويطعن في قرار اللجنة الطبية المحلية أمام اللجنة الطبية العليا<sup>34</sup>.

### 2- أسباب أمراض المهنة وسقوط الحق في التعويض

تؤثر العديد من الأسباب في الإصابة بالأمراض المهنية ومنها العوامل الطبيعية والكيميائية والحيوية، وفي ذات الوقت يترتب على هذه الأمراض المهنية تعويضات مستحقة ومقررة قانوناً للعامل المصاب بها، كما وضع القانون عدة حالات لسقوط التعويض أو تقادمه.

#### أ- أسباب أمراض المهنة

- العوامل الطبيعية  
تشكل العوامل الطبيعية الموجودة في بيئة العمل من إضاءة وضوضاء وحرارة ورطوبة وغيرها من العوامل بعض الأضرار على العاملين في ظل هذه العوامل الطبيعية حيث تؤثر خواصها الطبيعية إلى ظهور أمراض مختلفة خاصة إذا كانت بمستويات غير ملائمة مع انعدام وسائل وإجراءات الحماية والوقاية<sup>35</sup>.

#### ● العوامل الكيماوية

تؤدي العوامل الكيماوية إلى الإصابة بمعظم الأمراض المهنية بسبب كثرة استعمالها في مختلف الصناعات، والتي تؤثر بشكل مباشر على صحة العامل، وتختلف هذه المواد الكيماوية وتنوع فقد تكون على شكل مواد صلبة كالمعادن والفلزات العضوية واللاعضوية كالرصاص والفسفور، أو سائلة كالحوامض أو على شكل أبخرة وغازات كثنائي أكسيد الكربون والنترجين والامونيا وغيرها. ويعتمد الضرر الذي تتسبب به المواد الكيماوية على صحة

العامل على عدة عوامل وظروف منها تركيز المادة، وكميتها وصفاتها، وحالتها ومدة التعرض لها، وطريقة دخولها للجسم، إضافة إلى طبيعة العامل ومدى استعداده الجسدي الوراثي<sup>36</sup>.

#### • العوامل الحيوية

تساهم البكتريا والفيروسات بإنتاج العوامل الحيوية وابتقالها من مصادرها العضوي إلى الإنسان أو من الإنسان إلى إنسان أو من حيوان إلى إنسان، وتعتبر من أكثر هذه الأمراض انتشارا السل الرئوي الذي ينشأ عن استنشاق الأتربة العضوية مثل تراب عظام الحيوانات القطن، وهناك مجموعة كبيرة من الأمراض المعدية تنتقل من الحيوان إلى الإنسان فقد دلت التحاليل الطبية على أن هذه الأمراض تزيد عن 500 مرض وتحدث العدوى<sup>37</sup>.

#### ب- سقوط الحق في التعويض

يستحق المصاب بأحد الأمراض المهنة المقررة قانوناً تعويضاً كاملاً مثلما هو مقرر للإصابات العمالية التي سبق ذكرها، إلا أن المادة 123 من قانون العمل أكدت على سقوط الحق في التعويض في الحالات الآتي:

- فعل متعمد من المصاب.
- تأثير المخدرات والخمر.

فيما نصت المادة 124 على التقادم حيث أن تأخير المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بمرور سنتين من تاريخ وقوع الإصابة يسقط الحق في التعويض إلا إذا كان هذا التأخير ناتج عن عدم استقرار الإصابة أو عن أي عذر مشروع<sup>38</sup>.

#### خاتمة:

يتضح للباحث في ختام هذا البحث ان إصابة العمل هي كل ما يصيب العامل من أذى جسدي مادي أو معنوي نتيجة حادث سبب له ضرر سواء أثناء القيام بالعمل أو بسببه، أو أثناء الذهاب مباشرة إلى العمل أو العودة منه، بالإضافة إلى ما قد يصيب العامل من أمراض مهنية التي حددها المشرع في جدول مرفق بقانون العمل الفلسطيني، وذكرها على سبيل الحصر لضبط مجال الأمراض المهنية، وقد رتب القانون مجموعة من الالتزامات على صاحب العمل القيام بما سواء قبل حدوث الإصابة أو المرض المهني من التدابير اللازمة التي نص عليها القانون والقرارات الوزارية الصادرة بشأن حماية العمال وإجراءات الحماية اللازمة، أو بعد وقوع الإصابة كتبليغ الجهات المعنية الوزارية والجهة المؤمن لديها، والشرطة إذا دعت الضرورة لذلك، وتلتزم الجهات المؤمنة وصاحب العمل بتعويض العامل المصاب بالتعويضات التي يستحقها والمقررة بموجب أحكام قانون العمل، ذلك حسب طبيعة الإصابة ونسبة العجز المقررة من اللجنة الطبية المختصة، ومدة الغياب والراتب الذي يتقاضاه العامل المصاب.

#### النتائج

خلص هذا البحث إلى مجموعة من النتائج نذكرها فيما يلي:

- 1-الزم قانون العمل والتشريعات أو القرارات الوزارية الصادرة بموجبه صاحب العمل بتأمين العاملين لديه من مخاطر العمل، والالتخاذ الإجراءات الاحترازية، التي تتناسب مع معايير السلامة المهنية في منشأة العمل، حفاظاً على سلامة العمال البدنية والنفسية.
- 2-تترتب مسؤولية تعويض العامل المصاب وفقاً لقانون العمل الفلسطيني على رب العمل، والجهة المؤمن لديها، وذلك بحسب قيمة بوليصة التأمين فإن ما يزيد عليها يقع على عاتق صاحب العمل.
- 3- رتب قانون العمل الفلسطيني عدة الالتزامات على صاحب العمل قبل وقوع الإصابة وهي توفير وسائل الحماية والوقاية والصحة والسلامة، بالإضافة إلى تأمين العمال العاملين لديه، وإجراء العديد من الفحوص الطبية الدورية، وفي ذات الوقت رتب بعض الالتزامات عند وقوع الإصابة العمالية ومنها تقديم العلاجات العمالية ونقل المصاب إلى أقرب مركز علاج، ثم إبلاغ الشرطة والجهة المؤمن لديها والجهات الوزارية الوصية، بالإضافة إلى دفع تكاليف العلاجات المترتبة على إصابة العامل.
- 4-تشكل العديد من العوامل إصابة العاملين بالإصابات العمالية والأمراض المهنية كعدم العناية بالنظافة وعدم توفير إجراءات الحماية اللازمة التي نص عليها قانون العمل والقرارات الوزارية الصادرة بموجبه، بالإضافة إلى بعض العوامل الطبيعية والكيميائية والحيوية التي تؤثر على صحة العامل وتسبب له الأمراض المهنية والتي له حق التعويض عنها حتى سنتين من نهاية العمل.

## التوصيات

- 1-نوصي بوضع عقوبات رادعة على أصحاب العمل المخالفين لأحكام الفصل الرابع من قانون العمل الفلسطيني والمتضمن السلامة والصحة المهنية، برفع قيمة الغرامة بما يتناسب مع المخالفات المحتملة لهذا الفصل، وذلك حفاظاً على سلامة العاملين وصحتهم.
- 2-توعية العمال بحقوقهم العمالية سواء في الإصابات العمالية أو في الظروف الطبيعية من إجازات وحقوق عمالية عن طريق عقد دورات وندوات ذات اختصاص وصلة مباشرة بالموضوع من أشخاص مؤهلين في ذلك.
- 3-تفعيل دور الجهات الرقابية من مفتشي العمل والجهات الوصية عليها، من خلال طلب تقارير دورية وكشوفات تتعلق بالأجور التي يدفعها أرباب العمل للعاملين لديهم، بالإضافة إلى إثبات تأمين رب العمل للعاملين لديه، وكشوفات خاصة بالإصابة العمالية والأمراض المهنية وقيمة التعويض الذي استحقه العامل المصاب.

4-نوصي بتعديل الجدول الملحق بقانون العمل والمتعلق بالأمراض المهنية، بما يمنح وزير العمل صلاحية إضافة أمراض جديدة للجدول كلما استدعت التطورات الصناعية والتكنولوجية ذلك، ضماناً لمواكبة المستجدات التي قد تفرز أمراضاً مهنية غير منصوص عليها، بما يكفل توسيع نطاق الحماية القانونية للعامل.

### قائمة المراجع:

#### (1)- الكتب

1. احمد نصره، شرح قانون العمل الفلسطيني، الطبعة 2، الكلية العصرية، فلسطين، 2012.
2. حكمت جميل، الحرارة واثرها على صحة العاملين، الطبعة 1، سلسلة المكتبة العمالية، بغداد، 1980.
3. رامي صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
4. رامي نجيد صلاح، إصابات العمل وأمراض المهنة دراسة فقهية تحليلية نافذة، المركز الديمقراطي وحقوق العاملين، القدس، 2001.
5. عوني عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة 1، دار وائل للنشر، عمان، 1998.
6. مصطفى أبو عمرو، الأساس العامة للضمان الاجتماعي، الطبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
7. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، الطبعة 1، دار الثقافة للنشر، عمان، 1994.
8. مهند الزعبي، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دار يافا للنشر العلمية، الأردن، 2013.
9. موسى شكري، إصابات العمل والأمراض المهنية دراسة فقهية قضائية تحليلية ناقدة، الطبعة الأولى، مركز الديمقراطية وحقوق العمال، فلسطين 2001.

#### (2)- الرسائل والأطروحات الجامعية

1. غدير ملحيس، التنظيم القانوني لإصابات العمل في فلسطين دراسة مقارنة، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2019.
2. منار عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 دراسة مقارنة، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2008.

#### (3)- المقالات

1. أحمد أبو زينة، تأمين اصابة العمل في قانون العمل الفلسطيني، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد 2، العدد 1، 2016.
2. احمد طلعت علي حامد، التحديات القانونية لتطبيق الاقتصاد الرقمي في ظل الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، مجلة ديوان الجريدة الرسمية والأبحاث القانونية، المجلد 1، العدد 1، 2025.
3. رضوان عبيدات، الاحكام الناطمة للاستحقاق راتب التقاعد الاصابي الكلي وفق أحكام القانون الأردني والمقارن، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد 6، عدد 1، 2013.

4. عمر بزيو، وليلى خنيش، الأمراض المهنية وحوادث العمل؛ أسبابها واستراتيجية الوقاية منها، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 4، 2022.
5. نضرة بن ددوش، وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، المركز الجامعي غليزان، المجلد 5، العدد 07، ديسمبر 2016.

#### (4)- الوثائق القانونية

1. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخة في نوفمبر 2001.
2. قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2003، المتعلق بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل، الجريدة الرسمية عدد 49، يونيو 2004.
3. قرار مجلس الوزراء رقم 22 لسنة 2003، الخاص بنظام الفحص الطبي الابتدائي.
4. قرار مجلس الوزراء رقم 49 لسنة 2004، المتضمن لائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة، الجريدة الرسمية عدد 52، يناير 2005.
5. قرار مجلس الوزراء رقم 47 لسنة 2004، المتضمن بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها، الجريدة الرسمية 55، يونيو 2005.
6. تعليمات وزير العمل رقم 1 لسنة 2005، الخاصة بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والانشاءات الهندسية، الجريدة الرسمية عدد 52، يناير 2005.

#### (5)- الأحكام والقرارات القضائية

1. قرار محكمة النقض الفرنسي رقم 12/4-21، الصادر بتاريخ 1914/08/04.
2. قرار محكمة التمييز الأردنية، في القضية رقم 65/248، مجموعة المبادئ القانونية، الجزء الثاني، لسنة 1965، ص 1460.
3. قرار محكمة النقض المصرية، في القضية رقم 48/1149، جلسة 1979/04/22.
4. قرار محكمة النقض المصرية في القضية رقم 84/48، جلسة 1982/5/31.
5. قرار محكمة التمييز الأردنية، في القضية رقم 2003/240، الصادرة بتاريخ 2003/07/17.
6. قرار محكمة استئناف رام الله، قضية رقم 2010/168، الصادر بتاريخ 2010/07/18.

#### الهوامش

- 1 المادة 1، من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخة في نوفمبر 2001.
- 2 منار عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2008، ص 28.
- 3 قرار محكمة النقض الفرنسي رقم 12/4-21، الصادر بتاريخ 1914/08/04.
- 4 قرار محكمة التمييز الأردنية، في القضية رقم 65/248، مجموعة المبادئ القانونية، الجزء الثاني، لسنة 1965، ص 1460.
- 5 قرار محكمة النقض المصرية في القضية رقم 84/48، جلسة 1982/5/31.

- <sup>6</sup> قرار محكمة النقض المصرية، في القضية رقم 48/1149، جلسة 1979/04/22.
- <sup>7</sup> رامي صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 45.
- <sup>8</sup> عوني عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة 1، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص 122.
- <sup>9</sup> رامي نهيدي صلاح، إصابات العمل وأمراض المهنة دراسة فقهية تحليلية نافذة، المركز الديمقراطي لحقوق العاملين، القدس، 2001، ص 52.
- <sup>10</sup> مهدي الزعبي، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دار يافا للنشر العلمية، الأردن، 2013، ص 144.
- <sup>11</sup> رامي صلاح، المرجع السابق، ص 55.
- <sup>12</sup> احمد نصره، شرح قانون العمل الفلسطيني، الطبعة 2، الكلية العصرية، فلسطين، 2012، ص 154.
- <sup>13</sup> قرار محكمة التمييز الأردنية، في القضية رقم 2003/240، الصادرة بتاريخ 2003/07/17.
- <sup>14</sup> احمد نصره، المرجع السابق، ص 156.
- <sup>15</sup> قرار محكمة استئناف رام الله، قضية رقم 2010/168، الصادر بتاريخ 2010/07/18.
- <sup>16</sup> قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2003، المتعلق بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل، الجريدة الرسمية عدد 49، يونيو 2004.
- <sup>17</sup> قرار مجلس الوزراء رقم 49 لسنة 2004، المتضمن لائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة، الجريدة الرسمية عدد 52، يناير 2005.
- <sup>18</sup> تعليمات وزير العمل رقم 1 لسنة 2005، الخاصة بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والانشاءات الهندسية، الجريدة الرسمية عدد 52، يناير 2005.
- <sup>19</sup> احمد طلعت علي حامد، التحديات القانونية لتطبيق الاقتصاد الرقمي في ظل الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، مجلة ديوان الجريدة الرسمية والأبحاث القانونية، المجلد 1، العدد 1، 2025، ص 129.
- <sup>20</sup> أحمد أبو زينة، تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد 2، العدد 1، 2016، ص 5.
- <sup>21</sup> يُنظر للمادة 2، من قرار مجلس الوزراء رقم 22 لسنة 2003، الخاص بنظام الفحص الطبي الابتدائي.
- <sup>22</sup> قرار مجلس الوزراء رقم 47 لسنة 2004، المتضمن بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها، الجريدة الرسمية 55، يونيو 2005.
- <sup>23</sup> المادة 119، من قانون العمل الفلسطيني السابق ذكره.
- <sup>24</sup> المادة 120 من قانون العمل السابق ذكره.
- <sup>25</sup> رضوان عبيدات، الاحكام الناظمة للاستحقاق راتب التقاعد الاصابي الكلي وفق أحكام القانون الأردني والمقارن، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد 6، عدد 1، 2013، ص 133.
- <sup>26</sup> مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، الطبعة 1، دار الثقافة للنشر، عمان، 1994، ص 15.

- 27 قماري بن ددوش، وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، المركز الجامعي غليزان، المجلد 5، العدد 07، ديسمبر 2016، ص 40.
- 28 مهند الزعبي، المرجع السابق، ص 150.
- 29 غدير ملحيس، التنظيم القانوني لإصابات العمل في فلسطين دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2019، ص 32.
- 30 مصطفى أبو عمرو، الأساس العامة للضمان الاجتماعي، الطبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 283.
- 31 مصطفى صخري، المرجع السابق، ص 20.
- 32 المادة 128، من قانون العمل السالف ذكره.
- 33 نص المادة 3، من قانون العمل السالف ذكره.
- 34 موسى شكري، إصابات العمل والأمراض المهنية دراسة فقهية قضائية تحليلية ناقدة، الطبعة الأولى، مركز الديمقراطية وحقوق العمال، فلسطين 2001، ص 27.
- 35 مصطفى أبو عمرو، المرجع السابق، ص 289.
- 36 حكمت جميل، الحرارة واثرها على صحة العاملين، الطبعة 1، سلسلة المكتبة العمالية، بغداد، 1980، ص 67.
- 37 عمر بزيو، وليلى خنيش، الأمراض المهنية وحوادث العمل؛ أسبابها واستراتيجية الوقاية منها، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 4، 2022، ص 21-34.
- 38 ينظر للمواد 123 و 124 من قانون العمل السالف ذكره.