



حكم الهيئة العامة
للمحكمة العليا
رقم: (4) لسنة 2015

دولة فلسطين
السلطة القضائية
المحكمة العليا

الحكم

الصادر عن الهيئة العامة للمحكمة العليا برئاسة القاضي السيد علي مهنا
وعضوية السادة القضاة : سامي صرصور، عماد سليم سعد، أسعد مبارك، إيمان ناصر
الدين، هشام الحتو، رفيق زهد، محمد سامح الدويك، إبراهيم عمرو، أحمد المغني، حلمي الكخن

بتاريخ 2015/6/14 إنعقدت الهيئة العامة للمحكمة العليا سنداً للمادة 1/25 من قانون
تشكيل المحاكم النظامية رقم (5) لسنة 2001 المعدل بالقرار بقانون رقم 15 لسنة 2014،
وذلك لرفع التناقض في أحكام محكمة النقض المدنية بشأن تطبيق أحكام المادة (120) من
قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

ولما كانت المادة (120) من قانون العمل المذكور تنص على:

1. إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة
الأولى والمصاب في الحالة لثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف
 وخمس مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن
الستين أيهما أكثر.

2. إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل
نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.

الرئيس

الكاتب-دقيق:

م.ف.



**حكم الهيئة العامة
للمحكمة العليا
رقم: (4) لسنة 2015**

3. إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.

ولما كانت محكمة النقض في ما صدر عنها من حكم بتاريخ 2014/5/7 في النقض المدني رقم 2014/340 قد توصلت من خلاله إلى إجتهد قضائي يقضي باحتساب تعويض العامل المصاب بنسبة عجز دائم جزئي على أساس معادلتَي التعويض المنصوص عليهما في الفقرة الأولى من المادة (120) أيهما أكثر.

وقد جاء في حيثيات الحكم المذكور "أن المادة (2/120) المشار إليها آنفاً اشترطت أن يكون المبلغ المستحق للتعويض هو الأكثر بعد احتساب فقرتي المادة (120) المذكورة".

ولما أن الإجتهد سالف البيان يناقض ما كانت قد توصلت إليه محكمة النقض من اجتهد في حكمها الصادر بتاريخ 2011/2/8 في النقض المدني رقم 2010/472 الذي قضت بموجبه تطبيق معادلة أجر (3500 يوم عمل) مستبعدة تطبيق المعادلتين أيهما أكثر.

وقد جاء في حيثيات الحكم المذكور "ولما كان المصاب المدعي (المطعون ضده) قد تخلف لديه عجز دائم جزئي بنسبة (20,8%) وأن أجره اليومي (83,3) شيكل فإن ما يستحقه جراء ذلك يحسب وفق أحكام الفقرة الثانية من المادة (120) المشار إليها، ويكون على النحو التالي (20,8 x 83,3 x 3500) شيكلاً (وليس كما جاء في حكم محكمة البداية المؤيد استثناءً).

وحيث أننا نجد مما تقدم بيانه أن التناقض في الحكمين المذكورين آنفاً قد وقع في طريقة تطبيق الفقرة الثانية من المادة (120) من قانون العمل المتصلة باحتساب التعويض عن نسبة العجز الدائم الجزئي.

الرئيس

الكاتب-دقيق:

م.ف.



حكم الهيئة العامة
للمحكمة العليا
رقم: (4) لسنة 2015

وحيث أن المادة الأولى من قانون العمل قد عرف الأجر الأساسي أنه "هو المقابل النقد و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيّاً كان نوعها" فيما عرف الأجر "ويعنى به الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.

وبإنزال حكم المادة (120) من قانون العمل موضع التطبيق بما اشتملته من قاعدة لاحتساب التعويض.

فإننا ورفعاً لكل تناقض نقرر أن احتساب التعويض عن العجز الدائم الجزئي يجري مرة على أساس المعادلة الأولى المنصوص عليها في الفقرة الأولى منها وهي (أجر العامل المصاب) مضروباً (بثلاثة آلاف وخمسة مائة يوم عمل) مضروباً (بنسبة العجز الدائم الجزئي) ومرة على أساس المعادلة الثانية المنصوص عليها في الفقرة الأولى منها وهي (80% من الأجر الأساسي) مضروباً (بالمدة المتبقية حتى بلوغ سن الستين) مضروباً (بنسبة العجز الدائم الجزئي) ويؤخذ بأيهما أكثر، وفي هذه الحالة يراعى اجتهاد محكمة النقض في حكمها الصادر بتاريخ 2015/5/19 في النقضين المدنيين رقم 2012/884 و 2013/7 من حيث (أن الأصل في ما يتقاضاه العامل بدل أجر هو الأجر الأساسي وأن على رب العمل أن يثبت أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يشمل العلاوات والبدلات).

حكماً بالأكثرية صدر تدقيقاً باسم الشعب العربي الفلسطيني بتاريخ 2015/6/14

الرئيس

الكاتب-دقيق:

م.ف.



حكم الهيئة العامة
للمحكمة العليا
رقم: (4) لسنة 2015

الرأي المخالف المعطى

من القاضي السيد محمد سامح الدويك

بالتدقيق والرجوع إلى المادة (120) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 أجدها تنص على أنه:

1. إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمسة مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر.

2. إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.

3. إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم).

ولما كانت مسألة رفع التناقض الماثلة تدور حول كيفية حساب التعويض للمصاب عن العجز الجزئي الدائم في ضوء ما جاء في الفقرة الثانية من حكم واعتماداً على ما جاء في الفقرة الأولى أيضاً من حكم.

فإنني أجد أن احتساب التعويض للمصاب عن العجز الجزئي الدائم من خلال إجراء المعادلتين الحسابيتين للتحقق أي التعويض أكثر طبقاً لمصلحة المصاب يعتمد على تقديم البيئة

القاضي
محمد سامح الدويك



حكم الهيئة العامة
للمحكمة العليا
رقم: (4) لسنة 2015

القانونية على أن المدعي يتقاضى أجراً يشتمل على أجر أساسي مضافاً إليه العلاوات وبأن الأجر الأساسي هو المعول عليه في إجراء المحاسبة لتحديد مقدار مبلغ التعويض منذ الإصابة لحين بلوغ المصاب سن الستين وبأن الاجر الأساس مع العلاوات كمجموع يستخلص منه الأجر اليومي لغايات إجراء المحاسبة لتحديد مقدار مبلغ التعويض مضروباً في (3500) يوم عمل.

وفي حال تقديم البينة على مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل المصاب رقماً دون تفريق بين راتب أساسي وعلاوات فإن المجال الوحيد لتحديد التعويض الذي يستحقه المصاب هو اعتماد الأجر اليومي مضروباً في (3500) يوم عمل مضروباً في نسبة العجز الجزئي الدائم إلى نسبة العجز الكلي الدائم.

وعليه، ولكل ما تقدم أرى وخلافاً ما ذهبت إليه الأكثرية المحترمة أنه لا مجال لإجراء المعادلتين الحسابيتين للتحقق أي العويض أكثر مراعاة لمصلحة المصاب إلا في حال تقديم البينة القانونية حول تفاصيل الأجر الأساسي والعلاوات وإلا يصار إلى تطبيق أحكام المعادلة الأولى المتصلة في أجر اليوم مضروباً في (3500) يوم عمل مع مراعاة نسبة العجز الجزئي الدائم إلى العجز الكلي الدائم.

صدر بتاريخ 2015/6/14

القاضي