



كلية الحقوق
قسم القانون الخاص

التعويض عن إصابة العمل في التشريع العماني

إعداد الباحث

حمود بن عبدالله بن سالم السنيدي

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير
في القانون الخاص
تخصص: القانون المدني

إشراف

الدكتور/ حمد بن أحمد بن عامر السعدي

لجنة المناقشة:

الصفة	رتبته الأكاديمية - جهة العمل	اسم عضو اللجنة
مشرفاً ورئيساً	أستاذ مساعد - جامعة الشرقية	د. حمد بن أحمد بن عامر السعدي
مناقشاً داخلياً	أستاذ مساعد - جامعة الشرقية	د. سالم بن أحمد المصلاحي
مناقشاً خارجياً	أستاذ مساعد - جامعة السلطان قابوس	د. سيف بن ناصر المعمرى

سلطنة عُمان

2025م / 1447هـ

الإشراف على الرسالة

اسم الطالب: حمود بن عبدالله بن سالم السنيدي الرقم الجامعي: (2112121)

عنوان الرسالة: التعويض عن إصابة العمل في التشريع العماني

المشرف الأكاديمي: د. حمد بن أحمد بن عامر السعدي

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق - جامعة الشرقية

التاريخ: 28 من ربيع الثاني 1447هـ

التوقيع: 

الموافق: 21 من أكتوبر 2025م

لجنة مناقشة الرسالة

1. رئيس اللجنة ومشرفاً: د. حمد بن أحمد بن عامر السعدي

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق – جامعة الشرقية

التاريخ: 28 ربيع الثاني 1447هـ

الموافق: 21 من أكتوبر 2025م

التوقيع: 

2. عضواً وممتحناً داخلياً: د. سالم بن أحمد بن راشد المصلي

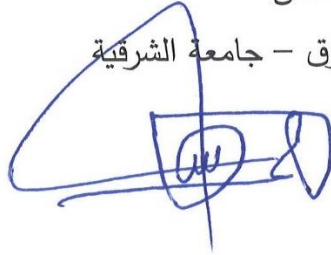
الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق – جامعة الشرقية

التاريخ: 28 ربيع الثاني 1447هـ

الموافق: 21 من أكتوبر 2025م

التوقيع: 

3. عضواً وممتحناً خارجياً: د. سيف بن ناصر بن عبدالله المعمرى

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد

القسم: القانون الخاص

الكلية: كلية الحقوق – جامعة السلطان قابوس

التاريخ: 28 ربيع الثاني 1447هـ

الموافق: 21 من أكتوبر 2025م

التوقيع: 

إقرار الباحث

الإفــــــــــــــــرار

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة حُدِّد مصدرها العلمي، وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة، وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الرقم الجامعي: 2112121

الباحث/ حمود بن عبدالله بن سالم السندي

التوقيع: 

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿وَيَقَوْمِ أَوفُوا الْمِثْقَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ

وَلَا تَعْتَوُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿٨٥﴾﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة هود: ٨٥

إِهْدَاء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلْ رَبِّ أَرْحَمُهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾ الإسراء: ٢٤

أهدي ثمرة هذا الجهد إلى أصحاب الفضل بعد رب العالمين

أبي قدوتي ومثالي الأعلى،

أمي التي قدمت سعادتي على سعادتها،

أهدي هذا العمل إلى كل طالبٍ للعلم،

سائلًا المولى أن يكون زادًا معرفيًا،

ونافذةً يطلّ منها الباحثون على نور الفهم والتعلُّم..

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله الذي علّم بالقلم، وعلّم الإنسان ما لم يعلم، سبحانه خالق الخلق وهادئهم، وموفق الخطى ومسدّد السعي، فبفضله ومعونته تمّ هذا العمل، والصلاة والسلام على سيّدنا محمد، خاتم الأنبياء وإمام المرسلين، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدّم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الدكتور حمد بن أحمد بن عامر السعدي، الذي كان لي الشرف بأن نلتُ إشرافه الكريم على هذه الرسالة؛ فله مني أسمى آيات التقدير والعرفان، لما بذله من جهدٍ مشكورٍ، وما أولاه من اهتمامٍ وتوجيهٍ سديدٍ، ونُصحٍ ثمينٍ، فجزاه الله خير الجزاء، وبارك في علمه وعمله.

كما يسرني أن أشكر عمادة كلية الحقوق بجامعة الشرقية على جهودهم الطيبة في رعاية هذا الصرح العلمي، وكافة الهيئة التدريسية الذين أناروا طريقي بالمزيد من العلم والمعرفة، وأخص بالشكر الأستاذ الدكتور / مرتضى عبدالله خيرى رئيس قسم القانون الخاص والذي ساندني طوال فترة الدراسة، والشكر موصول إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة بما تجشموه من عناء في قراءة الرسالة، فجزاهم الله خيرا.

كما لا يفوتني أن أخص بالشكر والامتنان إلى داعمي الأول عائلتي وزملاء العمل عرفاناً واحتراماً، ولكل من سهل لي الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإتمام هذه الرسالة.

الباحث

التعويض عن إصابة العمل في التشريع العُماني

إعداد: حمود بن عبدالله بن سالم السنيدي

إشراف: الدكتور/ حمد بن أحمد بن عامر السعدي

الملخص

تهدف هذه الرسالة إلى دراسة موضوع "التعويض عن إصابة العمل في التشريع العُماني" في إطار قانون الحماية الاجتماعية العُماني رقم (2023/52) وقانون العمل العُماني رقم (2023/53)، وتتناول بشكل خاص المركز القانوني للعامل المصاب وفقًا لهذه القوانين. تستعرض الرسالة في فصلها الأول مفهوم إصابة العمل وشروطها، وكذلك العلاقة السببية بين الإصابة والعمل، كما تتطرق إلى كيفية المطالبة بالتعويض قضائيًا، والإجراءات المتبعة في هذا المجال.

فالعامل في أثناء تأدية عمله قد يتعرض لإصابة عمل تستدعي منحه تعويضًا مناسبًا؛ لذا فإن مشكلة هذه الدراسة تركز على مدى كفاية ومرونة التشريعات العُمانية في تنظيم أحكام تعويض العامل المصاب أثناء أداء عمله، ومدى فاعلية هذه النصوص في ضمان حصوله على الحقوق المالية والمعنوية الناتجة عن إصابة العمل، إضافةً إلى بيان حدود إمكانية مطالبته بالتعويض وفقًا لما تقرره القوانين المعمول بها.

كما تناولت الرسالة موضوع انقضاء المطالبة بالتعويض نتيجة مرور الزمن، حيث يوضح المشرع العُماني في قانون الحماية الاجتماعية مدة التقادم الخاصة بالتعويض عن إصابة العمل، التي تصل إلى خمس سنوات من تاريخ استحقاق التعويض. كما تطرقت الرسالة إلى الحالات التي يُوقف فيها سريان مدة التقادم، مشيرةً إلى العوامل التي قد تؤثر على بدء سريان هذه المدة.

وتستعرض الرسالة في النهاية النتائج التي توصل إليها الباحث، وتقدم توصيات قانونية تهدف إلى تعزيز حقوق العمال المصابين، منها ضرورة توضيح النصوص القانونية المتعلقة بتعويض إصابات العمل، وتحسين الإجراءات الإدارية المتعلقة بتقديم التعويضات بشكل أكثر شفافية وسرعة.

الكلمات المفتاحية: إصابة العمل، التعويض عن إصابة العمل، المركز القانوني للعامل المصاب،

قانون الحماية الاجتماعية العُماني، قانون العمل العُماني.

Compensation for work injuries in Oman Legislation

Prepared by: Hamood Abdullah Salim Al-Sinaidi

Supervised By: Dr. Hamad Ahmed Amer Al-Saadi

Abstract

This thesis aims to study the topic of "Compensation for Work Injuries under Omani Law" in the framework of the Omani Social Protection Law No. (52/2023) and the Omani Labor Law No. (53/2023), with a specific focus on the legal status of the injured worker under these laws. The thesis discusses in its first chapter the concept of work injuries and their conditions, as well as the causal relationship between the injury and work. It also examines the procedures for claiming compensation judicially before the The Competent Court and the steps involved in this regard.

When a worker performs their duties, they may be exposed to a work-related injury that necessitates appropriate compensation. This study addresses the adequacy and flexibility of Omani legislation in regulating the provisions related to compensating workers who sustain injuries in the course of their employment. It further examines the effectiveness of these legal texts in ensuring the worker's entitlement to financial and moral rights resulting from such injuries, as well as the extent to which the injured worker may claim compensation in accordance with the applicable legal framework.

The thesis also addresses the issue of the expiration of the right to claim compensation due to the passage of time, as the Omani legislator in the Social Protection Law sets a specific limitation period for claiming compensation for work injuries, which is five years from the date of entitlement to compensation. It further discusses the circumstances under which the limitation period is suspended, pointing out the factors that may affect the commencement of this period.

Finally, the thesis presents the conclusions drawn by the researcher and offers legal recommendations aimed at enhancing the rights of injured workers, including the need for clearer legal provisions related to compensation for work injuries, as well as improving administrative procedures related to the provision of compensation in a more transparent and efficient **manner**.

Keywords: Work Injury, Compensation for Work Injury, Legal Status of the Injured Worker, Omani Social Protection Law, Omani Labor Law.

المقدمة

الحمدُ لله رب العالمين، أحمده، وأستعين به، وأستغفره، وأتوكل عليه، فهو سبحانه جلّ جلاله وليّ كلّ نعمة، والصلاة والسلام على عبده ورسوله محمد خاتم الأنبياء والمرسلين، الذي بعث رحمة للعالمين وعلى آله وصحبه أجمعين.

إنّ حاجة الإنسان إلى الشعور بالأمان طبيعة موجودة فيه، ومن أجل ذلك فقد حاول وما زال يُحاول في سبيل إيجاد السبل التي تُمكنه من الإيفاء بمتطلباته؛ لذلك فإن هذا الإنسان لم يألُ جهدًا في التصدي لأي خطر قد يُهدده في أمنه وحياته ومصدر رزقه.

ولعل قيام النهضة الصناعية ودخول الآلة واستخدام مواد الإنتاج قد زاد في حاجة الإنسان وإصراره على التصدي لأي خطر قد يُهدده، وخصوصًا خطر الإصابات التي قد يتعرض لها أثناء ممارسته لعمله كنتيجة حتمية لوجود هذا التطور السريع والمضطرد في الصناعة؛ لذلك فلا بد من إيجاد حلول تضمن للإنسان العامل ولأفراد عائلته الظروف الملائمة للحفاظ على مستوى معيشي مُحترم في حال فقدانه لإمكانياته الصحية التي من شأنها أن تؤثر على حياته وعلى مصدر رزقه، وهذا يقتضي تطوير النظم القانونية القائمة بما يتلاءم والتطور الصناعي والتجاري.

إنّ التشريعات العمالية توفر الضمانات اللازمة لحماية العمال والوقاية من الإصابات وتوفير التعويضات المادية والعينية، فإصابة العمل لها أحكام قانونية وخصائص مما يجعلها تتفرد بشكل خاص عن فروع الحماية الاجتماعية الأخرى على الرغم من كونها تنهل من نظام قانوني واحد، وأن مخاطر العمل التي يتعرض لها العامل أثناء تأديته العمل مرتبطة بتطور الحياة عمومًا، كذلك تعدّد مجالات الأعمال باختلاف أنواعها مما يُعرّض العامل إلى الضرر الجسدي وفقدان الدخل لانقطاع العامل عن العمل سواء كان مؤقتًا أو دائمًا، الأمر الذي قد يؤثر في تحديد مقدار تعويض العامل المُصاب.

كما تختلف التشريعات في وضع تعريف محدد لإصابة العمل، وتحديد شروط إصابة العمل باعتباره حادث عمل، منها أن تقع الإصابة أثناء العمل، أو تكون بسبب العمل عندما تكون هناك علاقة سببية بين الإصابة والعمل، وكذلك تطورت الطرق القانونية لوقاية العمل من الإصابة وآلية

علاجه على الرغم من وجود بعض الخلافات في التشريعات العمالية لمختلف الدول، إلا أنها تشترك جميعها في ضمان حوادث العمل التي يتعرض لها العامل وتوفير حد أدنى من الحماية القانونية.

تسعى رؤية عُمان 2040 إلى توفير حياة كريمة مستدامة للجميع، وهذا ما تطرق له قانون الحماية الاجتماعية العماني بجلته الجديد؛ إذ وفّرت التشريعات العمالية العمانية الضمانات التي تحمي العامل المصاب من مخاطر فقدان الدخل، وذلك من خلال تنظيم صندوق يحمي جميع العمال في أرض سلطنة عُمان بالحصول على الحقوق العمالية من صندوق الحماية الاجتماعية، وساهم ذلك في توحيد النصوص القانونية المتعلقة بإصابة العمل تطبيقاً لنصوص قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52)، وعلى الرغم من أن قانون الحماية الاجتماعية يعد خطوة تشريعية جديدة مهمة؛ إلا أنه يحتاج إلى مراجعة بعض النصوص المتعلقة بالتعويض العامل المصاب ومعالجتها بما ينسجم مع مستهدفات رؤية عُمان 2040 ويواكب تطلعاتها التنموية والاجتماعية.

أولاً: أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من حيث كونه يُسلط الضوء على إصابات العمل في التشريع العماني الجديد من خلال تناوله المركز القانوني للعامل المصاب، وما يتمتع به من ميزات أقرها قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني (2023/52)، من حقوق للعامل المصاب، وبيان نطاق تطبيق هذا القانون من حيث الأشخاص وفقاً لما بينته المادة (87) من قانون الحماية الاجتماعية والتي سيأتي بيانها لاحقاً، وكذلك استحقاق العامل المصاب تعويضه من صندوق الحماية الاجتماعية، وسنبين النطاق القانوني والموضوعي لنظام تقدير التعويض للعامل المصاب، وآلية المطالبة بذلك التعويض للمستحقين، وبيان المدة المحددة لانقضاء حق المطالبة بتعويض العامل المصاب.

ثانيًا: أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى ما يلي:

1. التعريف بإصابة العمل وشروطها.
2. توضيح مكان وزمان العمل، والعلاقة السببية بين الإصابة والعمل.
3. تقدير التعويض للعامل المصاب وفق قانون الحماية الاجتماعية، وآلية صرفه للمستحقين.
4. آلية احتساب التعويض عن العجز المهني (الكلي أو الجزئي) الدائم؛ وفق المعادلة القانونية وتبسيطها.
5. معالجة النص القانوني للوفاة الناجمة عن إصابة عمل بشكل مُنصف للورثة.
6. آلية المطالبة بالتعويض، وبيان المدة المحددة لانقضاء حق المطالبة بالتعويض للعامل المصاب.

ثالثًا: مشكلة الدراسة

عند قيام العامل بأداء عمله قد يتعرض لإصابة عمل، مما يستدعي تعويضه، فتدور مشكلة هذه الدراسة عند تعرض العامل لإصابة عمل. فهل التشريع العماني يوفر له التعويض المناسب؟ وهل النصوص القانونية المنظمة لهذا الموضوع كافية ومرنة لتقديم التعويض المناسب للعامل المصاب إثر إصابة عمل؟ وما مدى إمكانية المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل؟

رابعًا: أسئلة الدراسة

في ضوء المشكلة البحثية؛ تُثير بعض الأسئلة فيما يتعلق بالتعويض عن إصابة العمل التي يمكن من خلالها فهم وإيضاح موضوع البحث، وهي كالاتي:

1. ماهية إصابة العمل، وما شروطها؟
2. ما العلاقة السببية بين الإصابة والعمل؟
3. ما عوارض الطريق وفق التشريع العماني؟
4. ما أساس المسؤولية القابلة للتعويض للعامل المصاب؟
5. ما الآلية المتبعة في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل؟

6. كيفية احتساب التعويض العادل للعامل المُصاب وفق التشريع العُماني الجديد؟

7. هل تتقدم دعوى التعويض عن إصابة العمل وفق التشريع العُماني الجديد؟ وإن كان ذلك فما هي

مُدَّة التقادم؟

خامسًا: حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** سوف تنحصر هذه الدراسة في تناول الحديث عن إصابة العامل من

خلال التعرف إلى مكان وزمان العمل ومدى التعويض العادل وفق التشريع العُماني.

- **الحدود الزمانية:** 2025م.

- **الحدود المكانية:** تنحصر حدود الدراسة المكانية بالتشريعات العُمانية، وقانون الحماية

الاجتماعية وقانون العمل، وقانون المعاملات المدنية، وقانون الإثبات في المعاملات المدنية

والتجارية، واللوائح الصادرة بمقتضى هذه القوانين والأحكام القضائية، والفتوى الصادرة من وزارة

العدل والشؤون القانونية، وكل ما هو مُتعلّق وصادر ضمن موضوع الدراسة.

سادسًا: منهجية الدراسة

اتبع الباحث في هذا البحث منهجين: وصفي وتحليلي، وذلك عن طريق وصف النصوص

التشريعية في القوانين العُمانية ذات الصلة بموضوع البحث، وتحليل تلك النصوص، والوقوف عند

بعض الآراء الفقهية مع توضيح ما يعتقده الباحث فيها، كذلك من خلال البحث في قرارات المحاكم

المختصة في موضوع الدراسة، مع الاستئناس بموقف بعض التشريعات العربية في بعض المسائل

وبقدر الضرورة؛ بُغية إبراز موقف التشريع العُماني مقارنةً بها.

سابعًا: الدراسات السابقة

1. دراسة سعيد المعشري، بعنوان: تعويض العامل المُصاب في التشريع العُماني، 2019⁽¹⁾

هدفت الدراسة إلى إبراز مفهوم التأمينات الاجتماعية وركيزته الأساسية التي هي إصابات العمل، وتتبع التطور التشريعي في تعويض العامل المُصاب في سلطنة عمان، وإظهار المركز القانوني للعامل المُصاب في التشريعات العمالية، وكذلك بيان المزايا التأمينية والحقوق التعويضية للعامل المُصاب في سلطنة عمان.

واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الاستقرائي والمنهج التحليلي والمقارن، وكذلك المنهج التاريخي؛ لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها أن التشريع العُماني كفل للعامل حقه في التعويض عن إصابات العمل المتعددة، وكذلك شمولية هذا القانون في احتساب التعويض الناتج عن تلك الإصابات.

2. رسالة جعفر المناصير، بعنوان: أحكام التعويض عن إصابة العمل في التشريع الأردني، 2020⁽¹⁾

تناولت هذه الدراسة أحكام إصابات العمل في التشريع الأردني، بالاستناد إلى قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 الساري المفعول، إضافة إلى القوانين العمالية ذات الصلة. هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على مختلف الجوانب المتعلقة بإصابات العمل، كتعريفها وأمراض المهنة المرتبطة بها، والنطاق الشخصي لتأمين إصابات العمل من حيث الفئات المشمولة وغير المشمولة، فضلاً عن النطاق الاستثنائي لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي فيما يخص غير الأردنيين، والعمال ذوي العلاقة غير المنتظمة مع أصحاب العمل. كما تناولت الدراسة النطاق الموضوعي للإصابات، سواء المباشرة أو غير المباشرة، وسعت إلى تقييم موقف المشرع الأردني حيالها ومقارنته مع نظيره في كل من القانون المصري والفرنسي.

(1) سعيد المعشري، تعويض العامل المصاب في القانون العماني، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، 2019، جامعة الإسكندرية، مصر.

(1) جعفر المناصير، أحكام التعويض عن إصابة العمل في التشريع الأردني، رسالة ماجستير، 2020م، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمكن من إبراز عدد من الإشكالات القانونية والمواضع التي تشوبها ثغرات تشريعية، لاسيما فيما يتعلق بازدواجية النصوص، ومدى كفاية الحماية القانونية للعامل، وحقه في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل.

3. رسالة منار عدوي، بعنوان: أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000⁽¹⁾

تناولت هذه الدراسة أحكام إصابات العمل في التشريع الفلسطيني، بالاستناد إلى قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وسلّطت الدراسة الضوء على المواضيع المرتبطة بإصابات العمل كافة من الناحية التشريعية والفقهية وكذلك القضائية، فتناولت أساس مسؤولية التعويض عن إصابات العمل ونطاق المسؤولية وانتقائها وحالات الإعفاء منها، ثمّ بحثت في مفهوم إصابة العمل وشروطها، وكذلك بينت آلية التعويض عن هذه الإصابات.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي ضرورة الإسراع في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وإنشاء صندوق خاص للتعويض عن إصابات العمل في فلسطين.

4. رسالة كريمة البقور، بعنوان: التعويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني مقارنة مع قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي⁽²⁾

تناولت الباحثة هذه الدراسة باستخدام المنهج المقارن لمعالجة موضوع التعويض عن إصابات العمل في ظل قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 بالمقارنة مع قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي رقم (61) لسنة 1976 وتعديلاته.

⁽¹⁾ منار عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، رسالة ماجستير، 2008م، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

⁽²⁾ كريمة جلال البقور، التعويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني مقارنة مع قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي، رسالة ماجستير، 2016، كلية القانون، جامعة عمان العربية، الأردن.

وبحثت هذه الدراسة في النطاق الموضوعي لتأمين إصابات العمل من حيث بيان أنواع الإصابات المشمولة بالتغطية التأمينية، والشروط الواجب توافرها باعتبار الإصابة إصابة عمل، وموقف كلا التشريعين محل المقارنة منهما، والآثار المترتبة على تطبيقهما.

5. رسالة مراد أبو عرة، بعنوان: **حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة⁽¹⁾** تناول الباحث هذه الدراسة باستخدام المنهج المقارن بين قانون الضمان الاجتماعي الأردني وبين قانون العمل الفلسطيني، وتناولت الدراسة بيان الفئات المشمولة بكلا القانونين والحقوق التي تتمتع بها.

وفي هذا يُشير الباحث إلى أنَّ الدراسات السابقة جميعها جاءت لتبحث في موضوع التعويض عن إصابات العمل وفقاً للتشريعات العربية أو وفقاً للتشريع العُماني القديم، في حين أنَّ ما يُميّز هذه الدراسة هي البحث في التعويض عن إصابات العمل وفقاً للتشريع العُماني بحلّته الجديدة بصدر قانون الحماية الاجتماعية رقم (52) لسنة 2023؛ وذلك ببيان أحكامه ومعالجتها، وبيان أوجه النقص التشريعي فيها وتقديم جُملة من الاقتراحات التي من شأنها استدراك ما شاب النصوص من نقص.

تاسعاً: الخطة الدراسية

سوف يتم تناول موضوع الدراسة وفق الآتي:

• الفصل الأول: مفهوم إصابة العمل

- المبحث الأول: ماهية إصابة العمل وشروطها.

- المبحث الثاني: العلاقة السببية بين الإصابة والعمل.

• الفصل الثاني: التعويض عن إصابات العمل والمطالبة به.

- المبحث الأول: تقدير التعويض عن إصابة العمل.

- المبحث الثاني: المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل.

(1) مراد شاهر أبو عرة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير، 2013، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

الفصل الأول

مفهوم إصابة العمل

تمهيد وتقسيم:

تُعتبر إصابات العمل اليوم من المُشكلات والمُعضلات الرئيسة التي تواجهها الدول وتُعتبرها من أبرز تحدياتها؛ وذلك لما يشهده العالم من نهضة صناعية كبيرة ومُتسارعة، وما يترتب على ذلك كنتيجة حتمية كثرة الإصابات بأنواعها.

إن مفهوم الإصابة يتحدد من خلال الإطار الزمني والمكاني لوقوعها، أي أن تكون الإصابة بسبب حادث وقع أثناء أو بسبب العمل، أو ما يُعتبر بحكم القانون إصابة عمل، ويجب أن تتوافر العلاقة السببية بين الحادث والإصابة، إذ تُعدّ إصابة العمل من المخاطر المهنية التي تواجه العامل، وتمثل له تهديدًا مباشرًا لمصدر رزقه، مما استدعى الأمر إلى تدخل المُشرّع بوضع قواعد حماية تضمن للعامل المُصاب الحصول على التعويض المناسب عن فقد مقدراته على الكسب، ليتمكن بعدها من إعالة نفسه وأسرته، إلا أنه بحكم زيادة مخاطر تعرض العامل إلى إصابة عمل، وتعدّد الإصابات التي تنتج عنها قد لا تكون بعضها لها صلة مباشرة بالعمل، مما يرهق صاحب العمل بدفع التعويضات دون مبرر، لهذا كان للمشرع تحديد مفهوم لإصابة العمل.

إن هذه الرسالة تنصب على تعويض العامل المُصاب؛ إزاء ذلك كان لا بد من الباحث النقصي والبحث في مفهوم إصابة العمل والعلاقة السببية بين الإصابة والعمل، وعلى ذلك سوف يتناول الباحث في هذا الفصل المبحثين التاليين:

• المبحث الأول: ماهية إصابة العمل وشروطها.

• المبحث الثاني: العلاقة السببية بين الإصابة والعمل.

المبحث الأول

ماهية إصابة العمل وشروطها

وضع قانون العمل⁽¹⁾ وقانون الحماية الاجتماعية⁽²⁾ الأسس القانونية التي تُحدد من خلالها إصابة العمل وتمييزها عن الإصابة العادية ضمن تعريفات الإصابة المنصوص عليها بالقوانين ذات الصلة؛ وذلك لتحديد فيما إذا كانت الإصابة التي يتعرض لها العامل قد تحققت فيها العناصر والشروط القانونية كافة؛ حتى تُعتبر إصابة عمل بالمعنى القانوني بحيث يستحق العامل تعويضاً عنها وفقاً للتشريعات، حيث لا يُعتبر الإصابة إصابة عمل قانوناً يتطلب الأمر مُحددات مكانية وزمانية من حيث الأصل، مع مراعاة الاستثناءات الواردة عليها، بالإضافة إلى وجود ارتباط قانوني بين العامل وصاحب العمل من خلال عقد عمل.

وعلى الرغم من أن قانون العمل العُماني قد وضع الخطوط الأولى عن طريق الحماية الاجتماعية، إلا أن قانون الحماية الاجتماعية كان أكثر سخاءً؛ بأن أكد على حماية العامل وحرص على زيادة الأمان الاجتماعي له⁽³⁾، إذ اقتصر قانون العمل العُماني بإيراد المادتين (57) و(104) – وكذلك الحال في معظم التشريعات العمالية العربية – فتضمنت الأولى بيان التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعاف الأولية⁽⁴⁾، في حين تضمنت الثانية التزام صاحب العمل أو من يُمثله بأن يُحيط العامل قبل تشغيله بمخاطر مهنته، ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، وأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.⁽⁵⁾

(1) صدر قانون العمل بموجب المرسوم السلطاني رقم (2023/53) بتاريخ 25 يوليو 2023، ونشر في الجريدة الرسمية عدد رقم (1504) الصادر في 30 من يوليو 2023م.

(2) صدر قانون الحماية الاجتماعية بموجب المرسوم السلطاني رقم (2023/52) بتاريخ 19 يوليو 2023، ونشر في الجريدة الرسمية عدد رقم (1503) الصادر في 23 من يوليو 2023م.

(3) جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط4، 2022، ص164.

(4) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل العُماني، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ط1، 2012، ص100.

(5) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص101-102.

ومن الجدير بالذكر أن قانون الحماية الاجتماعية قد حدد على من تسري أحكام فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية وذلك بموجب المادة (87) والتي نصّت على أن: "تسري أحكام فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية بصفة إلزامية على جميع العُمانيين العاملين في سلطنة عُمان، ويشمل ذلك جميع أنواع العقود بما فيها العقود المؤقتة، وعقود التدريب والعاملين لبعض الوقت، والعاملين المتقاعدين، ويصدر قرار من المجلس بتحديد تاريخ بدء سريان أحكام هذا الفرع على العُمانيين العاملين لحسابهم الخاص، كما تسري أحكام هذا الفرع على أعضاء مجلس عُمان والمجالس البلدية، على أن يتحمل العضو سداد حصته وحصة جهة العمل من الاشتراكات المقررة وفقًا لأحكام هذا القانون. ولا تسري أحكام هذا الفرع على العُمانيين العاملين في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية أو في الخارج. ويكون سريان أحكام هذا الفرع على العمال غير العُمانيين وفقًا للفئات والقواعد والضوابط التي يصدر بها قرار من المجلس".

ولما كان ذلك؛ وحيث تُعد الإصابة عائقًا قانونيًا أمام العامل تحول بينه وبين قيامه بالعمل المتفق عليه، ولما للإصابة من أثر على عقد العمل وما ينتج منها من حقوق لا بد من الإحاطة بالشروط اللازمة باعتبار الإصابة إصابة عمل تستوجب التعويض⁽¹⁾. إزاء ذلك يقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

• **المطلب الأول: ماهية إصابة العمل.**

• **المطلب الثاني: شروط إصابة العمل.**

(1) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط5، 2010، ص254.

المطلب الأول

ماهية إصابة العمل

إنَّ لمن الأهمية بمكان التعرُّض لمفهوم إصابة العمل وصولاً لتعريفها ووضع مُحدداتها؛ حتَّى يتسنى بيان الإصابة التي يجوز اسباغ صفة "إصابة العمل" عليها قانوناً أي وفقاً لمقصد المُشرِّع، لذا لا بد من تعريف إصابة العمل، وتحديد مكان وزمان العمل، عليه سوف يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، وهما:

• الفرع الأول: تعريف إصابة العمل.

• الفرع الثاني: مكان وزمان العمل.

الفرع الأول

تعريف إصابة العمل

كفل المُشرع العُماني حماية اجتماعية للعامل الذي تلحق به إصابة عمل، فإصابات العمل التي تمس السلامة الجسدية للعامل وما تؤدي إليه حتماً من التأثير السلبي على الأداء الوظيفي للجسم الإنساني أو بحياته تختلف بحسب الأسباب المؤدية لها تبعاً لتنوع مظاهرها وتباين طبيعتها، وبالتالي وحتَّى تُنسب الإصابة إلى العمل ووصفها بأنها إصابة عمل يجب أن يكون هنالك ارتباط قي ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل سواء أكان هذا النشاط سبباً مُنشأً للإصابة أو أنها قد وقعت بسببه.

وتوصف إصابة العمل بأنها كُل إصابة تحصَّلت نتيجة ما بذله العامل تنفيذاً لالتزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل⁽¹⁾، وتكاد تُجمع التشريعات العمالية العربية⁽²⁾ على أن وقوع الإصابات بإحدى الحالات التالية تُعتبر إصابة عمل، وهي:

(1) محمد عبد الله الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، الأردن، سنة 1994، ص13.

(2) نصَّت المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته، المنشور بالجريدة الرسمية رقم (5267)، الصفحة 493، تاريخ 2014/01/29 على أن: "إصابة العمل: الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناءً (=)

1. الإصابات التي تقع أثناء العمل.

2. الإصابات التي تقع بمُناسبة العمل أو بسببه.

3. الإصابات التي تقع على الطريق في العمل (حادث الطريق).

4. الأمراض المهنيّة.

ونصّت المادة (88) من قانون الحماية الاجتماعية على أن:

"تُعَدّ إصابة عمل أي إصابة نتجت عن حادث وقع للمؤمن عليه في أثناء العمل أو بسببه، أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة في لائحة الإصابات والأمراض المهنية وغيرها من الأمراض التي يصدر بتحديددها قرار من المجلس بناءً على اقتراح من اللجنة الطبية، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل إذا توفرت في شأنها الشروط والقواعد المنصوص عليها في لائحة الإصابات، والأمراض المهنية التي تصدر وفقاً لحكم المادة (89) من هذا القانون، ويعتبر في حكم إصابة العمل ما يأتي:

1. كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عن إصابة العمل وفقاً لأحكام لائحة الإصابات والأمراض المهنية.

2. كل حالة مرضية مهنية تظهر أعراضها خلال عام من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه، ما لم

تبين لائحة الإصابات والأمراض المهنية مدّة أطول لبعض الأمراض المهنية، ويعتبر أول

تشخيص طبي مرتبطاً بالمرض المهني في حكم تاريخ وقوع الإصابة.

(=) على تنسيب المرجع الطبي، أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله، أو عودته منه شريطة أن يكون ذلك بالشكل المعتاد، أو أن يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الإياب منه". ونصّت المادة (5) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (63) لسنة 1964 على أن: "إصابة العمل: هي الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرفق أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدرها بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن له خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله، أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".

3. كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، أو في أثناء تحركه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه، أو يقيم فيه صلاته في مكان العمل أو بالقرب منه، ويشترط دائماً أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، أو أن يكون الطريق الذي سلكه يعتبر مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الإياب منه، ويعتبر في حكم ذلك الحوادث التي تقع في أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بقصد أداء مهمة مكلف بها من قبل جهة العمل.

4. حالات الإصابة التي ينتج عنها عجز كلي أو وفاة جراء الحوادث في الطريق من محل الإقامة الدائم إلى محل الإقامة لأداء العمل، وفقاً للشروط التي تبينها لائحة الإصابات والأمراض المهنية".
ويجد الباحث أنَّ المُشرِّع العُماني، وبموجب النص المشار إليه آنفاً، قد أكدَّ على ما تضمنته معظم التشريعات من اعتبار الإصابات التي تقع أثناء العمل متى كان العامل يقوم بالعمل تنفيذاً للعقد المُبرم بينه وبين صاحب العمل، وأيضاً بشموله الإصابات التي تقع بمُناسبة العمل أو بسببه، وذلك بأن تكون طبيعة عمل المُصاب هي من هيأت الظروف لوقوعها.

ويرى الباحث أنَّه قد اتسع نطاق الحماية في التشريع العُماني اتساعاً محموداً؛ بأن اعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل إصابة عمل إذا توقَّرت في شأنها الشروط والقواعد المنصوص عليها في لائحة الإصابات والأمراض المهنية التي تصدر وفقاً لحكم المادة (89) من قانون الحماية الاجتماعية - والتي لم تصدر حتى تاريخ إعداد هذه الرسالة - فمثل هذه الإصابة وإن كانت لا تجد مصدرها في حادث عمل إلا أنها ترتبط في تحققها بمباشرة النشاط المهني⁽¹⁾ - ويشترك المُشرع العُماني والمُشرع المصري في إدراج هذه الحالة من ضمن إصابة العمل.

ذهبت محكمة النقض المصريَّة إلى ضوابط ومحددات باعتبار الإجهاد والإرهاق إصابة عمل فاعتبرت أنَّ الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق لا تُعدَّ إصابة عمل إلا إذا كان المؤمن عليه قد

(1) حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديدة، ط1، سنة 1989، ص98.

بذل مجهودًا إضافيًا يفوق المجهود العادي؛ بسبب تكلفه بإنجاز عمل مُعَيَّن في وقت مُحدد يقل عن الوقت اللازم لإنجاز هذا العمل، أو بالإضافة إلى عمله الأصلي، وأن يكون الإجهاد أو الإرهاق من العمل ناتجًا عن بذل هذا المجهود الإضافي، وتسبب عنه الإصابة بأحد الأمراض المُبيَّنة بالقرار الوزاري، بحيث تتوافر الرابطة السببية بين حالة الإجهاد أو الإرهاق والحالة المرضية⁽¹⁾، على سبيل المثال لو أن عاملاً في شركة مقاولات كان يعمل في درجات حرارة مرتفعة لساعات طويلة دون فترات راحة كافية، ونتيجة العمل المتواصل أصيب العامل بنوبة قلبية أثناء عمله في موقع البناء، ونُقل إلى المستشفى حيثُ تبين من التقارير الطبية أن سبب النوبة هو الإرهاق، والإجهاد الجسدي المرتبط بطبيعة العمل وظروفه؛ الأمر الذي يُمكن اعتباره إصابة عمل إذا توافرت العلاقة السببية.

ويجد الباحث أن المشرع العماني قد اعتبر الإجهاد والإرهاق إصابة عمل، وقيدّها بشروط تُحدد وفقًا للتشريع العماني في لائحة الإصابات والأمراض المهنية - والتي لم تصدر حتى تاريخ إعداد هذه الرسالة؛ ولهذا يتمنى الباحث على المشرع العماني عند إصداره لهذه اللائحة عدم التضيق باعتبار الإجهاد والإرهاق إصابة عمل؛ إذ إنّ النظر بروح التضيق إلى أحكام الحماية يُعد نوعًا من الإمعان في التشدد لا تُبرره حكمة التشريع ولا مقتضيات العدالة.

ومن الجدير بالإشارة إلى الفارق فيما بين إصابة العمل والمرض المهني؛ إذ عرّفت الفقرة الأولى من المادة (31) من قانون الحماية الاجتماعية المرض المهني بأنه: "المرض الذي ينشأ بسبب العمل في مهنة أو صناعة تسبب هذا المرض، ولا يرجع إلى عوامل خارجة عن عمل المؤمن عليه، وفقًا لأحكام لائحة الإصابات والأمراض المهنية المنصوص عليها في المادة (89) من هذا القانون.

وعليه يكمن الفارق فيما بينهما - إصابة العمل والمرض المهني - بمصدر الضرر وليس لطبيعته؛ فإذا كان حصول الضرر بصورة مُباغته أو مُفاجئة - كما سيأتي بيانه ضمن المطلب الثاني من هذا المبحث - فهو إصابة عمل، أما إذا كان بطيئًا في حصوله، ويعود لسبب داخلي فنكون أمام

(1) الحُكم الصادر عن محكمة النقض المصرية - نقض مدني، رقم الطعن (10) لسنة 1953، جلسة 1954/06/17، مجلة القضاة، العددان الخامس والسادس 1986، ص27، والمُشار إليه لدى "حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص220.

مرض مهني وليس إصابة عمل، وتكمن أهمية هذه التفرقة بأنه يُشترط للتعويض عن إصابة العامل بمرض مهني أن يكون المرض منصوصاً عليه ضمن جدول الأمراض المهنية⁽¹⁾.

وفيما يتعلّق بحوادث الطريق وعوارضها؛ فإن الباحث يُحيل بهذا الشأن تفصيلاً إلى المبحث الثاني بمطلبه الثاني لهذا الفصل تحاشياً للتكرار والإطالة.

وعلى صعيد الأحكام القضائية، فقد تصدّت المحاكم لتعريف إصابة العمل فعرفت محكمة القضاء الإداري⁽²⁾ العُمانية إصابة العمل بأنها "الإصابة بأحد الأمراض المهنية أو بأحد الأمراض المستعصية والمزمّنة نتيجة العمل، أو حادث يحدث أثناء أداء العمل..."⁽³⁾.

وختُلاصة القول، إذا تعرّض عامل لأي إصابة في ظل الحالات المذكورة آنفاً تُعتبر إصابة عمل بالمفهوم القانوني، وبالتالي يستحق التعويض المقرر قانوناً - كما سيأتي بيانه لاحقاً - وإذا كان مفهوم إصابة العمل قد أصبح على هذه الدرجة من الاتساع فإن تحديد إطاره القانوني من خلال دراسة الأسباب أو الحالات التي يُمكن أن تؤدي إليها قانوناً، يقتضي بحثها بشيءٍ من التفصيل، وذلك ضمن الفرع الثاني.

(1) منار حلمي عبد الله عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، 2008، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ص45.

(2) استبدلت عبارة "قانون محكمة القضاء الإداري" بعبارة "قانون الإجراءات الإدارية" وفق المادة الثامنة من المرسوم السلطاني رقم (2022/35) بشأن تنظيم إدارة شؤون القضاء، الصادر بتاريخ 16 من ذي القعدة سنة 1443هـ الموافق 16 من يونيو سنة 2022م، والذي نشر في الجريدة الرسمية عدد رقم (1445) الصادر 19 من يوليو 2022م.

(3) الاستئنافان ذوا الأرقام (546 و 629) لسنة 13 ق.س، جلسة 2013/11/7، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري المستخلصة منها في الفترة 2013/10/1م وحتى 2014/9/30م في العام القضائي الرابع عشر، المكتب الفني، ط1، 2014م، ص154. وفي المملكة الأردنية الهاشمية تصدّت محكمة التمييز الأردنية بموجب حكمها رقم (248) لسنة 1965 الصادر بتاريخ 1965/08/29 لتعريف إصابة العمل بأن عرفته بأنه "... كل ضرر يصيب العامل جسدياً أثناء العمل أو بسبب العمل أو بمناسبته ونتيجة له أو لأجله أيّاً كان مكان وقوعه، ويُحدث خللاً في قدرة العامل على الاستمرار في أداء العمل المعتاد عليه كلياً أو جزئياً، مؤقتاً أو دائماً".

الفرع الثاني

مكان وزمان العمل

يتناول هذا الفرع المفهوم القانوني لمكان وزمان العمل، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: المفهوم القانوني لمكان العمل

إنَّ تحديد مكان العمل لا يثير صعوبة إذا قصد به المجال الجغرافي الذي يمارس فيه العامل مهام الوظيفة التي يشغلها؛ ذلك أنه بمجرد دخول العامل إلى حدود هذا المكان عُدَّ موجوداً في مكان عمله. فالعامل عند دخوله المجال الجغرافي يصبح خاضعاً لسلطة صاحب العمل، ومُطيعاً ومُنفِذاً لتعليماته وأوامره التي يلتزم باتباعها، بل إنَّ مخالفته لها يُعرِّضه للمساءلة التأديبية، فسلطة جهة العمل تظهر في هذا النطاق⁽¹⁾، وفي المقابل فإنَّ صاحب العمل أو جهة العمل تلتزم بضمان سلامة موظفيها أثناء وجودهم في مكان عملهم، ولا ينتهي هذا الضمان إلا حين مغادرتهم لمكان العمل، فأَيُّ إصابة تحصل للعامل في هذا المكان تُعدُّ إصابة عمل، وتلتزم جهة العمل تعويضه عن إصابة العامل⁽²⁾.

بالرجوع إلى ما أورده المُشرِّع في نصوص القانون كثيراً ما يظهر التوسع في تحديد مكان العمل وخصوصاً باعتبار بعض الأمكنة افتراضاً أنها مكان عمل مثل طريق الذهاب والعودة من العمل، وأيضاً بما ترسَّخ في بعض التطبيقات القضائية حينما اعتبرت مكان تناول الطعام مكان عمل، وبهذا ظهر تحديان لمكان العمل: داخلي وخارجي، ولتقسيم ذلك سيخوض البحث في تقسيمهما على النحو الآتي:

(1) نصَّت المادة (651) من قانون المعاملات المدنية على أنَّ: "عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر". كما نصَّت الفقرة الثانية من المادة (657) من القانون ذاته على أنَّ: "يجب على العامل: 2- أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بالعمل بما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب" كما نصَّت الفقرة التاسعة من المادة (1) من قانون العمل على أنَّ: "عقد العمل: كل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر".

(2) صالح ناصر العتيبي، التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، مجلة الحقوق جامعة الكويت، المجلد (30)، العدد (2)، ص39.

أ. **تحديد مكان العمل من الناحية الداخلية:** انسجامًا مع هذا الفهم لمكان العمل ذهب أحد الفقهاء إلى أن مكان العمل يتحدد بالبوابة الخارجية له، فَيُعَدُّ العامل في مكان العمل منذ أن يجتاز هذه البوابة دخولًا إلى مكان عمله، ويظل كذلك، وفي أي موقع يوجد فيه داخل هذا المكان، حتى يجتاز هذه البوابة خروجًا منه عقب انتهاء عمله⁽¹⁾. لذلك فإنه يسوغ أحد الفقهاء الفقه هذا التفسير الواسع لمفهوم مكان العمل، الذي جاء لمصلحة العامل أو الموظف بأن جهة العمل يقع عليها التزام تأمين جميع الأماكن التابعة لها عن طريق اتخاذ كل الاحتياطات اللازمة؛ لمنع وقوع الحادث عند حضور الموظفين أو العاملين لأماكن عملهم، أو عند انصرافهم⁽²⁾. وبالإشارة إلى ما ذهبت إليه المحكمة العليا العُمانية في حُكْمٍ لها بإقرارها تعويض العامل الذي أصيب أثناء عمل في إحدى مشاريع الشركة التي يعمل بها، بسقوطه من أعلى المبنى على رأسه تُعَدُّ الإصابة التي تعرض لها العامل كانت أثناء علاقة العمل التي ترتبط بينه وبين الشركة المُستخدمة وأن الإصابة كانت خلال فترة مشمولة بالمظلة التأمينية⁽³⁾، فهذا ترسيخ لمدلول تحديد مكان العمل من الناحية الداخلية لدى القضاء العُماني.

ب. **تحديد مكان العمل من الناحية الخارجية:** يذهب بعض الفقه إلى أن تحديد الحالات التي يُعد فيها العامل كأنه لا يزال في مكان العمل؛ على الرغم من مغادرته للموقع الجغرافي لمكان مقر العمل من خلال التفرقة بين فرضيتين على النحو التالي:

• **الفرضية الأولى:** هو العامل الذي يغادر مكان العمل نهائيًا، أي يغادره بعد انتهاء ساعات العمل، وليس في نيته العودة إليه إلا في حالة تسلم العمل في يوم جديد. ففي هذه الفرضية فإن العامل بمُغادرته لمكان العمل يفقد تبعيته لجهة العمل، ومن ثم فإن الحادث الذي يقع له خلال هذه الظروف لا يعد حادث عمل⁽⁴⁾.

(1) جلال محمد إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، ط1، 1989، ص214.

(2) صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص40.

(3) نقلًا عن سعيد المعشري، تعويض العامل المصاب في القانون العماني، دراسة مقارنة، رسالة أطروحة دكتوراة،

2019، جامعة الإسكندرية، مصر، ص102.

(4) صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص42.

• **الفرضية الثانية:** يتحقق إذا غادر العامل مكان العمل بصورة مؤقتة وليس نهائياً، وفي نيته العودة إليه

مرة أخرى لإتمام عمل اليوم ذاته بعد انقضاء الأمر الذي غادر مكان العمل من أجل القيام به. وفي هذه الفرضية لا بد أن يتم التمييز بين ثلاث حالات:

- **الحالة الأولى:** وهي الحالة التي يغادر فيها العامل مكان العمل بناءً على تكليف من صاحب العمل، أو جهة عمله لقضاء أمر يتعلق بالعمل أو لمصلحة العمل، كما لو كُلف العامل بالتوجه إلى مؤسسة أو إدارة أخرى لإنجاز عمل للجهة التي يعمل فيها؛ فالعامل في هذه الحالة يكون في مهمة عمل، بحيث يعد الحادث الذي يقع له خلال أدائه لهذه المهمة في أي مكان وأي زمان حادث عمل، ويشمل طوال الفترة التي يكون فيها العامل مكلفاً بمهمة العمل بدءاً من خروجه من مكان العمل حتى وصوله إلى مكان أداء المهمة، وطوال فترة أدائه لها حتى عودته إلى مكان عمله، ما لم ينشغل عن أداء المهمة بأمر شخصي محض يخرج عن حدود مهمته.

- **الحالة الثانية:** وهي الحالة التي يغادر فيها العامل مكان العمل لقضاء أمر غير متعلق بالعمل، أي يكون متعلقاً بالمصلحة الشخصية للعامل؛ اقتضت الظروف ضرورة إتمامه خلال وقت العمل، مثال: أمر قضائي بالتكليف بالحضور بصفته الشخصية، ففي هذه الحالة لا يعد الحادث الذي يقع له حادث عمل سواء أكان خروج العامل بإذن من رئيسه في العمل أم دون إذنه فلا تُعد إصابة عمل.

- **الحالة الثالثة والأخيرة:** وهي الحالة التي يغادر فيها العامل مكان عمله لفترة وجيزة لقضاء ضرورة أساسية من ضرورات الحياة تضطره ظروف العمل إلى أدائها خارج مكان العمل، مثال: خروج العامل في فترة الاستراحة لعدم توفر دروات المياه في مقر العمل، أو عدم توفر الغذاء في فترة الاستراحة؛ شريطة أن تكون المغادرة بموافقة صاحب العمل أو جهة العمل الصريحة أو الضمنية، فلا يُعد حادث عمل إذا دلت الظروف أنه تجاوز ما يفي حاجته؛ كما لو ذهب العامل إلى دورة مياه بعيدة جداً عن مقر العمل على الرغم من وجود أخرى بجانب مكان عمله⁽¹⁾.

(1) جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 267.

وبإنزال ما تم استعراضه في تحديد مكان العمل من الناحية الداخلية والخارجية؛ توصل الباحث إلى أن القضاء العُماني وبعض الفقهاء قد أخذوا بالمفهوم الواسع لمكان العمل، فمن ناحية التحديد للمكان الداخلي لمقر العمل لم ينص المُشرّع صراحة بتحديدّها، وإن ذلك المبدأ العُمالي الصادر من المحكمة العليا، والمُشار إليه آنفًا، هو ترسيخ على اعتبار أن المشروع الذي تنفذه الشركة، وتعرض العامل لحادث في مكان المشروع يعد مكانا داخليا لمقر العمل عليه يستوجب التعويض.

أما فيما يتعلق بتحديد المكان الخارجي للعمل فإن المُشرّع العُماني حددهُ في تعريف إصابة العمل وهو عندما يكون العامل تحت سلطة صاحب العمل، ويبدأ ذلك من لحظة مغادرتهُ لمنزله متجهًا إلى مقر عمله إلى حين عودته من العمل إلى منزله. وسيقوم الباحث بمعالجة ذلك المفهوم لاحقًا من خلال تحديد مكان العمل الخارجي.

ثانيًا: المفهوم القانوني لزمان العمل

الأصل أنَّ زمان العمل يتحدد ببداية ساعات العمل، أي بدخول العامل إلى مكان العمل، وينتهي بنهاية ساعات العمل، أي بخروج العامل من مكان عمله، فأَي حادث يقع للعامل خلال هذه الفترة الزمنية فإنه يعد حادث عمل، ويرجع السبب في ارتباط زمان العمل بساعات العمل، ويتحدد وقت العمل من قبل صاحب العمل عبر القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها، أو بموجب عقد يبرمه كل من صاحب العمل مع العامل ليحدد وقت بدء العمل ونهايته، وقد عرّفت الفقرة (15) من المادة (1) من قانون العمل ساعات العمل بأنها: "الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه".

إنَّ تحديد المقصود بساعات العمل يقتضي أن نبحثها من خلال مسألتين: الأولى تتعلق بحكم الأوقات السابقة لساعات العمل الرسمية واللاحقة عليها. أما الثانية فتتعلق بأوقات الراحة التي تتخلل ساعات العمل⁽¹⁾.

(1) مراد شاهر أبو عرة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير، 2013، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ص41.

- الحالة الأولى: الأوقات السابقة لساعات العمل الرسمية واللاحقة عليها: إن فترة العمل تبدأ

بوقت معين وتنتهي بوقت معين، ويحرص العامل على الالتحاق بمقر عمله قبل بدء ساعات العمل الرسمية بوقت كافٍ تحسباً لازدحام الطرق واحتمال تأخره عن الالتحاق بالعمل في الوقت المحدد، ذلك بقصد تجنب التأخر بمباشرة عمله كون سيقترتب على التأخير جزاءات مُعيَّنة، ولهذا فإن الوقت الذي يصل فيه العامل إلى مقر عمله حتى لو كان قبل موعد ابتداء العمل، وإن كان لا يحتسب ضمن ساعات العمل المأجورة، إلا أنه يدخل في مفهوم زمان العمل على نطاق حوادث العمل بحيث يعتبر الحادث الواقع على العامل أثناءه حادث عمل⁽¹⁾. ومن الجدير بالإشارة أن الفقرة (16) من المادة (1) من قانون العمل العُماني قد عرفت ساعات العمل الليلية بأنها "الفترة ما بين الساعة التاسعة مساءً، والخامسة صباحاً، والتي يكون فيها العامل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه" وبينت المادة (71) من القانون ذاته أن على صاحب العمل أن يمنح العامل أجراً إضافياً يعادل أجره الأساسي محسوباً وفقاً لساعات العمل الإضافية، مضافاً إليه (25%) على الأقل عن ساعات العمل النهارية و(50%) على الأقل عن ساعات العمل الليلية؛ وفي هذا يرى الباحث وتطبيقاً للقاعدة الأصولية في علم أصول الفقه (اتحاد العلة يوجب اتحاد الحكم) وطالما أن العلة في زيادة الأجر عن ساعات العمل الإضافية الليلية هي زيادة المشقة والخطورة، وهذه العلة موجودة أيضاً في حالة الإصابة الليلية لا بل قد تكون أشد، وبالتالي فإن الحكم يجب أن يتحد؛ وبالتالي فإنه ينبغي أن يكون التعويض عن إصابة العمل الليلية أعلى من التعويض عن إصابة العمل النهارية؛ وذلك لاتحاد العلة المبيّنة آنفاً، لذا يوصي الباحث المشرع أن يأخذ هذه المسألة بعين الاعتبار، بحيث يكون التعويض عن إصابة العمل الليلية تزيد على التعويض عن إصابة العمل النهارية، كونه في العمل الليلي تزداد المشقة البدنية والنفسية؛ بسبب اضطراب النظام الحيوي وقلة الراحة للعامل، كما تتضاعف الخطورة نتيجة انخفاض مستوى الإشراف وازدياد احتمالية وقوع إصابة العامل.

(1) سعيد المعشري، مرجع سابق، ص 105.

- الحالة الثانية: أوقات الراحة خلال ساعات العمل: إنَّ مفهوم زمان العمل لا يقتصر على تحديد حوادث العمل خلال ساعات العمل التي يمارس خلالها الموظف واجبات وظيفته أو عمله؛ لأن غالبًا ما يمنح العاملون أوقات راحة خلال ساعات العمل الرسمية لتجديد نشاطهم؛ حتى يتمكنوا من العودة إلى مزاولة العمل وهم أكثر نشاطًا وإقبالًا للعمل، وهذا ما أوجبه المادة (70) من قانون العمل على صاحب العمل بوجوب أن يوفر للعامل ساعة للراحة يوميًا وتناول الطعام، وأن عليه أن يضع في مكان ظاهر بمنشأته جدولًا لساعات العمل ومواعيد الراحة اليومية والأسبوعية، ولذلك فإن الحادث الذي يقع على العامل أثناء أوقات الراحة يعد حادث عمل ما دام يقضي هذه الراحة في مكان العمل، أو ملحقاته أو في أي مكان يدل على خضوع العامل لسلطة صاحب العمل أو جهة عمله ورقابتها، باعتبار أن هذا العامل لا يزال خلال هذه الفترة خاضعًا لتوجيهات صاحب العمل أو جهة العمل وتعليماتها وإشرافها⁽¹⁾.

من خلال ما تقدم يوجز الباحث أن مكان وزمان العمل يتحدد متى كان العامل خاضعًا لسلطة ورقابة وإشراف صاحب العمل أو الجهة التي يعمل لديها العامل، ولا ينحصر مفهوم المكان بمقر العمل فقط، وكذلك زمان العمل لا ينحصر بساعات العمل الرسمية، أو زمان ساعات العمل الفعلية، وإنما يمتد متى كان العامل خاضعًا لسلطة ورقابة وإشراف صاحب العمل أو الجهة التي يعمل لديها العامل.

(1) جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 237.

المطلب الثاني

شروط إصابة العمل

أشار الباحث في المطلب السابق لمفهوم إصابة العمل ومكان وزمان العمل؛ والآن لا بد من الخوض في غمار البحث عن شروط إصابة العمل، التي يُشترط توافرها باعتبار الإصابة التي وقعت على العامل هي إصابة عمل مشمولة بالتعويض عن إصابة العمل، وبالأخص مع صدور قانون جديد ينظم التغطية التأمينية للعامل المُصاب؛ وهو قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52).

والجدير بالذكر أنَّ المادة (89) من قانون الحماية الاجتماعية الجديد نصّت على أنه يصدر لمجلس إدارة الصندوق لائحة الإصابات والأمراض المهنية بالتنسيق مع اللجنة الطبية، على أن تتضمن بصفة خاصة جدولاً للأمراض المهنية وأعراضها والأعمال المُسببة لها، وتصنيفاً لإصابات العمل، وضوابط وأحكام تقدير درجات العجز، وشروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل.

ويتبيّن من خلال النص المُشار إليها آنفاً أن المُشرّع العُماني أوكل الأمر لمجلس إدارة الصندوق - صندوق الحماية الاجتماعية وفقاً للفقرة الأولى من المادة (1) من قانون الحماية الاجتماعية- بوضع لائحة الإصابات والأمراض المهنية بالتنسيق مع اللجنة الطبية، وإن تلك اللائحة لم تصدر حتى تاريخ إعداد هذه الرسالة، وحتى صدور لائحة الإصابات والأمراض المهنية؛ يعمل مؤقتاً بأحكام قانون الحماية الاجتماعية ذات الصلة، مع الاسترشاد بقانون التأمينات الاجتماعية، وقانون تعويض إصابات العمل والأمراض المهنية السابق والاسترشاد باللوائح السابقة لسد الفراغ إلى حين صدور اللائحة الجديدة من مجلس إدارة الصندوق.

يتلخص لنا بأنَّ إصابة العمل يجب أن تكون أثناء وبسبب العمل، أو بما في حكمها وفق الثابت فيما تم التطرق له في المطلب الأول، وإنَّ على ضوء ذلك نرى أن أحد شروط إصابة العمل

هو ثبوت حدوث ضرر جسدي بجسم العامل، وما ينجم عنه من عجز مهني كُلّي دائم أو عجز مهني جزئي دائم، وذلك وفقاً لتعريفهما الوارد في المادة (1) بفقرتيها (32 و33)، حيث نصّت على أن:

" 32- العجز المهني الجزئي الدائم: العجز الذي تسببه إصابة العمل أو المرض المهني، وينتج عنه نقص مستديم في مقدرة المؤمن عليه على الكسب وفقاً لما تقرره المؤسسة الصحية المرخصة من اللجنة الطبية.

33- العجز المهني الكلي الدائم: العجز الذي تسببه إصابة العمل أو المرض المهني، وينتج عنه فقدان تام مستديم في مقدرة المؤمن عليه على الكسب وفقاً لما تقرره المؤسسة الصحية المرخصة من اللجنة الطبية".

ويتضح من خلال ما تقدّم من وجوب أن يلحق الضرر بجسم العامل، وأن يقع هذا الحادث بشكل مُباغت وفجائي، وعليه سيتم مناقشة الشرطين وفق التقسيم الآتي:

• الفرع الأول: أن يلحق ضرر بجسم العامل.

• الفرع الثاني: وقوع الإصابة بشكل مُباغت وفجائي.

الفرع الأول

أن يلحق ضرر بجسم العامل

إنّ الضرر هو إلحاق إيذاء بالآخرين، أو كل إيذاء يلحق بالشخص سواءً في حاله، أو ماله، أو عرضه، أو عاطفته، وينتج عن هذا الإيذاء خسارة مائيّة أو نقص في المنافع، أو زوال بعض الأوصاف. وعُرف الضرر بأنه "ما يصيب الشخص في حق من حقوقه كحق السلامة الجسدية، أو الحق في الحياة، أو في أي مصلحة مشروعة يحميها القانون سواء كانت هذه المصلحة مرتبطة بالمال أو بالجسد أو بغيرها من المصالح المشروعة"⁽¹⁾، ولذلك الضرر له عدة أنواع منها الضرر المادي والضرر المعنوي، ويعد الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية المدنية.

(1) طه عبد المولى طه، التعويض عن الأضرار الجسدية، دار الكتب القانونية، مصر، ط1، بدون سنة نشر، ص13.

والجدير بالذكر أنَّ المُشرِّع العُماني قد ألزم فاعل الضرر بالتعويض عن كل إضرار، حيث نصّت المادة (1/176) من قانون المعاملات المدنية، على أن: "كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو كان غير مميز بالتعويض"، والضمان يكون بجبر الضرر الحاصل.

وعند الحديث عن الضرر ضمن إطار إصابة العمل؛ فإن قيام المسؤولية يقتضي أن يقع ضرر للعامل شريطة أن يكون المضرور أي العامل المتضرر مرتبطاً مع صاحب العمل بعقد عمل.

كذلك الأمر يثبت مساس الحادث بجسم العامل هو بحدوث ضرر جسدي، كما بينته المادة (1) بفقرتيها (32 و33) من قانون الحماية الاجتماعية والمُشار إليها آنفاً، وذلك ببيانها المقصود بالعجز المهني الكلي الدائم والجزئي الدائم؛ الأمر الذي يتبيّن من خلاله ضرورة توافر شرط المساس بجسم العامل للقول بأننا أمام إصابة عمل يستحق العامل تعويضاً عنها.

وقد جاء في القضاء العُماني باعتبار أن إصابة العمل مبنية على قواعد التعويض عن الضرر الناجم عن الاعتداء على الجسد وسلامته، وهي تعويضات مقدرة تقديراً عادلاً ومنضبطاً يُحدد مقداره نوع الإصابة ومكانها⁽¹⁾.

وكانت محكمة النقض الفرنسية تتطلب وجود العنف في الحادث حتى تعتبر الإصابة الناجمة عن الحادث إصابة عمل، إلا أنها تراجعت عن هذا الرأي لدرجة أنها أصبحت تتجاهل العنف في قراراتها ولا تشير إليه⁽²⁾، فلا بد لاعتبار المساس الجسماني شرطاً للإصابة أن تراعى فيه العوامل السابقة واللاحقة على الإصابة، فإذا تهيأت عوامل سابقة لدى العامل كالمرض قبل وقوع الحادث تعين التأكد من أن الضرر الذي لحق العامل نتيجة حتمية المرض القديم، عندها لا تُعدّ إصابة عمل لعدم قيام الرابطة السببية الكافية بين حادث العمل والإصابة.

(1) المبدأ (6)، الطعن رقم(2019/695م)، جلسة 2020/3/13م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دائرة المحكمة العليا الشرعية والمدنية والمبادئ المستخلصة منها في الفترة 2020/10/1، وحتى 2021/9/30م السنة القضائية (21)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ط1، 2023م، ص491.

(2) فؤاد مرسي، أساس التعويض عن إصابة العمل، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، العدد (3)، 2022م، ص528.

أضف لذلك، إذا كانت هناك عوامل لاحقة على الإصابة كعدم تناول العلاج، وما شابه ذلك مما أدى إلى تدهور حالة العامل المصاب لسبب يعود إليه فإنه يؤدي إلى قطع العلاقة السببية بين حادث العمل والإصابة، ولا تعتبر في هذه الحالة إصابة عمل، إذ لا يُعقل مساءلة صاحب العمل عن تفاقم الإصابة نتيجة لتقصير العامل المصاب في حق نفسه، وما يؤيد ذلك ما نصت عليه المادة (103) من قانون الحماية الاجتماعية على أن يجوز للصندوق أن يوقف صرف معاش العجز أو صرف البدل اليومي إذا لم يتقدم المؤمن عليه؛ أي العامل المصاب إلى جهة العلاج في الموعد الذي يخطر به، أو إذا امتنع عن المثول للعلاج وللزيارات والفحوصات الطبية، أو عن المواظبة على التأهيل الذي تقررته المؤسسات الصحية المرخصة أو لجنة التظلمات الطبية بحسب الأحوال، أو إذا لم يمتنع عن ممارسة أي نشاط غير مسموح به بمعرفة المؤسسات الصحية المرخصة أو اللجنة المذكورة، أو امتنع عن إعادة الفحص الذي تطلبه جهة العلاج أو الصندوق.

وخلاصة القول بأن مقتضى هذا الشرط أن ينصب الفعل أو الضرر على جسم الإنسان، فإذا وقع على ما عداه فلا يُعدُّ حادثاً، كالأفعال التي تقع على الذمة المالية للعامل، كتلف ملبسه، فهذه الأفعال وإن كان لا يُعوّض عنها وفقاً للقواعد والتشريعات الخاصة بتعويض إصابات العمل، فليس معنى ذلك أن تكون عارية من كل تعويض، فتعويضها يتم وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية⁽¹⁾.

الفرع الثاني

وقوع الإصابة بشكل مباغت وفجائي

لم يُبين المشرع العماني المقصود بعنصر المفاجئة والمباغته كأحد شروط إصابة العمل حتى تعتبر الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل، تاركاً تفسير ذلك للقضاء والفقهاء وحسباً فعل - وإن عنصر الفجائية أحد أهم العناصر الواجب توافرها في إصابة العمل، ويُقصد بأن يكون مباغتاً ومفاجئاً هو أن

(1) محمد سعيد عبد النبي خلف، تأمين المسؤولية من إصابات العمل، أطروحة دكتوراة، 1981، كلية الحقوق جامعة عين شمس، ص 107.

تقع الإصابة خلال فترة وجيزة لا يمكن تفاديها، أي أن يبدأ وينتهي خلال فترة قصيرة للغاية، وأما إذا استغرق الفعل زمناً بحيث يفصل بين بدايته ونهايته زمناً ممتداً فلا يُعد الفعل حادث عمل.

فالفجائية والمباغطة تتعلق بالفعل ذاته وليس بنتيجته، فمتى كان الفعل مفاجئاً حتى ولو تراخى أثره الضار على المصاب إلى مُدة زمنية يكون حادث عمل، فمتى توافر عنصر المفاجأة في الفعل فإن ما يسفر عنه من إصابة تعتبر إصابة عمل، بصرف النظر عن الضرر الذي ينتج عنه أن يتمثل بجرح أو مرض ولو لم تظهر أعراضه إلا في وقت لاحق⁽¹⁾.

ومن الجدير بالإشارة إلى أنَّ الفجائية تكون مباغطة في وقوع الحادث، وقد يحدث ذلك -على سبيل المثال- بانفجار الآلة التي يعمل عليها العامل بشكل مفاجئ، على الرغم من اتباعه تعليمات الأمن والسلامة المهنية، وبهذا يكون الحادث فجائياً ومباغطاً، حيث لا يتوقعه العامل فهي الإصابة التي تحدث بشكل مفاجئ⁽²⁾.

كما أنه ليس من الضرورة ظهور آثار الضرر الحاصل للعامل نتيجة الإصابة فوراً، فكون الحادث فجائياً لا يعني ضرورة كون الضرر الناتج عنه فورياً⁽³⁾، وهذا ما يتفق معه الباحث كون الحوادث الناجمة عن انفجار صهرنج يحتوي على مواد خطرة قد تظهر أعراض انتشار الغاز السام في جسم العامل في وقت لاحق ويتعين على العامل المصاب إثبات ذلك من خلال الفحص الطبي تطبيقاً للمادة (103) من قانون الحماية الاجتماعية والمُشار إليها آنفاً.

(1) سعيد عبدالله المعشري، مرجع سابق، ص 126.

(2) محمد حسين منصور، قانون التأمينات الاجتماعية، الإسكندرية مصر، ط1، 1996، ص 221.

(3) المرجع السابق، ص 221.

المبحث الثاني

العلاقة السببية بين الإصابة والعمل

يُشترط لتوافر إصابة العمل وجود علاقة سببية بين الإصابة والعمل؛ أي أن الإصابة وقعت بسبب ظروف العمل، وأن تكون في النطاق المكاني والزمني للعمل، وحيث إن العلاقة السببية الركن الجوهري الذي يربط الواقعة محل الإصابة بطبيعة العمل الذي يؤديه العامل، فمن دون هذا الرابط السببي لا يمكن اعتبار الحادث إصابة عمل وفقاً لما سيتم بيانه لاحقاً.

وبناء على ذلك سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين وفق التفصيل التالي:

- المطلب الأول: وقوع الحادث بسبب العمل.
- المطلب الثاني: الإصابة على طريق العمل والعودة منه.

المطلب الأول

وقوع الحادث بسبب العمل

لم يكتفِ المُشرِّع العُماني أن يقع الحادث أثناء العمل لاعتبار الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل، إنما اشترط كذلك أن تقع بسبب العمل، وهو ما بينته المادة (88) من قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53)، حيث نصت المادة على أن "تُعَدَّ إصابة عمل أي إصابة نتجت عن حادث وقع للمؤمن عليه في أثناء العمل أو بسببه...".

ولبيان مفهوم سبب العمل المنصوص عليه في المادة (88) من قانون الحماية الاجتماعية، كعنصر من عناصر الحادث حتى يوصف بحادث العمل الموجب لتعويض العامل المُصاب، لذلك سيبين الباحث من خلال تناول مفهوم العلاقة السببية بين الحادث والعمل، وإثبات علاقة السببية بين الحادث من خلال الفرعين الآتيين:

- الفرع الأول: العلاقة السببية بين العمل والإصابة.
- الفرع الثاني: إثبات السببية بين الحادث والعمل.

الفرع الأول

العلاقة السببية بين العمل والإصابة

يُقصد بالعلاقة السببية ابتداءً العلاقة بين السبب والمُسبب؛ أي وجود ارتباط بين الفعل والنتيجة والعلاقة بينهما، وإن قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) ينطبق إذا ما حدثت الإصابة أثناء العمل أو بسبب العمل، وعلى ذلك فإنه لا يشترط أن تقع الإصابة أثناء العمل فقط، ولكن يجوز كذلك أن تكون الإصابة بسبب العمل، فإذا ما وقعت الإصابة خارج العمل فيجب في هذه الحالة أن تكون هناك علاقة كافية بين الحادث وبين عمل المصاب، فلولاً هذا العمل لما وقع الحادث⁽¹⁾.

فالحوادث التي تقع خارج وقت العمل، ولكنها ترتبط به برابطة السببية تُعدّ حوادث عمل، ويتحقق بها الخضوع لقانون الحماية الاجتماعية الجديد كونه هو القانون الواجب التطبيق فيما يتعلق بإصابة العمل، فلا يهم مكان الحادث، بل المهم وقوعه بسبب عمل ولصالح صاحب العمل، ولكن لا يشترط أن يكون العمل هو السبب الوحيد؛ لأنه لا محل لقيد بغير نص، ولذلك إذا تُعددت أسباب الحادث فيكفي أن يكون العمل أحدها⁽²⁾.

وأكد القضاء العُماني على مفهوم العلاقة السببية المتّسع بين العمل والإصابة من خلال بحث عن إصابة العمل أثناء ممارسة عمله، وخلاصة الحكم؛ أنه تبين من خلال التحقيق الذي أجرته هيئة التأمينات الاجتماعية أن العامل كان يحمل أسطوانات غاز بأوزان ثقيلة، ويقوم بتنزيلها مع زميل آخر له مما حدث بسقوطها مُسببةً له انزلاق غضروفي في العمود الفقري⁽³⁾، ومن خلال ذلك المبدأ يرى الباحث أنَّ القضاء العُماني أحسن بالأخذ بالمفهوم المتّسع للعلاقة السببية، فالحوادث قد يحدث في

(1) سمير عبد السميع الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر، 2004، ص26.

(2) علي العريف، شرح التأمينات الاجتماعية، مطبعة مخيمر، مصر، سنة 1978، ص107.

(3) حكم المحكمة الابتدائية بمسقط (الدائرة المدنية) رقم (2016/308) بتاريخ 21 يونيو 2016 م. مشار إليه لدى سعيد المعشري، تعويض العامل المصاب، مرجع سابق، ص112.

لحظة واحدة ويستمر تأثيراته لفترة زمنية كما هو مبين في هذا الحكم بأن الإصابة حدثت بفترة زمنية محددة، وتأثيراتها استمرت لفترة زمنية، وبالتالي واصل العامل العمل بعد الإصابة مما نتج عنها من زيادة مضاعفات أقرت المحكمة أنها ناتجة عن الإصابة ذاتها.

وكذلك بينت المحكمة الابتدائية بمسقط في حكم لها على أن ادعاء العامل بإصابته بمشاكل في الجيوب الأنفية أثر تعرضه للغازات والأتربة والحرارة الشديدة نتيجة عمله بالأفران، وإن كانت اللجنة الطبية المختصة ثبت لديها عن تخلف العجز، إلا أنه لم يثبت لديها أن الإصابة التي تخلف عنها العجز كانت بسبب العمل، وإنما العجز تخلف عن إصابة غير مهنية، وبذلك تنتفي العلاقة السببية بين الإصابة والعجز⁽¹⁾، ويرى الباحث موقف القاضي في هذا الحكم يُعد تضيقاً في تفسير مفهوم إصابة العمل؛ لأنه حصر التعويض في الإصابات التي يثبت فيها السبب المهني بشكل يقيني، ولم يُعمل بقاعدة الاحتمال الراجح أو الظروف المهنية المحيطة كقرائن كافية لإثبات الصلة السببية.

واستناداً إلى هذا المفهوم المتسع ذهب القضاء المصري إلى اعتبار إصابة عمل كل ما يقع للعامل في منطقة العمل التكاملية المتعلّقة مباشرة بمنطقة العمل الأصلية إذا كان وجوده هناك في شؤون العمل الأصلي⁽²⁾. وخلاصة ذلك الحكم أن الحادث ثبت وقوعه في منطقة العمل التكميلي المتّصل مباشرة بمنطقة العمل الأصلية وفي يوم عطلة، كما يدل على أن النية كانت مُتجهة إلى إنجازه في وقت مُبكر، وحيثُ تكون القرائن قائمة على أن الحادث وقع أثناء القيام بالعمل المنوط بالمُتوفى والمنوط بالإشراف عليه وبسببه وقع الحادث أرداه قتيلاً، ومن ذلك اعتبرته محكمة استئناف القاهرة حادث عمل ويستحق التعويض عنه.

(1) حكم المحكمة الابتدائية بمسقط (الدائرة المدنية) رقم (2015/721) بتاريخ 2015/01/26 م، حكم غير منشور.

(2) محكمة استئناف القاهرة - الدائرة الثالثة المدنية - القضية رقم 907 لسنة 77 ق جلسة 1961/4/18.

الفرع الثاني

إثبات السببية بين الحادث والعمل

بتطبيق القاعدة العامة في الإثبات الواردة في قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية التي نصت على المُدَّعي إثبات الالتزام وعلى المُدَّعى عليه إثبات التخلص منه⁽¹⁾، يكون عبء الإثبات ملقى على عاتق العامل، ولهذا بيّن قانون الحماية الاجتماعية بموجب المادة (104) منه على صدور لائحة الإصابات والأمراض المهنية لتنظيم كل ما يتعلق بإصابة العمل، فنصت على أن: "... وتبين لائحة الإصابات والأمراض المهنية الإجراءات الواجب اتباعها في شأن الإبلاغ عن الإصابة والضوابط المتعلقة بالتعامل مع المؤمن عليه الذي حدثت له إصابة عمل، وقواعد التعويض عن هذه الإصابة، وتحدد اللائحة البدلات والتعويضات واجبة السداد من جهة العمل في حالات عدم الالتزام بإجراءات الإبلاغ، كما تحدد الاشتراكات والمبالغ الإضافية الناشئة عن المخالفة، وذلك دون الإخلال بالجزاء والغرامات الإدارية المقررة وفقا لأحكام هذا القانون".

كما وبيّنت المادة (74) من اللائحة التنفيذية لقانون الحماية الاجتماعية أن: "يتولى موظفو الصندوق ممن لهم صفة الضبطية القضائية، أو من يندبهم الصندوق من الموظفين إجراء التحقيق في الشكاوى والإخطارات المتعلقة بفروع التأمين الاجتماعي، ومن ذلك بصفة خاصة ما يتعلق بإصابات العمل والأمراض المهنية، على أن يراعى عند إجراء التحقيق في الإصابة الآتي:

1. التحقق من ظروف الحادث الذي نشأت بسببه إصابة العمل بالتفصيل، بما في ذلك سماع وتدوين أقوال المؤمن عليه المصاب متى ما كان ذلك ممكنا وأقوال الشهود وإفادة جهة العمل.
2. التحقق مما إذا كانت الإصابة قد وقعت نتيجة لتحقيق إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (101) من القانون⁽²⁾.

(1) انظر المادة الأولى من قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية، المرسوم السلطاني رقم (2008/68).

(2) نصت المادة (101) من القانون ذاته على أن "لا يستحق البديل اليومي لإصابة العمل أو التعويض عن العجز المهني الجزئي الدائم في الحالات الآتية: ١ - إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه. ٢ - إذا حدثت الإصابة بسبب (=

3. التحقق مما إذا كانت الإصابة وقعت بسبب مخالفة جهة العمل لأحكام السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في قانون العمل أو غيره من القوانين والنظم الوظيفية ذات الصلة. ويجوز للصندوق الاكتفاء بمحضر التحقيق الذي تجريه جهة العمل في شأن واقعة إصابة العمل إذا كان مستوفياً البيانات واشترطات التحقيق المنصوص عليها في هذه المادة".

ويتبين من هذين النصين أن العمل بهما يساعد العامل في الإثبات المكلف به كما يمكن الإثبات بكل طرق الإثبات بما في ذلك الالتجاء إلى قرائن الواقع، وللقاضي سلطة واسعة في استنباط تلك القرائن، كما ألا يتقيد القاضي بالقاعدة التي توجب عليه ألا يحكم إلا بما ظهر له من إجراءات الدعوى المعروضة وما يعرض عليه فيها من أدلة⁽¹⁾. مفاد نص المادة (54) من قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية أن للقاضي أن يستنبط قرائن أخرى للإثبات لم ينص عليها القانون.

ويرى الباحث أن من خلال ذلك النص وضع المشرع لقاضي الموضوع السلطة التقديرية في استنباط القرائن التي يعتمد عليها في تكوين عقيدته غير مقيد بذلك بالقاعدة التي تفرض عليه، فله أن يعتمد على القرينة المستفادة من تحقيقات أجريت في غيبة الخصوم، أو من محضر جمع الاستدلالات الذي أجرته الشركة يستخلص منها متى كان استنباطه سائغاً.

كما أن النظام القانوني لإثبات إصابات العمل يركز بمجمله على القرائن القضائية، التي ابتدعها ليستفيد منها العامل من الحماية التي تقدمها له القوانين الخاصة بإصابات العمل، مثل أن يثبت قيام علاقة عمل بينه وبين صاحب العمل، وأن الضرر الجسماني الذي أصابه أثناء وبسبب العمل، ومن هذه القرائن هي قرينة الإسناد إلى الحادث، وقرينة مهنية الحادث، وقرينة الإسناد اللاحق؛ وسيقوم الباحث بتفنيدها وفق الآتي:

(=) انحراف متعمد في السلوك من المؤمن عليه، ويعتبر في حكم ذلك الحالات الآتية: أ - كل فعل يأتيه المؤمن عليه تحت تأثير الخمر أو المخدرات أو المؤثرات العقلية. ب - كل مخالفة صريحة لتعليمات جهة العمل أو لتعليمات الوقاية ومعايير السلامة. ولا يطبق هذا الحكم إذا نشأ عن الإصابة في الحالات المذكورة وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً مهنياً دائماً تصل نسبته إلى (30%) ثلاثين في المائة من العجز المهني الكلي الدائم فأكثر".

(1) سمير عبد السميع الأودن، مرجع سابق، ص26.

أولاً: قرينة الإسناد إلى الحادث

ومقتضى هذه القرينة يؤدي إلى إعفاء المُصاب من إثبات التحقيق المادي للواقعة مصدر الإصابة ذاتها، استناداً بأن كل مكان يوجد فيه العامل بناءً على أمر من صاحب العمل يعتبر مكاناً للعمل، وأن الفترة الزمنية التي يستغرقها في تنفيذ مثل هذا الأمر تعتبر وقتاً للعمل⁽¹⁾، فعلى سبيل المثال لو قرر صاحب العمل نقل العامل إلى موقع عمل مؤقت وأثناء توجهه إلى الموقع تعرّض لحادث سير، فبموجب قرينة الإسناد إلى الحادث لا يُطلب من العامل إثبات أن الحادث ناتج مباشرة عن تنفيذ العمل؛ لأن وجوده في ذلك الموقع كان بأمر من صاحب العمل، ويُعدّ وقتاً ومكاناً للعمل.

ثانياً: قرينة مهنية الحادث

مفهوم هذه القرينة أن وقوع الحادث في مكان وزمان العمل مفاده افتراض علاقة سببية بين الحادث والعمل، ويكون لخصم العامل إثبات العكس، وأن وجود العامل في مكان وزمان العمل يفترض تبعية صاحب العمل، ولأخير هدم فرضية التبعية بأنه على الرغم وجوده في مكان وزمان العمل إلا أنه أفلت من سلطة صاحب العمل وتحرر من تبعيته لها⁽²⁾، ومثالها سقوط عامل من السلم أثناء قيامه بتنظيف نوافذ الشركة خلال وقت الدوام الرسمي، بموجب قرينة مهنية الحادث، يُفترض أن الحادث به علاقة بالعمل؛ لوقوعه في مكان وزمان العمل، وعلى صاحب العمل عبء إثبات العكس إذا أراد نفي هذه العلاقة.

ثالثاً: قرينة الإسناد اللاحق

وهي قرينة تهتم بإسناد الضرر الذي يصيب العامل الناتج عن حادث عمل بحيث لا يكلف العامل بإثبات علاقة السببية بين الضرر والحادث، وتكون علاقة السببية بين الضرر وحادث العمل مفترضة، ويكلف صاحب العمل بإثبات العكس كإثبات السبب الأجنبي للضرر⁽³⁾، ومثالها لو أن العامل تعرض لإصابة عمل، وبعد أيام ظهرت لديه إصابة في الظهر، بموجب قرينة الإسناد اللاحق

(1) سمير عبد السميع الأودن، مرجع سابق، ص 26.

(2) جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 270.

(3) سعيد عبدالله المعشري، مرجع سابق، ص 116.

يُفترض أن الضرر (الإصابة في الظهر) ناتجة عن الحادث، ولا يُكلف العامل بإثبات العلاقة السببية، بل يقع على صاحب العمل إثبات أن الإصابة سببها شيء آخر كتعرض العامل لحادث خارج العمل أو أنه لديه مرض سابق.

كان القضاء الفرنسي صاحب دور كبير بالتوسع في نطاق تحديد إصابة العمل، وهذا ما اتبعه القضاء العُماني، وخاصة في ظل افتراض مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العمل، من خلال ما يقع على العامل من مخاطر أثناء ممارسة عمله.

ولهذا يرى الباحث أن اعتماد هذه القرائن يُعد خطوة متقدمة في سبيل ضمان الحقوق الحمائية للعامل، لا سيما في الحالات التي يصعب فيها تقديم دليل مباشر على العلاقة بين الحادث والعمل. كما أن هذا التوجه يُعبر عن فهم متوازن لطبيعة العلاقة العمالية، ويعكس حرص النظام القانوني على تحقيق العدالة العملية في ظل صعوبات الإثبات التي قد تواجه العامل؛ فنقل عبء الإثبات إلى صاحب العمل ينسجم مع مبدأ "حماية الطرف الأضعف" في العلاقة التعاقدية.

المطلب الثاني

الإصابة على طريق العمل والعودة منه

إن إقرار التشريعات العمالية ما يكفل حماية العاملين من الأخطار التي قد يتعرضون إليها أثناء الطريق - من وإلى العمل - يُمثّل مرحلة من أهم مراحل تطور أحكام الحماية الاجتماعية؛ إذ إن تلك الأخطار وإن كانت لا ترتبط في مصدرها ارتباطاً وثيقاً وضرورياً بالنشاط المهني، فإن التعرّض لها تفرضها بواعث غير أجنبية عن هذا النشاط، فالعامل بتنفيذه لالتزاماته المهنية يفرض عليه الانتقال إلى المكان الذي هيأه صاحب العمل لمباشرة نشاطه، ومؤدّى ذلك أن يتعرّض العامل أثناء انتقاله لأخطار الطريق، لا يُفسّره إلا البواعث الدافعة إلى الانتقال.

يُقصد بالإصابة على طريق العمل الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء ذهابه لمكان عمله أو العودة منه إلى جهة سكنه، فالعامل قد يتعرض لحوادث على طريق عمله نتيجة استخدام وسائل النقل المختلفة. وهذه الحوادث التي تشكل إصابات عمل تكون موجبة للضمان، والأساس القانوني لمسؤولية صاحب العمل بضمان هذا الضرر هو الأساس ذاته لضمان الإصابة الناتجة عن إصابة عمل وهو مبدأ التبعية والذي يقضي بأن العامل في ذهابه لعمله والعودة منه يكون لمصلحة صاحب العمل وتحقيق المنفعة له، ويدخل في ذلك أن التزام العامل بالوجود في مكان عمله والمغادرة منه بالأوقات المحددة يصبّ في منفعة صاحب العمل.

ومن الجدير بالذكر أنّ القضاء الفرنسي - فيما سبق الإقرار التشريعي للحماية في مواجهة أخطار الطريق - قد كان سبّاقاً في هذا المسألة؛ فقد بسط رقابته على طائفة من حوادث الطريق، وبصفة خاصة فيما إذا ثبت أن العامل كان أثناء سيره وانتقاله خاضعاً لسلطة صاحب العمل، وقد تمتع بهذه الحماية الفئات التالية⁽¹⁾:

(1) حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق، ص 227-228.

1. العُمَالُ المُكَلَّفُونَ بأداء مهام تتصل بالنشاط المهني وذلك خارج النطاق المكاني الذي يباشره فيه عادةً هذا النشاط.

2. العُمَالُ الذين تضطربهم ظروف العمل للإقامة في مكان العمل، فإنهم يظلون في حالة خضوع وتبعية، إلا إذا وجدوا داخل مقر إقامتهم أي حيث يُباشرون حياتهم الخاصة على استقلال.

3. العُمَالُ الذين يجب عليهم في سبيل الوصول إلى مكان العمل اجتياز طريق محفوفة بالمخاطر.

وبين المُشرِّعِ العُماني في قانونِ الحماية الاجتماعية متى تُعدّ الإصابة إصابة عمل ومن ضمنها الحوادث التي تصيب العامل على طريق العمل ذهابًا وإيابًا، حيث نصّت المادة (88) من القانون ذاته على أنّه: "... ويعتبر في حكم إصابة العمل ما يأتي: 3- كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، أو في أثناء تحركه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه، أو يقيم فيه صلاته في مكان العمل أو بالقرب منه، ويشترط دائمًا أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، أو أن يكون الطريق الذي سلكه يعتبر مسارًا مقبولًا للذهاب للعمل أو الإياب منه، ويعتبر في حكم ذلك الحوادث التي تقع في أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بقصد أداء مهمة مكلف بها من قبل جهة العمل".

عليه، ومن خلال هذا المطالب يقتضي علينا تقسيمه إلى فرعين:

• الفرع الأول: العنصر المكاني والعنصر الزماني لطريق العمل.

• الفرع الثاني: عوارض طريق العمل.

الفرع الأول

العنصر المكاني والعنصر الزماني لطريق العمل

يتناول هذا الفرع المفهوم القانوني لمكان وزمان العمل، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: العنصر المكاني لطريق العمل

تبرز أهمية العنصر المكاني لطريق العمل من حيث تحديد مكان العمل، أو النطاق الجغرافي للعمل؛ وذلك من خلال النظر إلى العلاقة المرتبطة بين انتقال العامل إلى مكان العمل والضرورات المهنية، ومن الطبيعي أن يكون مكان العمل هو نقطة بداية أو نقطة نهاية لهذا الطريق بحسب ما نحنُ بصدده، أي الانتقال الذي يؤدي إلى تنفيذ الالتزامات التي تنشأ عن عقد العمل المبرم بين العمل وصاحب العمل.

إنَّ النطاق الجغرافي لطريق العمل يفترض وجود نقطتين، النقطة الأولى وهي مكان العمل أو مقر العمل والتي لا تثور أي إشكالية في تحديدها، لكن تثور الإشكالية في تحديد النقطة الأخرى لطريق العمل وهي النقطة التي يخرج منها العامل قاصداً مكان عمله، أو التي يقصدها عند مغادرته مكان العمل والتي تحدد الطريق المحمي في حال حدوث إصابة عمل، فالمُشرِّع العُماني ذكر مكان العمل دون ذكر الجهة المُقابلة له، وهذا ما يقتضي البحث في مكان العمل والجهة المقابلة له:

أ. مكان العمل: ويقصد به المكان الذي يحدده صاحب العمل؛ لكي ينفذ فيه العامل ما أوكل إليه بناء على تعليمات صاحب العمل، وقد يكون هذا المكان ثابتاً أو مُتغيِّراً حسب طبيعة النشاط المهني الذي يرسمه العامل⁽¹⁾.

يتبين من التعريف السابق بأن مكان العمل لا يقتصر على اعتباره منشأة أو نطاقاً جغرافياً واحداً، وإنما قد توسع لأي مكان يقصده العامل للقيام بواجبه الوظيفي مثل المحامين أو المهندسين، حيثُ إن طبيعة العمل أو ظروفه تقتضي وجود العامل في أكثر من مكان والغاية من ذلك تحقيق

(1) جعفر المناصير، مرجع سابق، ص15.

المنفعة لصاحب العمل من خلال تأدية العمل لواجباته بمقتضى عقد العمل بينه وبين صاحب العمل، فمثلاً المحامي قد ينتقل في اليوم الواحد من محكمةٍ لأخرى لأداء عمله، حيثُ تعتبر كُل محكمة مكان عمل، إذ ليس بالضرورة أن مكان العمل هو مقر مكتب المحاماة، وكذلك الأمر بالنسبة للمهندس فقد ينتقل في اليوم لأكثر من موقع لأجل المعاينة.

ب. الجهة المُقابلة لمكان العمل: ذكر المُشرّع العُماني في قانون الحماية الاجتماعية كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله، أو عودته منه أو في أثناء تحركه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه طعامه، أو يقيم فيه صلاته في مكان العمل أو بالقرب منه، ويشترط دائماً أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، أو أن يكون الطريق الذي سلكه يعتبر مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الإياب منه، ويعتبر في حكم ذلك الحوادث التي تقع في أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بقصد أداء مهمة مُكلف بها من قبل جهة العمل. ونجد بأن المُشرّع لم يذكر الجهة المُقابلة لمكان العمل على الرغم من أهميتها، تاركاً تحديدها للقضاء والجهات المختصة في فضّ النزاعات التي تنشأ عن إصابات العمل.

في هذا الصدد تم تقديم طلب لإبداء الرأي والإفتاء في موضوع مكان إصابة العمل لوزارة العدل والشؤون القانونية وقد صدرت الفتوى التالية: "أن الإصابة التي تلحق بالعامل المؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه تعتبر إصابة عمل، طالما كان الذهاب والإياب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، ولما كان ذلك وكان الثابت من استعراض واقعات الحالة المعروضة أن الحادث المذكور وقع للعاملين بشركة عمان للتُعدين إبان ذهابهم بواسطة سيارة الشركة، حسبما جرت عليه العادة كل أسبوع من مقام إقامتهم بالولايات والمناطق المختلفة إلى مصنع الذهب لمباشرة عملهم، ومن ثم فإن ما وقع لبعضهم من وفاة أو إصابة جراء الحادث يعتبر إصابة عمل في تطبيق البند (9) من المادة (2) من قانون التأمينات الاجتماعية، ولا ينال من ذلك أن هؤلاء العاملين كانوا في طريقهم أولاً إلى مقر السكن الذي وفرته الشركة لهم تمهيداً لاستئناف العمل في صباح اليوم التالي، إذ إن هذا المقر لا يعد في الحالة المعروضة محل إقامة العاملين المذكورين الذي يتحدث البند (9) من المادة (2) من قانون التأمينات الاجتماعية عن الذهاب منه لمباشرة العمل أو العودة إليه، وإنما هو في حقيقة

الأمر في هذه الحالة جزء من مكان العمل (مصنع الذهب) يتجمع فيه العمال تمهيداً لاستئناف عملهم. لذلك انتهى الرأي إلى أن حالات الوفاة والإصابة التي لحقت بالعمال المعروضة حالتهم تعتبر إصابة عمل في تطبيق البند (9) من المادة (2) من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 72 / (91) (1).

ومن خلال هذه الفتوى نكون في صدد تأييد على أنه أي مكان يوجد فيه العامل ويخرج منه قاصداً مكان عمله، ويقصده عند الخروج من مكان عمله بمثابة الجهة المقابلة لمكان العمل.

ويرى الباحث أن قصد المشرع عدم ذكر الجهة المقابلة لمكان العمل في نص المادة (88) من قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) على الرغم من حدوثه؛ بهدف التوسع في نطاق الحماية العمالية، وبُعْداً عن تضيق نطاق الحماية، وتاركاً للقضاء السلطة التقديرية في هذا الشأن، وحسناً فعل المشرع العُماني في هذا الخصوص.

ثانياً: العنصر الزمني لطريق العمل

لا يكفي لاعتبار الحادث قد وقع في الطريق الطبيعي للعمل أن يسلك العامل هذا الطريق، بل يجب أن يجتاز الطريق في الوقت الطبيعي، قبل الموعد المحدد لبدء العمل بالوقت المعقول الذي يغلب الظن معه أنه كان متوجهاً إلى عمله مباشرة (2)، وهو الوقت الذي يتناسب وموعد بداية العمل في جهة عمله أو نهايته، بمعنى أن يقع الحادث في الوقت الذي يفترض فيه أن العامل ذاهب إلى عمله، أو عائد منه (3)، ويقاس الوقت الطبيعي الذي يستغرقه العامل للذهاب لعمله أو عودته منه بمعيار موضوعي، وهو مقدار الزمن الذي يحتاج إليه الشخص العادي لاجتياز الطريق نفسه.

(1) وزارة العدل والشؤون القانونية، الفتوى (و ش ق م و / 4 / 15 / 848 / 2001م)، بتاريخ 2001/06/16. مع الإشارة إلى أن قانون التأمينات الاجتماعية قد ألغي وحلَّ محله قانون الحماية الاجتماعية بموجب المرسوم السلطاني رقم (2023/52).

(2) جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 246

(3) بدر اليعقوب، حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابة عمل، مجلة الحقوق الشرعية، جامعة الكويت، السنة الخامسة، العدد الرابع، ديسمبر 1981، ص 169.

وقد أخذ الفقه والقضاء والتشريع بالعنصر الزمني لطريق العمل ومن بينهم المُشرّع العُماني، وذلك من خلال تحديد نقطة واحدة لطريق العمل، وهو مكان العمل دون تحديد الجهة المقابلة لمكان العمل، وكذلك اشترط المُشرّع العُماني لوقوع الإصابة خلال زمن الذهاب للعمل والعودة منه. ومن خلال ما تقدم نجد أن المُشرّع العُماني لم يضع أي قيد يتعلق بالجهة التي يقصدها العامل عند خروجه من مكان العمل، وإنما اكتفى بأن يكون الحادث الذي أصاب العامل قد وقع خلال الفترة الزمنية المناسبة لمغادرة العمل أو ذهابه لمكان عمله.

ويرى الباحث أن مسألة تحديد العنصر الزمني لطريق العمل يقع على عاتق القاضي والجهات المختصة بالنظر في النزاع العمالي، حيث إنه يقوم القضاء بدور تقدير الزمن المناسب لطريق العمل بالأخذ بالعناصر الموضوعية للطريق والشخصية المُتعلّقة بالعامل، وكذلك يخضع للسلطة التقديرية للقاضي من خلال التحقيق في مسألة صحة وقوع الحادث خلال الزمن المناسب لوصول العامل لمكان عمله أو المغادرة منه.

والجدير بالإشارة أنه لا يشترط لاعتبار الحادث إصابة عمل أن يكون العامل قاصداً الذهاب لعمله، أو المغادرة منه إضافة للعنصر المكاني والزمني لطريق العمل. حيث إن الإصابة التي تقع على طريق العمل ليس بالضرورة أن تكون ضمن الحماية التأمينية بشكل مُطلق، وإنما يجب أن تقع على طريق العمل خلال زمن يتناسب مع وقت بداية العمل ونهايته وخلال الفترة المناسبة لقطع هذه المسافة حيث تختلف هذه المدة من عامل لآخر.

لذلك فإن الباحث يرى مسألة تحديد العنصر الزمني لطريق العمل يقع تحديدها على عاتق القاضي، والجهات المختصة بالنظر في النزاع العمالي، ويقع بدور القضاء تقدير الزمن المناسب لطريق العمل من خلال التحقق من وقوع الحادث خلال الزمن المناسب لوصول العامل لمكان عمله أو المغادرة منه.

ثالثاً: إصابة العمل أثناء العمل عن بُعد

زاد انتشار العمل عن بعد بكثرة مع انتشار جائحة كوفيد - 19، حيث انتقل ملايين العمال للعمل في منازلهم؛ الأمر الذي ظهرت معه عدّة إشكاليات قانونية أبرزها مدى اعتبار الإصابة التي يتعرّض لها العامل أثناء تأديته للعمل عن بعد إصابة عمل بالمعنى القانوني.

وفي هذا الصدد، يذهب الفقه إلى ضرورة توافر ضابطين رئيسيين حتى نكون أمام عقد عمل عن بعد، الأول: هو أداء العمل خارج الزمان والمكان المألوفين للعمل التقليدي، سواء قام العامل بأداء العمل من منزله أو من أي مكان، والثاني: هو ضرورة انفصال العامل عن صاحب العمل من حيث المكان والزمان مع ضرورة التواصل بتقنيات الاتصال الحديثة، وبالتالي عُرِف عقد العمل عن بعد بأنه اتفاق بين العامل وصاحب العمل على بذل جهد مقابل أجر في مكان غير مكان العمل التقليدي لصاحب العمل وباستخدام وسائل الاتصال الحديثة⁽¹⁾.

أما في التشريع العماني، عُرِفَت الفقرة (14) من المادة (1) من قانون العمل العماني العمل عن بُعد بأنه "نظام عمل يقوم فيه العامل بتأدية عمله أو واجباته باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات داخل سلطنة عمان في خارج مقر المنشأة سواء بشكل جزئي أو كلي" وفي هذا يرى الباحث أن المشرع العماني قد أخذ بفكرة العمل خارج النطاق الجغرافي لمكان العمل (العمل عن بعد) إلا أنه بالوقت ذاته وضع قيداً بأن اشترط أن يتم أداء العمل داخل سلطنة عُمان أي داخل النطاق الجغرافي للدولة.

وقد أصبح موضوع إصابة العمل أثناء العمل عن بُعد محط اهتمام متزايد في الدراسات القانونية الحديثة، خاصة مع انتشار التوظيف الإلكتروني، حيث أشارت إحدى الدراسات العربية إلى وجود فجوة تشريعية واضحة في تحديد مسؤولية صاحب العمل عن أي إصابة تقع للعامل أثناء أداء مهامه عن بُعد، وقد توصلت الدراسة إلى أن العامل يظل تابعاً لصاحب العمل ضمن نطاق تنفيذ العمل، وبالتالي يجب تحميل صاحب العمل المسؤولية القانونية عن أي حادث أو ضرر يحدث أثناء

(1) عمر العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد (9)، العدد (4) لسنة 2017، ص125.

هذا الأداء، و كما أوصت بتكليف القوانين التقليدية المتعلقة بإصابات العمل لتشمل بيئة العمل عن بُعد، بما يحقق حماية العامل ويوازن العلاقة بين الطرفين⁽¹⁾.

ويرى الباحث أهمية تطوير الأطر القانونية لمواكبة التحولات الحديثة في سوق العمل الرقمي، وطالما أن المشرع العُماني قد أخذ بفكرة العمل عن بُعد، والذي هو صورة من صورة أداء العمل، وبالوقت ذاته فرض على صاحب العمل توفير وسائل السلامة العامة والاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر العمل؛ الأمر الذي يعني بالنتيجة إمكانية التعويض عن الإصابة التي يتعرض لها العامل في أدائه لعمله عن بعد إذا توافرت شروطها المبيّنة مسبقاً، ولكن المشرع العُماني قد ضيق على العامل عندما قرر أن يكون العمل عن بُعد داخل سلطنة عُمان، فربما يكون العامل غير عُماني أو عُماني، ولكن لأي سبب لم يستطع العودة لسلطنة عُمان؛ كأن يكون العامل في رحلة علاج أو دراسة، وفي ذات الوقت يستطيع العمل عن بُعد، مما يُستحسن أن يأخذ المشرع بعين الاعتبار السماح للعامل بممارسة العمل عن بُعد داخل وخارج سلطنة عُمان مع وضع ضوابط قانونية واضحة تحدد حقوقه وواجباته، بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل الرقمي ويضمن حماية العامل وصاحب العمل على حدٍ سواء.

الفرع الثاني

عوارض طريق العمل

يُقصد بعوارض الطريق تلك الظروف أو المواقف التي يتعرض لها العامل خلال سيره على الطريق الطبيعي للعمل، والتي يترتب عليها تعديل النطاق المكاني والزمني للطريق الطبيعي، ويُعرّف آخرون عارض الطريق بأنه التعديل الإرادي لخط سير طريق العمل أو زمانه لبواعث نشأت في ذهنه حال وجوده على الطريق⁽²⁾.

(1) عائشة العجيل، القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الدولي عن بعد، دراسة مقارنة، المكتبة الرقمية السعودية، الرياض، ص 56.

(2) مصطفى أحمد أبو عمرو، أثر عوارض الطريق على الحماية القانونية للعامل، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ط2، 2008، ص81.

إن المُشرّع العُماني قبل صدور قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52)، لم ينص نصًا صريحًا بعوارض طريق العمل، وقد أحسن في تعديل نصوص القانون الذي أخذ بصورتين لعوارض الطريق في نص المادة (88) من قانون الحماية الاجتماعية وهما: التوقف والانحراف، وقبل بيان أثرهما على الطريق الطبيعي للعمل لا بد أن نبين ما هو المقصود بكل منهما.

أولاً: المقصود بالتوقف والانحراف

1. التوقف هو عمل إرادي من جانب العامل، ويقصد به الكف عن السير في الطريق لسبب أجنبي عن السير، بحيث يستغرق اجتياز العامل للطريق مدة أطول. ولا يُقصد بذلك التوقف لمدة قصيرة، فذلك يدخل في الزمن الطبيعي لاجتياز الطريق. فالتوقف يكون راجعاً للعامل، ويصح فيه متجاوزاً للزمن العادي المطلوب لاجتياز الطريق الطبيعي للعامل دون تعديل في مسار هذا الطريق⁽¹⁾.

2. الانحراف هو عمل إرادي من جانب العامل، ويقصد به أن يترك العامل الطريق الطبيعي للعمل، ويتبع طريقاً آخر حتى لو كان يؤدي أيضاً إلى مكان العمل أو محل إقامته⁽²⁾.

ويرى الباحث أنه لمن الأهمية بمكان الوقوف على المصطلح الذي استعمله المُشرّع، وهو الانحراف، والذي يتداخل مع مصطلح الطريق المُختلف، فيمكن القول بأن الطريق المُختلف هو انحراف جاوز مداه الضرورة التي أملتته، وهو إذا وقع غير محمي؛ فالفارق بين الانحراف والطريق المُختلف ليس فارقاً بالنوع بل في الدرجة، فإذا توافرت حالة التناسب فيما بين الانحراف مع الضرورة التي أملتته فنكون أمام انحراف تتوافر فيه الحماية، أما حينما لا يتناسب المدى مع الضرورة فنكون أمام طريق مُختلف⁽³⁾.

من خلال التعريفين السالفين يرى الباحث أنه يُمكن التمييز بين التوقف والانحراف، بالقول إن التوقف يتعلق بالناحية الزمنية، والانحراف يتعلق بالناحية المكانية.

(1) حسام الدين الأهواني، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر، 1996، ص 327.

(2) صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص 78.

(3) جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 371.

ثانيًا: أثر التوقف أو الانحراف على الطريق الطبيعي للعمل

لا يختلف الأثر القانوني لتحقيق التوقف والانحراف عن الطريق الطبيعي للعمل؛ كون النتيجة واحدة سواء كان ذلك توقّفًا أم انحرافًا. فإذا تحقق أي منهما فإن الحادثة التي تقع بعد ذلك لا تُعدّ حادثة واقعة في الطريق الطبيعي للعمل، ومن ثم لا تُعدّ إصابة عمل⁽¹⁾. فالتوقف أو الانحراف في هذه الحالة يؤدي إلى انتهاء الطريق الطبيعي للعمل، ومن ثم لا يعد إصابة عمل حتى لو كان العامل قد عاد إلى الطريق الطبيعي للعمل. فمنذ تحقق التوقف أو الانحراف لا تشمل الحماية التأمينية أي حادث يقع بعد ذلك على العامل، وسبب ذلك هو خروج العامل عن الطريق الطبيعي للعمل لتحقيق غاية في نفسه، وليس له علاقة بصاحب العمل، وعلى الرغم من إمكانية الاستمرار في الطريق الطبيعي.

تعزيزًا على ما تقدم فقد أصدرت وزارة العدل والشؤون القانونية فتوى في موضوع التوقف والانحراف وهي: "ومن حيث إن المقصود بالطريق الطبيعي في حكم هذه المادة الطريق المألوف الذي يسلكه الشخص المعتاد يوميًا دون تخلف أو انحراف بين محل إقامته إلى موقع عمله أو العكس وبصرف النظر عما إذا كان محل إقامته هذا أصليًا أو مؤقتًا وهو ما يُستفاد من عبارة النص حينما ورد بها «خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه» ومن ثم فلا يدخل في هذا المفهوم كل طريق غير طبيعي يسلكه العامل للذهاب إلى عمله أو العودة منه، ولو كان قادمًا أو ذاهبًا إلى مقر إقامة له غير الذي اعتاد الذهاب منه أو إليه يوميًا. وحيث إن الحادث الذي أدى إلى وفاة المرحوم لم يقع له وهو في طريقه المعتاد لمباشرة عمله أو خلال عودته منه، وإنما حدث له في طريق عودته من مقر إقامته الأصلي بصلالة عقب انتهاء إجازته الأسبوعية، ومن ثم فإنه لا يعتبر من حوادث الطريق في حكم المادة المشار إليها، ولا يطلق عليه بالتالي وصف إصابة عمل⁽²⁾."

والجدير بالإشارة أنّ القانون الفرنسي تضمن نصًا يُضفي حماية أكبر للعاملين في هذا الصدد؛ حيث قرر أن التوقف أو الانحراف لا يمنع من اعتبار الإصابة التي تقع بعد ذلك إصابة عمل إلا إذا

(1) صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص 79.

(2) وزارة العدل والشؤون القانونية، المكتب الفني، الفتوى رقم (و ش ق م و/96/1213/1/21م)، بتاريخ 1996/11/09.

كان ذلك بدافع أو باعث شخصي بحت للموظف لا يرجع إلى ضرورات الحياة الأساسية. أما إذا كان بدافع يتعلق بالحاجات الضرورية للحياة اليومية التي تُعدّ من الضرورات الأساسية فإن الإصابة التي تقع للموظف بعد توقفه أو انحرافه تُعدّ إصابة عمل⁽¹⁾.

يؤيد الباحث فكرة ضرورات الحياة الذي تبناها القانون الفرنسي ولم يؤخذ بها في التشريع العُماني، وبناءً على ذلك يرى الباحث ضرورة التقيد بفكرة ضرورات الحياة المعيشية التي يمكن قضاؤها في أثناء الطريق للعمل حتى لو انحرف أو توقف بسببها عن الطريق الطبيعي. ويعد من قبيل ضرورات الحياة هو الانحراف عن الطريق لتوصيل الأبناء إلى المدرسة قبل الذهاب إلى العمل، وكذلك من ضرورات الحياة التوقف لأداء فريضة الصلاة في أحد المساجد، كذلك لتناول الغذاء، وغني عن البيان لو كان التوقف والانحراف خارجًا عن إرادة العامل، كأن يكون التوقف والانحراف نتيجة حادث سير، أو مرور سيارة إسعاف أو مرور موكب، إذ يرى الباحث أن أي إصابة يتعرض لها العامل يجب أن تعد إصابة عمل تستحق التعويض.

(1) جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 113.

الفصل الثاني

التعويض عن إصابات العمل والمطالبة به

تمهيد وتقسيم:

ورد في الفصل السابق ماهية إصابة العمل، وبيان شروط إصابة العمل، ومن ثم تطرقنا إلى الأساس القانوني الذي ينظم العلاقة السببية بين الإصابة والعمل من خلال البحث في ماهية العلاقة السببية بين الحادث والعمل، وإثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل. كل ما سبق البحث فيه يعد من قبيل الإطار النظري لإصابة العمل، والذي يستتبعه بالضرورة البحث في الحقوق المترتبة للعامل المصاب وآلية تقدير التعويض المستحق، وطرق المطالبة به من الناحية العملية.

كل عامل في سلطنة عُمان يحق له المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل حسب النصوص الواردة في قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52)، وقانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53)، أو بحسب الوارد في أي تشريع آخر متى ما توافرت الشروط القانونية. كما أن القانون رتب إجراءات المطالبة سواء كانت إدارية أم قضائية؛ ومن خلال ما تقدم وفي هذا الفصل سوف يقوم الباحث بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حسب الآتي:

- المبحث الأول: تقدير التعويض عن إصابة العمل.
- المبحث الثاني: المطالبة بالتعويض عن إصابات العمل.

المبحث الأول

تقدير التعويض عن إصابة العمل

إنَّ ما يُميّز عقد العمل عن غيره من العقود هو مبدأ التبعية؛ والذي يقضي بأن العامل يتبع صاحب العمل من خلال الرقابة والإشراف وبالمقابل يكون صاحب العمل مسؤولاً عن العامل ويتحمل كافة النتائج خلال عمله. وبالرجوع إلى نصوص قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53)، وقانون الحماية الاجتماعية الصادر بمرسوم السلطاني رقم (2023/52)، والأنظمة الصادرة بمقتضى القوانين نجد أن المُشرّع العُماني أعطى حقوقاً وامتيازات للعامل الذي يتعرض لإصابة العمل وذلك توفيراً للحماية التأمينية لكافة العُمال في سلطنة عُمان.

حيث ألزمت المادة (90) من قانون الحماية الاجتماعية جهة العمل بسداد الاشتراكات الشهرية لفرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية، إذ نصّت على أنّه: "تلتزم جهة العمل بسداد الاشتراكات الشهرية لفرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية إلى الصندوق بواقع (1%) واحد في المائة من أجر المؤمن عليه شهرياً وفقاً لحكم المادة (52) من هذا القانون، وتحسب بشكل يومي. وتبين اللائحة أسس زيادة نسبة الاشتراكات، ومعايير تطبيق أي زيادة على قطاع، أو جهة معينة بناء على عدد حالات إصابات العمل المرصودة، أو مدى الالتزام بمعايير السلامة المنصوص عليها في قانون العمل، أو غيره من النظم الوظيفية ذات الصلة".

فكل عامل في سلطنة عُمان يحق له المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل حسب النصوص الواردة في قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52)، وقانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53)، أو بحسب الوارد في أي تشريع آخر متى ما توافرت الشروط القانونية. كما أن القانون رتب إجراءات المطالبة سواء كانت إدارية أم قضائية؛ ومن خلال ما تقدم سيبحر الباحث في هذا المبحث بالبحث عن آلية تقدير التعويض عن إصابة العمل وفق قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) وذلك بتقسيم المبحث إلى مطلبين وفق التفصيل الآتي:

• **المطلب الأول: دفع أجر يوم الإصابة وتحديد عجز العامل المُصاب.**

• **المطلب الثاني: تعويض العامل المُصاب عن العجز الدائم والوفاة.**

المطلب الأول

دفع أجر يوم الإصابة وتحديد عجز العامل المُصاب

إنَّ مبدأ الأجر مُقابل العمل يقتضي وقف صرف راتب العامل المُصاب إذا حالت إصابته عن قيامه بأداء العمل أثناء فترة علاجه، ولما يترتب على هذه النتيجة من ضرر على العامل وأسرته في حياتهم المعيشية قضت القوانين التي تنظم إصابة العمل بإلزام صاحب العمل، أو صندوق الحماية الاجتماعية أن يؤدي للعامل المُصاب أثناء فترة انقطاعه عن العمل بدلًا نقديًا طوال فترة انقطاعه عن العمل يصرف بذات الطريقة التي يصرف بها راتبه كاملاً.

ولهذا نصت المادة (98) من قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) على أن "تتحمل جهة العمل أجر يوم إصابة العمل أياً كان وقت وقوعها، وإذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله أوقف صرف أجره، ويتحمل الصندوق بدلًا يوميًا يقوم بصرفه للمؤمن عليه طوال مُدة عجزه عن أداء عمله حتى شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة أيهما أسبق طبقًا لما تقرره جهة العلاج، ويتم صرف هذا البديل على فترات طبقًا لمدد الانقطاع عن العمل التي تثبت على النحو الذي تبينه اللائحة".

ويدلُّ هذا النص على حرص المشرِّع العُماني ببيان حقوق العامل المُصاب وحفاظًا على راتب العامل المُصاب، واستمراره وتخفيف العبء على صاحب العمل من تكبد المصاريف، ويتضح أنه متى حالت الإصابة بين العامل والعمل استحق عن يوم الإصابة أجرها أياً كان وقت وقوعه في هذا اليوم، وهذا الأجر يتحمل دفعه صاحب العمل، وفي حالة ثبوت العجز المؤقت يستحق العامل المُصاب بدلًا يوميًا خلال فترة انقطاعه عن العمل بدواعي العلاج وإعادة التأهيل، وسيتناول الباحث خلال هذا المطلب مناقشة حق العامل المُصاب أجر يوم الإصابة والبديل اليومي، ونتعرف على آلية تحديد عجز الإصابة.

• الفرع الأول: دفع أجر يوم الإصابة والبدل للعامل المُصاب.

• الفرع الثاني: تحديد عجز الإصابة.

الفرع الأول

دفع أجر يوم الإصابة والبدل للعامل المُصاب

إن تحديد أجر يوم الإصابة والبدل يختلف عن تحديد عجز العامل المُصاب لذلك سيقوم الباحث في هذا الفرع ببيان الأجر المستحق ليوم إصابة العامل، والبدل للعامل المُصاب وذلك وفق الآتي:

أولاً: أجر يوم الإصابة

عرّف قانون الحماية الاجتماعية العُماني في الفقرة (15) من المادة (1) الأجر بأنه: "إجمالي الراتب أو الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع البدلات والعلاوات". وفقاً لمبدأ الأجر مقابل العمل، ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيّما كان وقت وقوعها، وفقاً للمادة (98) من القانون ذاته، وإذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه - العامل - وبين أداء عمله أوقف صرف مرتبه.

وابتداء لا بد أن تكون الإصابة بسبب العمل، حسبما حدده القانون من مفهوم لإصابة العمل، فينبغي أن تقع إصابة العمل على العامل وفق الشروط التي حددها القانون، وهو ما تم تناوله في الفصل الأول من هذا البحث، والتي حددتها المادة (88) من قانون الحماية الاجتماعية، وأن تحدث هذه الإصابة في يوم عمل أيّما كان وقت وقوعها في هذا اليوم، وبذلك يتحقق التزام صاحب العمل بصرف أجر هذا اليوم فقط؛ حسبما يصرفه صاحب العمل للعامل من مرتب شهري خاضع للاشتراك، ويحدد هذا الأجر بتقسيم الراتب الشهري الذي يتقاضاه العامل على (30) يوماً، فلو افترضنا أن راتب العامل الشهري هو (900) ريال عُماني وفقاً للمعادلة الرياضية التالية:

$(900 \div 30 = 30)$ ريالاً عُمانياً، وتُمثّل أجرة اليوم الواحد للعامل، ويتحملها صاحب العمل؛ لكونها أجر يوم الإصابة، ويأتي تحمل صاحب العمل صرف هذا الأجر على أساس مبدأ الأجر مقابل العمل عن ذلك اليوم، أما ما يليها من أيام يكون العامل عاجزاً عن مباشرة عمله، يتحول العامل

المُصاب إلى نطاق التغطية التأمينية الذي كفلها صندوق الحماية الاجتماعية للعامل المُصاب، عما أصابه من عجز بسبب العمل، والذي كفل القانون له حقوقه بعد الإصابة، ليبدأ صرف البدل اليومي له عن مُدة توقفه عن العمل؛ بسبب هذه الإصابة لإعطاء فرصة للعامل لمعالجته خلال فترة معينة، إلى حين أن يتحدد وضعه الصحي إن كان قادرًا على العودة إلى العمل، أو يكون عاجزًا عن ذلك، ليتم تحديد عجزه المهني، وبالتالي تحديد التعويض النهائي عن هذه الإصابة.

ثانيًا: البدل اليومي

يلتزم صندوق الحماية الاجتماعية بتحمل دفع بدل يومي للعامل المُصاب في مواعيد صرف الأجور طول مُدة توقف العامل المُصاب عن أداء عمله، حتى شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة، أي الحالات المشار إليها وفق نص المادة (98) من قانون الحماية الاجتماعية الجديد، كما أشارت المادة ذاتها على أن يتحمل الصندوق بدلًا يوميًا يقوم بصرفه للمؤمن عليه؛ أي العامل المُصاب طوال مُدة عجزه عن أداء عمله حتى شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز الدائم، أو حدوث الوفاة أيهما أسبق طبقًا لما تقررره جهة العلاج، ويتم صرف هذا البدل على فترات لمدد الانقطاع عن العمل التي تثبت على النحو الذي تبنته اللائحة.

فبموجب المادة (98) من قانون الحماية الاجتماعية المشار إليها سلفًا، أن الصندوق يتحمل دفع بدل يوميًا للعامل المُصاب، ويصرف في مواعيد صرف الأجور طول مُدة عجزه عن أداء عمله حتى شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز المستديم، أو حدوث الوفاة أي الحالات أسبق وفق ما تقررره جهة العلاج.

كما أن تطرق المُشرّع العماني في قانون الحماية الاجتماعية في المادة (99) على أن يكون البدل المنصوص عليه في المادة (98) من هذا القانون بنسبة (100%) من أجر الاشتراك الأخير لمُدّة ستة أشهر، وخمسة وسبعون في المائة (75%) من أجر الاشتراك الأخير للأشهر الستة التالية، على أن يعرض المؤمن عليه عند انتهاء العلاج أو المدينين المشار إليهما على المؤسسة الصحية المرخصة؛ لتقرر مدى إمكانية استمراره في العمل من عدمه، واستحقاقه لمعاش العجز الناتج عن إصابة العمل، أو استمرار

صرف البديل المشار إليه لمدد أخرى وبنسبة (75%) في المائة من أجر الاشتراك الأخير. وتستمر جهة العمل بسداد الاشتراكات المترتبة عليها لفروع التأمين الاجتماعي طوال فترة صرف البديل، ويستقطع من البديل اشتراكات المؤمن عليه المنصوص عليها في هذا القانون إذا كان البديل مساوياً (100%)، ويتحمل فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية فارق اشتراكات المؤمن عليه المترتبة على خفض البدلات إلى (75%) في المائة بعد استقطاع نسب الاشتراكات من البديل.

وأحسن المشرع العماني بتحديد البديل اليومي، أو تعويض الأجر أن يكون معادلاً للأجر الذي يسدد عنه الاشتراك لمدة ستة أشهر الأولى؛ أي يستلم العامل راتبه كاملاً عن ستة أشهر الأولى، كما أن الباحث لا يتفق مع نص المادة (99) من قانون الحماية الاجتماعية الجديد في شق التعويض عن الأجر أن يعادل (75%) الاشتراك الأخير للأشهر (6) الستة التالية؛ فكان ينبغي اعتبار البديل اليومي أو التعويض اليومي هو ما يعادل الأجر المسدد عنه الاشتراك أي (100%) من الأجر المسدد عنه الاشتراك؛ لأنه يكون هو الدخل الحقيقي المستحق للعامل حيث يتناسب مع وضعه المعيشي الذي يعوض عنه أثناء توقفه عن العمل، ولا سيما في إعالة نفسه خلال فترة العلاج وأفراد أسرته.

ومما سلف ذكره يتبين أن المشرع العماني وضع شروطاً معينة لصرف هذا البديل، وهي:

1. عدم تمكن العامل من أداء عمله نتيجة إصابة العمل، أي أن تكون إصابة العمل مانعة للعامل عن أداء عمله، وهذا ما يثبت من خلال التقرير الطبي، وبعدها يوقف صرف مرتبه من صاحب العمل، حيث يبدأ صندوق الحماية الاجتماعية بصرف بدل يومي من يوم ثبوت عجز العامل من عدم تمكنه من أداء عمله نتيجة إصابته.

2. وقف صرف راتب العامل المصاب مع تحمل صندوق الحماية الاجتماعية صرف بدل يومي إلى حين شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز الدائم أو حدوث وفاته، أي الحالات أسبق؛ متى ثبت عدم تمكن العامل المصاب من أداء عمله نتيجة إصابة العمل، يتم وقف صرف راتبه من قبل صاحب العمل، وتولي صندوق الحماية الاجتماعية بصرف البديل اليومي، إلى حين شفائه أو استقرار حالته بثبوت العجز الدائم أو حدوث وفاته، أي الحالات أسبق.

3. تحديد مقدار البديل اليومي بموجب قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم

(2023/52)؛ البديل اليومي الذي يتحمله صندوق الحماية الاجتماعية لصرفه للعامل

المُصاب، هو بنسبة (100%) من أجر الاشتراك الأخير لمدة (6) أشهر الأولى، وبنسبة

(75%) من أجر الاشتراك الأخير للأشهر الستة التالية⁽¹⁾، أي لو فرضنا أن العامل المُصاب

راتبه الذي يدفع عنه الاشتراك هو (900 ر.ع) فيقسم هذا الراتب على (30) التي يُقصد بها

عدد أيام الشهر، فيكون المعادلة الحسابية للبديل اليومي المستحق للعامل المُصاب وفق الآتي:

$$900 \text{ ريال} \div 30 \text{ يومًا} = 30 \text{ ريالًا} (\text{الأجر اليومي للمصاب}) \times (100\%) = 30 \text{ ريالًا}$$

(بهذا يكون البديل اليومي لستة أشهر الأولى من أجر الاشتراك الأخير وهو ثلاثون ريالًا عُمانيًا).

وفيما يتعلق بالبديل اليومي عن الـ 6 أشهر التالية المستحقة للعامل المُصاب من أجر الاشتراك

الأخير يكون وفق المعادلة التالية:

$$900 \text{ ريال} \div 30 \text{ يومًا} = 30 \text{ ريال} (\text{الأجر اليومي للمصاب}) \times (75\%) = 22.500 \text{ ر.ع}$$

(بهذا يكون البديل اليومي اثنان وعشرون ريالًا وخمسمائة بيسة).

إذاً نستنتج بأن للعامل المُصاب الحق في صرف أجر يوم الإصابة، وصرف البديل اليومي إذا

حالت الإصابة بينه وبين أدائه لعمله، ومن يتحمل صرف البديل؛ حيث يتحمل صاحب العمل صرف

أجر يوم الإصابة أيًا كان وقت وقوع الإصابة، وأن يتحمل صندوق الحماية الاجتماعية صرف بدل

يومي للعامل المُصاب في مواعيد صرف الأجر، فإذا كان الأجر يصرف شهريًا صرف كذلك من قبل

صندوق الحماية الاجتماعية مباشرة للعامل المُصاب وذلك بعد التبليغ، وتطبيقًا للائحة التنفيذية لهذا

القانون بموجب المادتين (70 و 71) منها.

(1) قانون الحماية الاجتماعية، مرجع سابق، المادة (99).

الفرع الثاني

تحديد عجز الإصابة

يستمر العامل المُصاب في تقاضي البدل إلى أن تستقر حالته سواء بشفائه، أو بثبوت العجز المستديم، أو الوفاة أيهما أسبق، فمتى استقرت حالة المُصاب بثبوت العجز أو الوفاة استحق التعويض بمقدار نسبة العجز التي تخلفت عن الإصابة أو الوفاة، ويكتسب العامل حق التعويض عن العجز بعد أن يمر بمراحل العلاج والتأهيل، فالعجز لا يحدد من لحظة وقوع الإصابة، إنما بعد انتهاء المراحل العلاجية واستقرار حالة المُصاب.

أناط قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) للجنة الطبية تحديد نوع العجز ونسبته، فقد نصت المادة (22) على أن "تنشأ لجنة طبية يصدر بتشكيلها وتنظيم عملها قرار من وزير الصحة، وتختص بالتخصيص للمؤسسات الصحية العاملة في سلطنة عمان بإصدار تقارير تقدير العجز ونوعه ونسبته، واقتراح القواعد المنظمة لذلك لاعتمادها من المجلس، وتكون مسؤولة عن مراقبة الالتزام بتلك القواعد، وأي أعمال أخرى تسند إليها بموجب أحكام هذا القانون. وتتولى المؤسسات الصحية المرخصة من قبل اللجنة الطبية إصدار التقارير الطبية المطلوبة لاستحقاق فروع منافع الحماية الاجتماعية، وفروع التأمين الاجتماعي المنصوص عليها في هذا القانون، وفقاً للضوابط التي تصدر من اللجنة". كما نصت المادة (23) من ذات القانون على لجنة التظلمات الطبية هي "تنشأ لجنة أو أكثر للتظلمات الطبية يصدر بتشكيلها وتنظيم عملها قرار من وزير الصحة، تختص بالنظر في التظلم من تقارير المؤسسات الصحية المرخص لها بموجب المادة (22) من هذا القانون".

اهتم المشرع العماني بتحديد عجز الإصابة في المواد (105) إلى المادة (110) من قانون الحماية الاجتماعية العماني. فنصت المادة (105) من القانون ذاته على أن "تقدر نسبة العجز لدى المؤمن عليه بقرار من المؤسسات الصحية المرخصة أو لجنة التظلمات الطبية بحسب الأحوال بناء على ما أصاب المؤمن عليه من عجز بدني وفي قدرته على الكسب، وذلك وفقاً للمعايير والنسب

المنصوص عليها في لائحة الإصابات والأمراض المهنية، ولا يعتد بأي تقرير صادر عن غير هذه المؤسسات واللجنة"، كما حدد المُشرّع العُماني في قانون الحماية الاجتماعية لكل من المؤمن عليه والصندوق وجهة العلاج طلب إعادة الفحص الطبي مرة كل (6) ستة أشهر خلال العام الأول من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل عام خلال الأعوام الثلاثة التالية، وعلى المؤسسات الصحية المرخصة أو لجنة التظلمات الطبية بحسب الأحوال أن تقوم بإعادة فحص المؤمن عليه وتقدير درجة العجز في كل مرة، ولا يجوز إعادة التقدير بعد انتهاء (4) أربعة أعوام من تاريخ ثبوت العجز، وتبين لائحة الإصابات والأمراض المهنية الأحكام الواجبة التطبيق في حالة تعديل نسبة العجز، وآلية التسوية بين المعاشات والتعويضات المستحقة.

مما تقدم يتضح بأن المُشرّع العُماني أناط تقدير نسبة العجز للجنة الطبية التي تم تحديدها في المادتين (22، 23) إعمالاً بنص المادة (105) من قانون الحماية الاجتماعية، وكذلك من خلال المواد سالفه الذكر، والمادة (109) يتبين بأن المُشرّع حدد أن يكون منح التعويضات والمعاشات عن العجز الدائم بصورة مؤقتة، حيثُ على العامل المُصاب والصندوق وجهة العلاج طلب إعادة الفحص العامل المُصاب دورياً خلال أربع سنوات ما لم تقدر اللجنة الطبية عدم احتمال حدوث أي تغيير في حالة المُصاب، ولذلك نصت المادة (108) من قانون الحماية الاجتماعية على أنه "يجب على الصندوق إعادة عرض المؤمن عليه لفحوص طبية دورية وفقاً للمدد المنصوص عليها في لائحة الإصابات والأمراض المهنية، ما لم تقرر المؤسسة الصحية المرخصة أو لجنة التظلمات الطبية بحسب الأحوال عدم احتمال حدوث أي تغيير خلال هذه المُدة، ويكون إثبات العجز المهني الدائم ودرجته، أو حدوث أي تغيير فيها، أو شفاء المؤمن عليه، أو عودته إلى عمله بقرار من المؤسسة الصحية المرخصة أو لجنة التظلمات الطبية بحسب الأحوال، وفقاً للمعايير والضوابط التي تبينها لائحة الإصابات والأمراض المهنية".

وإنَّ المُدد المشار إليها في نص المادة (109) سالفه الذكر؛ يجب توضيحها من خلال ما نص عليه القانون، وهو حدد الفحص الدوري خلال أربع سنوات، وكذلك أتى محدداً التقييم الدوري، وفيما يتعلق بتعديل نسبة العجز عند إعادة الفحص، وذلك وفق التفصيل الآتي:

1. للمصاب والصندوق وجهة العلاج طلب إعادة الفحص الطبي من قبل اللجنة الطبية مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة خلال السنوات الثلاث التالية.
 2. لا يجوز إعادة التقدير بعد انتهاء أربع سنوات من تاريخ ثبوت العجز.
 3. تعديل نسبة العجز عند إعادة الفحص الطبي، يجب أن تراعى القواعد الآتية:
 - أ. إذا كان العامل المصاب صاحب معاش؛ وكانت نسبة درجة العجز قد نقصت عن (30%) أوقف صرف المعاش نهائياً، ويمنح المصاب تعويضاً من دفعة واحدة إعمالاً لحكم المادة (91)، وسيتم شرح نص المادة في المطلب الثاني من هذا المبحث.
 - ب. إذا كان العامل سبق أن عوض عن درجة العجز التي قدرت أول مرة تعويضاً من دفعة واحدة يراعى ما هو منصوص في المادة (106) من قانون الحماية الاجتماعية، وتفصيل ذلك النص القانوني ما يلي:
 4. إذا كانت درجة العجز المقدرة عند إعادة الفحص تزيد عن الدرجة المقدرة من قبل، وتقل عن (30%) استحق العامل المصاب تعويضاً محسوباً على أساس النسبة الأخيرة، والأجر أساساً للاشتراك عند ثبوت العجز في المرة الأولى مخصصاً منه التعويض السابق الذي صرف له، ولا يترتب على نقصان العجز عن النسبة المقدرة من قبل المساس بالتعويض السابق صرفه له.
 5. إذا كانت درجة العجز المقدرة عند إعادة الفحص تبلغ (30%) أو أكثر استحق المصاب معاش العجز مسحوباً وفقاً لحكم المادة (92) على أساس الأجر عند ثبوت العجز في المرة الأولى. ويصرف إليه هذا المعاش اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ ثبوت درجة العجز الأخير مخصصاً منه الفرق بين التعويض السابق الذي صرف له.
- ولإقرار التعويض يتم بعد تحديد العجز المهني الجزئي أو الكلي الدائم، وذلك ما سيتم تناوله في المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الثاني

التعويض عن العجز الدائم والوفاة

إن استحقاق العامل المصاب في حالة عجزه الجزئي المؤقت خضوعه للعلاج وإعادة تأهيله عبر مراحل ومدة معينة، فإن لم تستقر حالته بشفاؤه أو وفاته، يخضع لتقدير استحقاقه للتعويض عن العجز أو الوفاة، فبموجب قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) نظمت آلية تعويض كل من العجز المهني الجزئي الدائم الذي لا تصل نسبته إلى (30%)، وتعويض عن العجز المهني الجزئي الدائم الذي تساوي نسبته (30%) فأكثر، ولكن لا تصل إلى العجز المهني الكلي الدائم وفقاً لنص المادة (91)، والمادة (92)، كما أن المشرع نظم آلية التعويض عن العجز المهني الكلي الدائم والوفاة وفق المادة (93).

ومما تقدم سيقوم الباحث بتفصيل ذلك من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين وفق الآتي:

- الفرع الأول: التعويض عن العجز المهني الجزئي الدائم.
- الفرع الثاني: التعويض عن العجز المهني الكلي الدائم.

الفرع الأول

التعويض عن العجز الجزئي الدائم

عرّفت الفقرة (32) من المادة (1) من قانون الحماية الاجتماعية العجز المهني الجزئي الدائم بأنه: "العجز الذي تسببه إصابة العمل أو المرض المهني، وينتج عنه نقص مستديم في مقدرة المؤمن عليه على الكسب وفقاً لما تقررره المؤسسة الصحية المرخصة من اللجنة الطبية".

واهتم المشرع العماني فيما يتعلق بنسبة العجز الجزئي الدائم، وقد ميز بين أمرين رئيسيان؛ هو آلية التعويض عن العجز الجزئي الذي لا تصل نسبته إلى (30%)، وبين آلية تعويض عن العجز الجزئي الدائم الذي تساوي نسبته (30%) فأكثر ولا تصل إلى العجز الكلي الدائم، عليه يقتضي التفرقة بينهما وفق الآتي:

أولاً: تعويض عن العجز المهني الجزئي الدائم الذي لا تصل نسبته إلى (30%)

نصت المادة (91) من قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) على أنه "يستحق المؤمن عليه المصاب تعويضاً بمبلغ مقطوع في حالة العجز المهني الجزئي الدائم الناجم عن إصابة عمل الذي لا تصل نسبته إلى ((30%)) ثلاثين في المائة من العجز المهني الكلي الدائم وفقاً للمعادلة الآتية: (36) ستة وثلاثون x (75%) خمسة وسبعين في المائة x نسبة العجز x المتوسط النسبي للأجور. ولا يجوز اتخاذ العجز المهني الجزئي الدائم المنصوص عليه في هذه المادة سبباً لإنهاء خدمة المؤمن عليه".

ولغايات فهم نص المادة (91) يتوجب بيان المقصود بالمصطلحات التالية:

1. **المتوسط النسبي للأجور:** المتوسط الحسابي النسبي بين الراتب الأخير المعاد تقييمه ومتوسط القيمة المستقبلية للأجور، وذلك بالتناسب بين مدة الخدمة السابقة واللاحقة، وفقاً للمادة (34/1) من قانون الحماية الاجتماعية.

2. **الراتب الأخير المعاد تقييمه:** الراتب الأخير مضروباً في معامل القيمة المستقبلية المعتمدة لكل عام من الأعوام اللاحقة لتاريخ العمل بأحكام هذا القانون وحتى تاريخ الاستحقاق، على ألا يزيد على سقف أجر الاشتراك في تاريخ الاستحقاق، فإذا كان الراتب الأخير المعاد تقييمه أعلى من السقف في تاريخ الاستحقاق، استخدم الأعلى بين الراتب الأخير والسقف في تاريخ الاستحقاق، وفقاً للمادة (20/1) من قانون الحماية الاجتماعية.

3. **القيمة المستقبلية للأجور:** الأجور الشهرية معاداً تقييمها بضرب الأجور الشهرية في معامل القيمة المستقبلية المعتمد لكل عام من الأعوام اللاحقة لتسلم الأجر وحتى تاريخ استحقاق المعاش، على ألا تزيد القيمة المستقبلية للأجور على سقف أجر الاشتراك في وقت الاستحقاق، وإذا زادت القيمة المستقبلية لبعض الأجور على السقف، استخدم السقف في وقت الاستحقاق عوضاً عنها، وفقاً للمادة (21/1) من قانون الحماية الاجتماعية.

4. متوسط القيمة المستقبلية للأجور: ناتج قيمة المتوسط الحسابي للقيمة المستقبلية للأجور، ويحتسب على الأجور الشهرية ابتداء من تاريخ العمل بأحكام هذا القانون، وفقاً للمادة (22/1) من قانون الحماية الاجتماعية.

وعوداً على المادة (91) من قانون الحماية الاجتماعية، يتضح بأن المشرع العماني لم يجر إنهاء خدمة العامل المصاب بعجز مهني جزئي دائم التي لا تصل نسبته إلى (30%)، ويؤيد الباحث ما أقره المشرع في هذا الخصوص حماية لمصلحة العامة، ولضمان استمراريته في العمل، وحتى لا تُصبح إصابة العمل سبباً لإنهاء خدمته، وكذلك من أجل الاستفادة من أبناء الشعب في خدمة الوطن. وتطبيقاً للمعادلة التي وضعها المشرع العماني في نص المادة (91)، يستوجب الوقوف وتفنيد هذا النص على النحو التالي:

- أ. ستة وثلاثون من المعاش المحدد للعجز المهني الجزئي الدائم.
 - ب. خمسة وسبعون في المائة هو الأجر الخاضع للاشتراك.
 - ج. نسبة العجز وهي المحددة من اللجنة الطبية المنصوص عليها في قانون الحماية الاجتماعية.
 - د. المتوسط النسبي للأجور وهو المتوسط الحسابي النسبي بين الراتب الأخير المعاد تقييمه ومتوسط القيمة المستقبلية للأجور، وذلك بالتناسب بين مدة الخدمة السابقة واللاحقة.
- ومن خلال ما سلف ذكره عن تنفيذ المادة (91) من قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) يرى الباحث بأن المشرع العماني وضع عملية حسابية معقدة جداً في حساب التعويض عن العجز المهني الجزئي الدائم، ولم يوفق في ذلك؛ لأن هذه العملية الحسابية تعرقل وقت حصول العامل المصاب على حقوقه، بسبب تداخل التعريفات، وكما أنها معقدة، مما يرهق ذلك المستحق والجهات المختصة في احتساب التعويض العادل للعامل المصاب، ومن مخاطر ذلك أنه قد يجحف حق العامل المصاب في حال عدم إجراء حسابات دقيقة وفق المعادلة المشار إليه:

(36) ستة وثلاثون x (75%) خمسة وسبعين في المائة x نسبة العجز x المتوسط النسبي للأجور.

وعليه يرى الباحث ضرورة تعديل نص المادة (91)، ويقترح الباحث بأن يكون نص المادة (91) مُعدّلة وفق الآتي: يستحق المؤمن عليه المُصاب تعويضاً بمبلغ مقطوع في حالة العجز المهني الجزئي الدائم الناجم عن إصابة عمل، والذي لا تصل نسبته إلى (30%) ثلاثين في المائة من العجز المهني الكلي الدائم وفقاً للمعادلة الآتية: الأجر الخاضع للاشتراك $\times$ (75%) خمسة وسبعين في المائة $\times$ نسبة العجز $\times$ (36) ستة وثلاثين. ولا يجوز اتخاذ العجز المهني الجزئي الدائم المنصوص عليه في هذه المادة سبباً لإنهاء خدمة المؤمن عليه.

وعلى أثر ذلك المقترح في نص المادة المعدلة؛ ولبيان كيفية تعويض العامل المُصاب في حالة تخلف عن إصابته عجز مهني جزئي دائم تقل نسبته عن (30%)؛ وافترضنا إصابة العامل بعجز جزئي دائم قدر بـ 20% وكان أجره الخاضع للاشتراك وقت وقوع الإصابة (1000 ر.ع) فتكون طريقة حساب تعويضه المقطوع الدفعة الواحدة عن العجز المهني الجزئي الدائم الذي يقل نسبته عن (30%) يكون وفق المعادلة الآتية:

الأجر الخاضع للاشتراك $\times$ 75% $\times$ نسبة عجز العامل = معاش العجز المهني الجزئي الدائم.

$$1000 \text{ ر.ع} \times 0.75 \times 0.20 = 150 \text{ ر.ع} \text{ (مائة وخمسون ريالاً عُمانياً).}$$

بهذا يكون المعاش المستحق عن العجز المهني الجزئي الدائم هو (150 ر.ع) ومن خلاله تحديد المقطوع (الدفعة الواحدة) وفق الآتي:

معاش العجز المهني الجزئي الدائم $\times$ 36 = التعويض المقطوع عن العجز المهني الجزئي المستديم.

$$150 \text{ ر.ع} \times 36 = 5,400 \text{ ر.ع} \text{ (خمسة آلاف ريال عُمانى) هو التعويض المقطوع عن}$$

العجز المهني الجزئي الدائم.

نرى من خلال النص الذي قمنا بطرحه واقتراحه وشرحه سيحقق العدل والسرعة والأمان للعامل المُصاب المستحق للتعويض وفق المادة (91) من قانون الحماية الاجتماعية الجديد.

ثانيًا: التعويض عن العجز المهني الجزئي الدائم الذي تساوي نسبته (30%) فأكثر ولا تصل إلى

العجز المهني الكلي الدائم

نصت المادة (92) من قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) على أنه "يستحق المؤمن عليه المُصاب معاشًا في حالة العجز المهني الجزئي الدائم الناجم عن إصابة عمل، والذي تساوي نسبته (30%) ثلاثين في المائة فأكثر، ولا تصل إلى العجز المهني الكلي الدائم على أن يحتسب وفقًا للآتي: (75%) خمسة وسبعون في المائة $\times$ نسبة العجز $\times$ المتوسط النسبي للأجور. ويجمع المؤمن عليه بين معاش العجز المهني الجزئي الدائم وباقي المعاشات والمنافع والأجور".

فمن خلال النص أعلاه يتضح بأن المُشرّع العُماني وضع معادلة حسابية تتعلق بالتعويض عن العجز الجزئي الدائم الذي تزيد أو تساوي نسبته إلى ثلاثين في المائة، وتطبيقًا للمعادلة التي وضعها المُشرّع في نص المادة (92)، يستوجب الوقف وتفنيد هذا النص على النحو التالي:

أ. خمسة وسبعون في المائة هو الأجر الخاضع للاشتراك

ب. نسبة العجز وهي المحددة من اللجنة الطبية المنصوص عليها في قانون الحماية الاجتماعية.

ج. المتوسط النسبي للأجور وهو المتوسط الحسابي النسبي بين الراتب الأخير المعاد تقييمه ومتوسط القيمة المستقبلية للأجور، وذلك بالتناسب بين مُدة الخدمة السابقة واللاحقة. تم شرحها سالفًا.

من خلال ما سلف ذكره عن تفنيد المادة (92) من قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) يرى الباحث بأن المُشرّع العُماني وضع عملية حسابية معقدة كذلك في نص المادة (92) كما هو الحال في المادة (91)، حيث لم يوفق في تحديد تلك المعادلة لأن هذه العملية الحسابية تعرقل وقت حصول العامل المُصاب إلى حقوقه؛ بسبب تداخل التعريفات، وكما أنها معقدة حسابيًا، ويتطلب الأمر تعيين خبير حسابي وبالكاد يتوصل إلى نتيجة، مما يرهق ذلك المستحق والجهات المختصة في احتساب التعويض العادل للعامل المُصاب، ومن مخاطر ذلك أنه قد يجحف حق العامل المُصاب في حال عدم إجراء حسابات دقيقة وفق المعادلة المشار إليها في نص المادة (92):

(75%) خمسة وسبعون في المائة x نسبة العجز x المتوسط النسبي للأجور .

وعليه يرى الباحث ضرورة تعديل نص المادة (92)، ويقترح الباحث بأن تكون نص المادة (92) معدلة وفق الآتي: يستحق المؤمن عليه المصاب معاشاً في حالة العجز المهني الجزئي الدائم الناجم عن إصابة عمل، والذي تساوي أو تزيد نسبته عن ثلاثين في المائة (30%)، ولا تصل إلى العجز المهني الكلي الدائم على أن يحتسب وفقاً للآتي: الأجر الخاضع للاشتراك x (75%) خمسة وسبعون في المائة x نسبة العجز . ويجمع المؤمن عليه بين معاش العجز المهني الجزئي الدائم وباقي المعاشات والمنافع والأجور .

وفقاً لهذا المقترح في نص المادة المعدلة أعلاه؛ وليبيان كيفية تعويض العامل المصاب في حالة تخلف عن إصابته عجز مهني جزئي دائم تساوي أو تزيد نسبته عن (30%) ولا تصل إلى العجز المهني الكلي الدائم؛ فإذا افترضنا إصابة العامل بعجز جزئي دائم قدر بـ 40% وكان أجره الخاضع للاشتراك وقت وقوع الإصابة (1000ر.ع) فيكون العامل المصاب يحق له تقاضي معاش يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش الكلي الدائم، ويحق له أن يجمع العامل المصاب بين معاشه وأجره من العمل دون حدود ما دامت نسبة الإصابة لم تصل إلى العجز الكلي، عليه فتكون طريقة حساب معاش المصاب عن العجز المهني الجزئي الدائم الذي يساوي أو تزيد نسبته عن ثلاثين في المائة (30%) ولا تصل إلى العجز الكلي يكون وفق المعادلة الآتية:

الأجر الخاضع للاشتراك $\times 0.75 \times$ نسبة عجز العامل = معاش العجز المهني الجزئي الدائم.

$$1000\text{ر.ع} \times 0.75 \times 0.40 = 300\text{ر.ع ثلاثمائة ريال عُماني.}$$

بهذا يكون المعاش المستحق عن العجز المهني الجزئي الدائم هو ثلاثمائة ريال عُماني (300ر.ع).

نرى من خلال النص الذي قمنا بطرحه واقتراحه وشرحه سيحقق العدل والسرعة والأمان للعامل المصاب المستحق للمعاش كتعويض عن العجز بجانب أجره الشهري في حال كان العامل ما زال يعمل، ويتقاضى أجره وفق المادة (92) من قانون الحماية الاجتماعية الجديد.

الفرع الثاني

التعويض عن العجز الكلي الدائم والوفاة

إن المُشرِّع العُماني أولى اهتمامًا غير مسبوق فيما يتعلق بالتعويض العامل عن العجز المهني الكلي الدائم، حيثُ بيَّنت المادة (33/1) من قانون الحماية الاجتماعية المقصود بالعجز المهني الكلي الدائم بأنه: "العجز الذي تسببه إصابة العمل أو المرض المهني، وينتج عنه فقدان تام مستديم في مقدرة المؤمن عليه على الكسب وفقا لما تقرره المؤسسة الصحية المرخصة من اللجنة الطبية"، فمتى ثبت عدم قدره العامل المُصاب استرداد كامل قدرته الطبيعية على نحو يحول بينه وبين مباشرة أي نشاط مهني، فإن العامل من خلال تلك الإصابة يكون قد فقد بذلك كليًا وبصفة نهائية مصدر الكسب، مما حد بالمُشرِّع العُماني إلى وضع نص خاص ليعالج هذه المسألة.

نصَّت المادة (93) من قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) على أنه "إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مهني كلي دائم أو وفاة المؤمن عليه على النحو الذي تبينه لائحة الإصابات والأمراض المهنية، يستحق المؤمن عليه أو المستحقون عنه معاشًا شهريًا يعادل (75%) خمسة وسبعين في المائة من المتوسط النسبي للأجور، على ألا يقل عن معاش كبار السن وفقا لحكم المادة (73) من هذا القانون⁽¹⁾".

(1) نصَّت المادة (73) من القانون ذاته على أنه: "يتم احتساب معاش كبار السن بالجمع بين كل من:

1. (2%) اثنان في المائة مضروبًا في متوسط القيمة المستقبلية للأجور، مضروبًا في مدة الخدمة اللاحقة بدءًا من تاريخ العمل بأحكام هذا القانون.

2. (2%) اثنان في المائة مضروبًا في الراتب الأخير المعاد تقييمه حتى وقت الاستحقاق، مضروبًا في مدة الخدمة السابقة لتاريخ العمل بأحكام هذا القانون.

وفي جميع الأحوال، وبعد تطبيق نسب الخصم الواردة في المادة (78) من هذا القانون في حالات التقاعد المبكر الخاضع لنسب الخصم على المجموع لاحتساب المعاش، يجب ألا يقل المعاش عن قيمة الضمان النقدي للمعاش وفقا لحكم المادة (74) من هذا القانون، إن وجد".

تحدث المُشرّع عن العجز المهني الكلي الدائم، وكذلك الوفاة، لذلك سنقسم هذا الفرع وفق التالي:

أولاً: فيما يتعلق بالعجز المهني الكلي الدائم

بيّن قانون الحماية الاجتماعية أنّ ما يستحقه العامل المُصاب بإصابة عمل نتج عنها فقدان تام مُستديم في مقدرة العامل على الكسب وهو معاش شهري يُعادل (75%) من المُتوسط النسبي للأجور.

ويرى الباحث ضرورة تعديل نص المادة (93) من قانون الحماية الاجتماعية لصعوبة تحديد التعويض وتداخل التعاريف مما يتوجب عرض الموضوع في حالة تحقق الإصابة إلى خبير حسابي، مما يعرقل استحقاق التعويض للعامل المُصاب المستحق، كما يقترح الباحث تعديل نص المادة (93) من قانون الحماية الاجتماعية الجديد العُماني لتصبح كالتالي:

"إذا نشأ عن إصابة العمل عجز مهني كلي دائم أو وفاة المؤمن عليه على النحو الذي تبينه لائحة الإصابات والأمراض المهنية، يستحق المؤمن عليه أو المستحقون عنه معاشاً شهرياً يعادل (80%) ثمانين من الأجر الخاضع للاشتراك، على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور العُمانيين وهو (325ر.ع) ثلاثمائة وخمسة وعشرون ريالاً عُمانياً، أو عن معاش كبار السن وفقاً لحكم المادة (73) من هذا القانون".

ويأتي هذا المقترح؛ للحفاظ على كرامة العامل كوئله لولا إصابة العمل، لمارس مهام العمل وحياته اليومية دون أي احتياج لمساعدة في ممارسة مهامه اليومية، وبهذا المقترح سيضمن العامل المُصاب بالعجز المهني الكلي المستديم التعويض العادل، كما سييسر على طاقم العمل في صندوق الحماية الاجتماعية احتساب معاش التعويض المستحق للعامل، دون الحاجة إلى الرجوع لخبير حسابي.

ثانياً: وفاة العامل نتيجة إصابة عمل

بيّن قانون الحماية الاجتماعية أنّ التعويض عن إصابة العمل التي ينتج عنها وفاة هو معاش شهري يُعادل (75%) من المُتوسط النسبي للأجور، على ألا يقل عن معاش كبار السن وفقاً لحكم المادة (73) من القانون ذاته، وأفرد الفصل الرابع والمتكون من المواد (111-114) أحكام المستحقين لمعاش الوفاة.

فبيّن القانون أنه إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب المعاش، يكون للمستحقين المبيينين أدناه الحق في أنصبة من معاش الوفاة:

1. الأبناء والبنات، ويشمل ذلك الطفل المحتضن، على ألا تقل فترة الاحتضان قبل الوفاة عن (٦) ستة أشهر.
2. الأرملة.
3. الأرملة.

ويُشترط لاستحقاق المعاش للمستحقين المبيينين في المادة (111) من هذا القانون ما يأتي:

1. الابن: ألا يكون قد تجاوز سن (22) الثانية والعشرين، ويستمر صرف المعاش للابن حتى بلوغ سن (26) السادسة والعشرين إذا كان طالبا في إحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة التعليم الجامعي، وتنظم اللائحة الشهادات غير الجامعية التي يشملها هذا الاستثناء.

وفي جميع الأحوال، يسقط حق الابن في المعاش عند الزواج أو العمل.

2. البنت: ألا تكون قد تجاوزت سن (30) الثلاثين سنة، ويسقط حقها في المعاش عند الزواج أو العمل.

3. الأرملة أو الأرملة: عدم الزواج بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، ويسقط الحق في المعاش عند الزواج.

واستثناء من الشروط الواردة في البندين (1، 2) من هذه المادة، يستمر صرف المعاش دون اشتراط سن معين للابن أو البنت العاجزين عن الكسب إذا ثبت عدم قدرتهما على العمل بتقرير من المؤسسة الصحية المرخصة، ووفقا للضوابط التي تبينها اللائحة.

وفي جميع الأحوال، لا يعود صرف المعاش بعد سقوط الاستحقاق لكافة الحالات.

ويشترط لاستحقاق غير العُمانيين لمعاش الوفاة أن يكون المستحق مقيماً في سلطنة عمان وفقاً لحكم المادة (8) من هذا القانون.

يكون توزيع معاش الوفاة على المستحقين بالتساوي بينهم، وفقا للحالات الآتية:

1. إذا كان عدد المستحقين (3) ثلاثة أشخاص فأكثر، فيصرف بنسبة (100%) مائة في المائة من معاش الوفاة.

2. إذا كان عدد المستحقين (2) شخصين، فيصرف بنسبة (80%) ثمانين في المائة من معاش الوفاة.

3. إذا كان المستحق للمعاش شخصا واحدا فيصرف بنسبة (60%) ستين في المائة من معاش الوفاة.

ويتم صرف معاش الوفاة بنسبة (100%) لمدة (6) ستة أشهر من تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، على أن تتم بعد ذلك إعادة توزيع المعاش وفقا للنسب المنصوص عليها في هذه المادة.

وفي جميع الأحوال، يجب ألا يقل إجمالي معاش الوفاة - بعد تطبيق النسب الواردة في هذه المادة - عن مبلغ مساو للأقل بين ضعف منفعة كبار السن، أو معاش الوفاة قبل تطبيق النسب الواردة في هذه المادة.

يجمع الأبناء والبنات بين المعاشين المستحقين عن والديهم، كما يجمع الأرملة أو الأرملة بين المعاش المستحق عن نفسه والمعاش المستحق عن زوجه المتوفى.

ويرى الباحث بأن المشرع العماني وفي تحديده للمستحقين لمعاش الوفاة ضمن المادة (111) قد أغفل والد العامل المتوفى ووالدته في حال ثبت أنه كان يعولهم، لذا يرى الباحث ضرورة أن يتم تعديل هذا النص باعتبار الوالدين يرثون ولدهم.

ويجب الانتباه عند العمل بأحكام نص المادة (113)؛ كون المشرع أشار بصرف معاش الوفاة بنسبة (100%) مائة في المائة لمدة ستة أشهر من تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، على أن تتم بعد ذلك إعادة توزيع المعاش وفقا للنسب المشار إليها آنفاً.

المبحث الثاني

المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل

حدد القانون جهات إدارية مختصة بالنظر في مسألة التعويض عن إصابة العمل، كما أن المُشرّع العُماني أوكل الأمر لصندوق الحماية الاجتماعية، وجعل من مهامها الاطلاع على الإجراءات المتخذة منذُ بداية الواقعة بتحقيق الأحكام القانونية إلى حين المطالبة بالتعويض، وصرفه للمستحق وفق قانون الحماية الاجتماعية واللائحة التنظيمية لتنفيذ قانون الحماية الاجتماعية ولائحة الإصابات والأمراض المهنية. كما أن المُشرّع العُماني وضع آلية معينة بالمطالبة بالحقوق من خلال القضاء المختص في حال تراخي جهة الإدارة في صرف المستحقات للعامل المُصاب.

تظهر أهمية المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل كون عدم مطالبة العامل بمثابة سقوط الحق في حال مرور الزمن المانع من سماع الدعوى، أي التقادم من تاريخ وقوع الإصابة، عليه فإن الباحث سيقسم هذا المبحث إلى مطلبين وفق التفصيل الآتي:

- **المطلب الأول: المطالبة إداريًا وقضائيًا.**
- **المطلب الثاني: انقضاء المطالبة بتعويض العامل المُصاب بمرور الزمان.**

المطلب الأول

المطالبة إداريًا وقضائيًا

إن حق العامل المُصاب بالتعويض هو حق كفله القانون بمجرد تعرض العامل لإصابة عمل، ويكون الحق بالتعويض محددًا حسب نصوص القانون، كما أن التعويض حق فردي للعامل يقوم بحمايته والدفاع عنه؛ وذلك بالمطالبة به أمام الجهات المختصة سواء كانت إدارية كالمؤسسة العامة لصندوق الحماية الاجتماعية، أو الجهات القضائية المختصة لحل النزاع. عليه سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين وفق الآتي:

الفرع الأول: المطالبة بالتعويض عن إصابة عمل إداريًا.

الفرع الثاني: المطالبة بالتعويض عن إصابة عمل قضائيًا.

الفرع الأول

المطالبة بالتعويض عن إصابة عمل إداريًا

المُشرّع العُماني قد أحسن بتنظيم قانون الحماية الاجتماعية كونه يضم أصحاب الخدمة المدنية والخدمة العسكرية وكذلك القطاع الخاص؛ وذلك من خلال إلزام صاحب العمل بدفع اشتراكات للعمال العاملين سواء في القطاع الخاص أو القطاع الحكومي، وبذلك يكون قانون الحماية الاجتماعية يضمن حقوق العاملين وفق نصوص المواد المشار إليها في قانون الحماية الاجتماعية رقم (2023/52).

فيما يتعلق بمطالبة العامل المُصاب الخاضع لأحكام قانون الحماية الاجتماعية، تكون الجهة صاحبة الاختصاص هي المؤسسة العامة (صندوق الحماية الاجتماعية) بالنظر في طلبات التعويض المقدمة من قبل العمال الذين لحق بهم إصابة عمل.

إن إحدى مهام المؤسسة التأمينية أي الصندوق على صاحب العمل هو الإبلاغ عن إصابات العمل التي قد تلحق بالعمال الخاضع لقانون الحماية الاجتماعية، وبذلك يحل الصندوق محل صاحب

العمل بتقدير التعويض عن أدائه، وذلك عقب أداء صاحب العمل التزامه بنقل المُصاب إلى مركز العلاج وإبلاغ المؤسسة بالحادث الذي نتجت عنه إصابة عمل، كون الصندوق هي الجهة الإدارية المختصة بالنظر بالطلبات المُتعلّقة بإصابة العمل والتعويض عنها بعد ثبوت حالة استقرار الإصابة.

وحيثُ جاء فيه أن قانون الحماية الاجتماعية يصدر مجلس إدارة صندوق الحماية الاجتماعية لائحة الإصابات والأمراض المهنية بالتنسيق مع اللجنة الطبية، على أن تتضمن بصفة خاصة جدولاً للأمراض المهنية وأعراضها والأعمال المسببة لها، وتصنيفاً لإصابات العمل، وضوابط وأحكام تقدير درجات العجز، وشروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل⁽¹⁾. كما أن المُشرّع العُماني قد أحسن بالإشارة في المادة (104) من ذات القانون على أن يجوز للصندوق أو من يندبه أن يجري تحقيقاً في الشكاوى والإخطارات المُتعلّقة ببرامج التأمين الاجتماعي والتي تقدم إليه، وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة، وتبين لائحة الإصابات والأمراض المهنية الإجراءات الواجب اتباعها في شأن الإبلاغ عن الإصابة والضوابط المُتعلّقة بالتعامل مع المؤمن عليه الذي حدثت له إصابة عمل، وقواعد التعويض عن هذه الإصابة، وتحدد اللائحة البدلات والتعويضات واجبة السداد من جهة العمل في حالات عدم الالتزام بإجراءات الإبلاغ، كما تحدد الاشتراكات والمبالغ الإضافية الناشئة عن المخالفة، وذلك دون الإخلال بالجزاءات والغرامات الإدارية المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون⁽²⁾.

كما أن قانون الحماية الاجتماعية ينظم اللجان المختصة بتقدير التعويض عن إصابة العمل، حيث نصت المادة (22) على أن تنشأ لجنة طبية يصدر بتشكيلها وتنظيم عملها قرار من وزير الصحة، وتختص بالترخيص للمؤسسات الصحية العاملة في سلطنة عمان بإصدار تقارير تقدير العجز ونوعه ونسبته، واقتراح القواعد المنظمة لذلك لاعتمادها من المجلس، وتكون مسؤولة عن مراقبة الالتزام بتلك القواعد، وأي أعمال أخرى تسند إليها بموجب أحكام هذا القانون. وتتولى المؤسسات الصحية المرخصة من قبل اللجنة الطبية إصدار التقارير الطبية المطلوبة لاستحقاق فروع منافع

(1) المادة (89) من قانون الحماية الاجتماعية.

(2) المادة (104) من قانون الحماية الاجتماعية.

الحماية الاجتماعية، وفروع التأمين الاجتماعي المنصوص عليها في هذا القانون، وفقاً للضوابط التي تصدر من اللجنة⁽¹⁾.

كما أن المشرع أعطى الحق للعامل المصاب بالتظلم من قرارات اللجنة الطبية التي قدرت الإصابة وذلك عملاً بنص المادة (23) والتي نصت على أنه تنشأ لجنة أو أكثر للتظلمات الطبية يصدر بتشكيلها وتنظيم عملها قرار من وزير الصحة، تختص بالنظر في التظلم من تقارير المؤسسات الصحية المرخص لها بموجب المادة (22) من هذا القانون⁽²⁾.

أما عن المدد التي يحق للعامل المصاب بالتظلم بها ستحدد بعد صدور لائحة الإصابات والأمراض المهنية وحتى صدور تلك اللائحة، وصدور قرار تنظيم عمل اللجان الطبية يتم العمل بنص المادة (161) للقطاع العام والخاص والعسكري كل حسب لائحته، حيث نصت على أن تستمر اللجان الطبية المشكلة لتقدير حالات العجز المهني وغير المهني قبل تاريخ إصدار هذا القانون في ممارسة أعمالها إلى حين صدور قرارات بتشكيل اللجنة الطبية، ولجنة التظلمات الطبية وتنظيم عملها وفقاً لأحكام هذا القانون⁽³⁾.

وبالمقارنة بالقانون الأردني؛ فإن المشرع الأردني وضع آلية الاعتراض على قرار اللجنة الطبية الأولية أمام اللجنة الطبية الاستئنافية وليس القضاء، وذلك بموجب نص المادة (9) من نظام اللجان التأمينية خلال ستين يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغ القرار، وللمعتراض أن يرفق الوثائق التي تدعم اعتراضه⁽⁴⁾ ولا تقبل أي وثائق بعد مضي المدة المحددة قانوناً للاعتراض.

كذلك بين المشرع الأردني على أنه يعد صدور قرار اللجنة الاستئنافية قراراً إدارياً نهائياً ويقبل الطعن أمام القضاء الإداري خلال ستين يوماً من اليوم التالي للتبليغ بالقرار، وفي حال صدور المحكمة بالإلغاء يتم إعادة النظر وإصدار قرار يوافق قرار المحكمة الإدارية، ويكتسب قرار اللجنة

(1) المادة (22) من قانون الحماية الاجتماعية.

(2) المادة (23) من قانون الحماية الاجتماعية.

(3) المادة (161) من قانون الحماية الاجتماعية.

(4) قانون الضمان الاجتماعي الأردني، قرار ملكي رقم 1 لسنة 2014، المادة (38).

الدرجة القطعية، ويكون بذلك حجة على المؤمن عليه أي العامل المُصاب والمؤسسة، وعلى اللجان إصدار قرارها بالتعويض بصورة موافقة لما جاء في القرار⁽¹⁾.

ويرى الباحث أن على الجهة المختصة الإسراع في إصدار لائحة الإصابات والأمراض المهنية المشار إليها في قانون الحماية الاجتماعية في المادة (89)، وذلك لتجنب تفاقم الأضرار على المستحقين، كما أن الباحث يرى ضرورة وضع مُدة محددة للبت في موضوع الإصابة وتقديرها من اللجنة الطبية لتسريع الإجراءات، كما يتم تحديد مُدة محددة لا تتجاوز خمسة عشر يومًا من تاريخ التبليغ بقرار اللجنة الطبية؛ لرفع تظلم على قرار اللجنة الطبية أمام لجنة التظلمات الطبية، وعلى لجنة التظلمات الطبية البت في موضوع التظلم خلال مدة أقصاها أربعين يومًا؛ ذلك للحفاظ على حق العامل المُصاب واستلام ما هو مستحق دون إضرار، وذلك لخفض تكس المطالبات؛ لأن صندوق الحماية الاجتماعية يشمل جميع جهات العمل الحكومية والخاصة، مما لا شك فيه سيكون عدد العمال المُصابين المعروضين للجنة الطبية كبيرًا، وذلك لضمان نجاح سير عمل اللجنة الطبية ولجنة التظلمات الطبية، وسهولة إصدار قرار لصالح العامل المطالب بحق التعويض.

الفرع الثاني

المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل قضائيًا

إنَّ الجهة الإدارية لا بد أن تصدر قرار تعويض العامل المُصاب بعد أن ثبتت حالته بإصابة العمل، وفي حال امتنع صندوق الحماية الاجتماعية، أو تأخر بأداء التعويض، أو عدم تقدير التعويض العادل للعامل المُصاب فإنه يحق للعامل رفع دعوى أمام المحكمة المختصة مكانيًا للمطالبة بالمبالغ المُستحقة بموجب قرار لجنة التظلمات الطبية.

تختص في هذه الدعوى الدائرة الإدارية التي تندرج تحت مظلة القضاء العادي⁽²⁾؛ لأن قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) قد كفل تعويض كافة العمال

(1) جعفر المناصير، أحكام التعويض عن إصابة العمل في القانون الأردني، مرجع سابق، ص 98.

(2) تنظيم إدارة شؤون القضاء، مرسوم سلطاني رقم (2022/35)، نشر في الجريدة الرسمية عدد رقم (1554) في تاريخ 19 يوليو 2022م.

العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص والقطاع العسكري، عليه تكون الدائرة الإدارية هي المختصة. وبالتالي يجب التعرف على أحكام دعوى المطالبة أمام الدائرة الإدارية:

أولاً: أطراف الدعوى وهم الأشخاص الذين أجاز لهم القضاء الترافع أمام القضاء وذلك باكتسابهم المصلحة في رفع الدعوى والخصومة، ويُقسم أطراف الدعوى إلى المدعى والمدعى عليه، فالمدعى هو العامل الذي تتوافر فيه المصلحة الشخصية المباشرة لتقديم الدعوى كونه هو صاحب الضرر، أو الورثة الذين يحق لهم رفع الدعوى؛ لما أصابهم من ضرر جراء وفاة مورثهم، ويحق لأي منهم رفع الدعوى باسمه والمطالبة بمقدار ما لحقه من ضرر، أما المدعى عليه يكون الصندوق كونه هو المشرف على رقابة اللجنة الطبية ولجنة التظلمات الطبية، وعدم صرف ما تم التقرير به أو التأخر في إصدار القرار من اللجان الطبية يكون الصندوق هو المسؤول لجبر الضرر.

ثانياً: لقبول الدعوى يجب على العامل المصاب صياغة تظلم للجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئيسية، ويقدم التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ إخطار صاحب الشأن بالقرار، كما يجب البت في التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه، ويعتبر بمضي ثلاثين يوماً دون أن تجيب عليه الجهة المتظلم إليها بمثابة رفض. مثال على ذلك في حال عدم قيام الصندوق بصرف التعويض يجب تحرير تظلم موجه لرئيس الصندوق لصرف التعويض، وفي حال عدم الرد خلال ثلاثين يوماً يعتبر بمثابة رفض، فيحق للعامل حينئذٍ تقديم المطالبة أمام الدائرة الإدارية، وعلى المطالب بالحق مراعاة المدة أن يقدم الدعوى خلال ستين يوماً من تاريخ رفض الإدارة للتظلم وعلمه بذلك علماً يقيناً.

ثالثاً: إجراءات تقديم صحيفة الدعوى، يجب أن تشمل صحيفة الدعوى اسم المدعى وبياناته واسم المدعى عليه ومقرها وعنوانها الرئيسي، وتشمل الصحيفة موضوع الدعوى وتاريخ التظلم ونتيجة التظلم وفي ختام الصحيفة طلبات المدعى على أن تشمل صحيفة الدعوى أسانيد دعواه من مستندات تؤيد طلباته، وأن يقدم هذه العريضة أو الصحيفة إلى أمانة سر المحكمة، وأن يودع أمانة السر نسخة واحدة على الأقل من أصل صحيفة الدعوى ومستنداتها.

رابعًا: وهو تنفيذ الحكم الصادر من القضاء ملزم على الجهة الإدارية؛ حيث نصت المادة (25) من قانون الإجراءات الإدارية على أن الأحكام الصادرة بعدم صحة القرار تكون صورتها التنفيذية مشمولة بالصيغة الآتية: على الوزراء ورؤساء وحدات الجهاز الإداري للدولة والمختصين بتنفيذ هذا الحكم وإجراء مقتضاه.

المطلب الثاني

انقضاء المطالبة بتعويض العامل المصاب بمرور الزمان

إن انقضاء الحقوق التعويضية للعامل المصاب بالتقادم تتحدد بمدد معينة في حال تراخي العامل أو المستحقين عن المطالبة بها، فإن انقضاء هذه المدد يعني سقوط الحق بالمطالبة بها، ولإعمال قاعدة مرور الزمن في انقضاء المطالبة بالتعويض للعامل المصاب يجب مرور المدة المحددة لانقضاء حق المطالبة، وعدم تحقق سبب من أسباب الوقف والانقطاع لسريان مدة التقادم، عليه وضح الباحث ذلك وفق التفصيل الآتي:

- الفرع الأول: مرور المدة المحددة لانقضاء حق المطالبة بتعويض العامل المصاب.
- الفرع الثاني: الوقف والانقطاع لسريان مدة التقادم.

الفرع الأول

مرور المدة المحددة لانقضاء حق المطالبة بتعويض العامل المصاب

عرّف جانب من الفقه التقادم المُسقط (مرور الزمن المانع من سماع الدعوى) بأنه "سبب لانقضاء الحقوق المتعلقة بالذمة المالية ولا سيما الالتزامات، إذا توانى صاحبها عن ممارستها أو أهمل المطالبة بها خلال مدة معينة يُحددها القانون"⁽¹⁾، وعرّف أيضًا بأنه "دفع موجه إلى دعوى الدائن، يؤدي إلى سقوط المطالبة بالدين إذا تمسك به من له مصلحة فيه"⁽²⁾.

يعود إقرار التشريعات للتقادم المُسقط للاعتبارات التالية⁽³⁾:

1. توفير الاستقرار في المجتمع، وإشاعة الاطمئنان والثقة بين أفراد؛ ذلك أن فتح المنازعات على وجه الديمومة يُشيع جوًّا من الفوضى والاضطراب، فالسماح للدائن بأن يُطالب بحقه مهما مرّ من الزمان على استحقاق الحق، من شأنه إرهاب المدين الذي تُكلفه بأن يُحافظ إلى ما لا نهاية على الإيصال لإثبات الوفاء بالتزامه، علاوةً على أن وفاة المدين قد تؤدي إلى فقدان إيصال تأدية الدين، وهذا من شأنه الإضرار بتركته، فتحقيقًا للاستقرار وضمانًا للطمأنينة أقرت التشريعات مبدأ التقادم.

2. سكوت الدائن عن المطالبة بحقوقه مدة من الزمن يقوم على قرينة براءة ذمة المدين، أو أنّ الدائن قصر في المطالبة بحقوقه، والمُقصر أولى بالخسارة.

وفي هذا الصدد، رسم المُشرّع العُماني التقادم المُسقط للمطالبة بالتعويض عن إصابة العمل وفق مُدد معينة إعمالًا للقواعد المدنية العامة الواردة في قانون المعاملات المدنية، إلى جانب ذلك وردت قواعد خاصة تحدد مدد أخرى منصوص عليها في قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52)، وهذه المدد تكون أقصر مما هو منصوص عليه في قانون المعاملات المدنية.

(1) مأمون الكزبري، نظرية الالتزامات في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربي، الجزء الأول، ط2، ص151.

(2) أنور سلطان، أحكام الالتزام، الموجز في النظرية العامة للالتزام دراسة مقارنة في القانونين المصري واللبناني، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1994، ص16-17.

(3) عبد الرحمن الحلالشة، المختصر في شرح القانون المدني الأردني أحكام الالتزام، دائر وائل للنشر، الأردن، ط1، 2010، ص354.

ولإرساء نظام متوازن للتقادم لمراعاة مصالح الأطراف وهم الدائن والمدين، فإن المُشرِّع يختار عادةً مُدَّة لا يكون من شأنها إرهاب المدين ويجعله مُعرضًا للمُطالبة وقتًا أطول مما يجب، ولا مبالغته الدائن بإسقاط حقه في وقت أقصر مما يجب، وبهذا نجد بأن إعمال قاعدة مرور الزمن في انقضاء المُطالبة بالتعويض للعامل المُصاب قد نضمها المُشرِّع العُماني بنص خاص في قانون الحماية الاجتماعيَّة بنص المادة (10) التي نصت على أن "يسقط حق المنتفع أو المؤمن عليه أو المُستحقين عنه في المُطالبة بما يستحقونه بانقضاء خمسة أعوام من تاريخ الاستحقاق. كما بينت المادة (11) من القانون ذاته أنه "لا يبدأ سريان مدة التقادم المنصوص عليها في المادة (10) من هذا القانون إلا من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء...".

ومن خلال ما تقدم، يتضح بأن المُشرِّع لم يجعل الحق بالمُطالبة بالتعويض عن إصابة العمل حقًا مُطلقًا وإنما قيدها بمُدَّة خمس أعوام، فهي إن مضت سقط حقه بالمُطالبة بالتعويض عنها، وذلك للاعتبارات المُبيَّنة آنفًا، وبين قانون المُعاملات المدنية القاعدة العامة في بدء سريان مُدَّة التقادم، حيث نصَّت المادة (344) على أنه تبدأ المدة التي يتمتع سماع الدعوى بانقضائها من اليوم الذي يُصبح فيه الدين مستحق الأداء، ومن وقت تحقق الشرط إذا كان مُعلقًا على شرط، ومن وقت ثبوت الاستحقاق في دعوى ضمان الاستحقاق، وجاء المُشرِّع في قانون الحماية الاجتماعية وبموجب المادة (11) منه والمُشار إليها آنفًا، وأكَّد على الأصل العام بأن احتساب مُدَّة التقادم تبدأ من التاريخ الذي يُصبح فيه الدين مُستحق الأداء.

الفرع الثاني

الوقف والانقطاع لسريان مُدَّة التقادم

يُقصد بوقف التقادم الحالة التي يبدأ فيها سريان مُدَّة التقادم إلا أنه استجد طارئ أدى إلى وقف احتسابها، وبمجرد زوال الطارئ نعود إلى احتساب الزمن من جديد، بحيث تُضاف المُدَّة السابقة إلى المُدَّة اللاحقة، وبجمع المُدَّتَيْن تكون مُدَّة التقادم لدعوى المُطالبة بالحق قد اكتملت، ويجد وقف التقادم أساسه القانوني في المادة (346) من قانون المعاملات المدنية والتي نصت على أنه "يقف مرور المُدَّة

المانع من سماع الدعوى كلها كلما وجد عذر شرعي تتعذر معه المطالبة بسماع الدعوى، ولا تحسب مُدَّة قيام العذر في المُدَّة المقررة"، ولم يُحدد قانون المُعاملات المدنية سبباً مُعيّناً لوقف التقادم وإنما استخدم عبارة (وجود عذر شرعي تتعذر معه المُطالبة بسماع الدعوى) ومن الأمثلة التي يضربها الفقه على ذلك الغيبة والصغر والحجر والعلاقة الزوجية وعلاقة الأصول والفروع (1).

أما قطع التقادم فيُقصد به سقوط المُدَّة السارية للتقادم واعتبارها كأن لم تكن نتيجة إجراء قام به الدائن أو لإقرار صادر من المدين، فتستمر مُدَّة التقادم كاملة، بمعنى أنه نبدأ باحتساب التقادم من جديد ولنفس المُدَّة المقررة قانوناً وتُعد المُدَّة التي انقضت قبل قطع التقادم كأن لم تكن ولا تدخل في احتساب المُدَّة الجديدة للتقادم (2) ويجد قطع التقادم أساسه القانوني في المادة (350) من قانون المعاملات المدنية والتي بيّنت الحالات التي تنقطع فيها مُدَّة التقادم فنصّت على أن "تنقطع المدة المقررة لعدم سماع الدعوى بالمطالبة القضائية ولو رفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة، وبالإعذار، وبالحجز، أو بأي إجراء قضائي يقوم به الدائن للتمسك بحقه" (3).

وفيما يتعلق بقانون الحماية الاجتماعية فلم يكتف بما جاء بنصوص قانون المعاملات المدنية، وإنما ضمّن نصوصه ما يُعالج أحكام التقادم بما فيها مُدَّتي الوقف والانقطاع، فقد نصّت المادة (11) منه على أن "لا يبدأ سريان مدة التقادم المنصوص عليها في المادة (10) من هذا القانون إلا من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء، ولا تسري مدة التقادم كلما وجد مانع مقبول قانوناً يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه. وتنقطع مدة التقادم بالمطالبة المعتبرة قانوناً، وتبدأ مدة تقادم جديدة تسري من تاريخ انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع. ويترتب على انقضاء مدة التقادم دون المطالبة المعتبرة قانوناً وفقاً لأحكام هذا القانون سقوط المستحقات والمنافع والمعاشات والبدلات والتعويضات المقررة بموجبه، وتؤول إلى الصندوق".

(1) عبد الرحمن الحلاشنة، مرجع سابق، ص 367-373.

(2) المرجع السابق، ص 373-377.

(3) كذلك نصت المادة (349) من قانون المعاملات المدنية على أن "إقرار المدين بالالتزام صراحة أو دلالة يقطع المدة المقررة لعدم سماع الدعوى".

الخاتمة

في ضوء ما تناولته هذه الدراسة حول "التعويض عن إصابة العمل في التشريع العماني"، تبين للباحث أنَّ التشريع العماني قد وضع إطاراً قانونياً مُعاصراً لحماية حقوق العمال المصابين، إذ نصَّ على العديد من الضمانات القانونية التي تهدف إلى ضمان حصول العامل على تعويض عادل وسريع في حالة إصابته أثناء أداء عمله. وقد تناولت الدراسة بعض أحكام قانون الحماية الاجتماعية العماني رقم (2023/52) وقانون العمل رقم (2023/53)، مع التركيز على تفسير النصوص القانونية المُتعلِّقة بتعويض إصابة العمل وآليات المطالبة بذلك التعويض.

لكن، رغم تقدم التشريع العماني في هذا المجال، إلا أنَّ التطبيق العملي لهذه القوانين يظهر بعض التحديات التي تؤثر في فعالية النظام القانوني. إذ يرى الباحث أنَّ هذه التشريعات رغم وضوحها من الناحية النظرية، إلا أنها لا تزال تُعاني من بعض الثغرات التي تؤثر على فعالية تطبيقها، كما أن الإجراءات الإدارية المُعقدة قد تؤدي إلى تأخير حصول العامل على تعويضه المُستحق.

كما أظهرت الدراسة أهمية التفاعل بين التشريعات القانونية والواقع العملي في هذا المجال، مما يستدعي إصلاحات قانونية وإدارية لتسريع وتسهيل الإجراءات المُتعلِّقة بمطالبات تعويضات إصابات العمل، وضمان حصول العامل على حقوقه دون تأخير.

أولاً: النتائج

1. يتصف نطاق قانون الحماية الاجتماعية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/52) والمُتعلقة "بأحكام فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية" بالشمولية والإلزامية؛ إذ توسَّع في نصوصه، وبوجه خاص المادة (87) منه، بأن شمل جميع العاملين بأحكامه، وبصورة إلزامية، ويُطبَّق على جميع العمانيين العاملين في سلطنة عُمان، وبجميع أنواع العقود، والعاملين المُتقاعدين، والعمانيين العاملين لحسابهم الخاص، وتشمل أيضاً أعضاء مجلس عُمان والمجالس البلدية، وهذا على خلاف التشريعات السابقة.

2. توصل الباحث إلى أن قانون الحماية الاجتماعية العُماني توسّع بشكل إيجابي في مفهوم إصابة العمل، حيث اعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق المهني إصابة عمل، شريطة توفر الضوابط الواردة في لائحة الإصابات والأمراض المهنية المنصوص عليها في المادة (89) من القانون، رغم عدم صدور اللائحة حتى تاريخ إعداد الرسالة.

3. تبين للباحث أن تحديد زمان ومكان العمل لا ينحصر في المقر الرسمي أو ساعات الدوام الفعلية، بل يمتد ليشمل كل وقت ومكان يكون فيه العامل خاضعاً لسلطة ورقابة وإشراف صاحب العمل أو الجهة المستخدمة، الأمر الذي يعزز من نطاق الحماية القانونية.

4. خلص الباحث إلى أن المشرع العُماني اعتمد آلية احتساب معقدة وفق المادة (91) من القانون، حيث يستحق المؤمن عليه المصاب تعويضاً بمبلغ مقطوع في حالة العجز المهني الجزئي الدائم الناجم عن إصابة عمل الذي لا تصل نسبته إلى (30%) ثلاثين في المائة من العجز المهني الكلي الدائم وفقاً للمعادلة الآتية:

(36) ستة وثلاثون x (75%) خمسة وسبعين في المائة x نسبة العجز x المتوسط النسبي للأجور. وقد أحسن المشرع في اعتبار عدم جواز اتخاذ العجز المهني الجزئي الدائم المنصوص عليه في هذه المادة سبباً لإنهاء خدمة المؤمن عليه.

5. توصل الباحث إلى أن قانون الحماية الاجتماعية في المادة (92) لم يوفق في وضع آلية احتساب يصعب تنفيذها؛ حيث اعتمد المشرع على آلية احتساب من خلال تعريفه بأن يستحق المؤمن عليه المصاب معاشاً في حالة العجز المهني الجزئي الدائم الناجم عن إصابة عمل، والذي تساوي نسبته (30%) ثلاثين في المائة فأكثر، ولا تصل إلى العجز المهني الكلي الدائم على أن يحتسب وفقاً للآتي:

(75%) خمسة وسبعون في المائة x نسبة العجز x المتوسط النسبي للأجور. ويجمع المؤمن

عليه بين معاش العجز المهني الجزئي الدائم وباقي المعاشات والمنافع والأجور.

6. بيّنت الدراسة أن المُشرّع العُماني أخرج الوالدين من الحق في أنصبة من معاش الوفاة وحصر معاش الوفاة للأبناء والبنات، ويشمل الطفل المحتضن على ألا تقل فترة الاحتضان قبل الوفاة عن (6) ستة أشهر، والأرمل أو الأرملة.

7. إمكانية التعويض عن الإصابة التي يتعرّض لها العامل الذي يعمل عن بعد إذا توافرت الشروط العامة لإصابة العمل.

ثانيًا: التوصيات

1. يوصي الباحث المُشرّع العُماني بضرورة الاستعجال بإصدار لائحة الإصابات والأمراض المهنية المنصوص عليها في المادة (89) من قانون الحماية الاجتماعية، وذلك لسدّ الفراغ التشريعي الراهن، ولضمان وضوح الشروط والمعايير التي تُعتمد في تحديد إصابات العمل، حفاظًا على حقوق العامل وضمانًا لاستقرار الأحكام القضائية.

2. يوصي الباحث المُشرّع العُماني بضرورة تبني نظرة مرنة في لائحة الإصابات والأمراض المهنية، بحيث لا يتم التضيق في اعتبار حالات الإجهاد والإرهاق إصابات عمل، إذ إن التشدد في هذا الباب لا يتوافق مع روح العدالة ولا مع فلسفة الحماية الاجتماعية، طالما أن المُشرّع العُماني قد اعتبر الإجهاد والإرهاق إصابة عمل إذا توافرت الشروط القانونية.

3. يوصي الباحث المُشرّع العُماني الأخذ بمبدأ "ضرورات الحياة اليومية" الذي تبناه القانون الفرنسي، وذلك باعتبار الانحراف أو التوقف لأغراض ضرورية لا ينفي اعتبار الحادث إصابة عمل، متى ما ثبت ارتباط تلك الضرورات بالحياة المعيشية المعتادة للعامل.

4. يوصي الباحث المُشرّع العُماني كذلك بتعديل نص المادة (91) من قانون الحماية الاجتماعية، بحيث يُعاد صياغتها لتكون كما يلي: "يستحق المؤمن عليه المُصاب تعويضًا بمبلغ مقطوع في حالة العجز المهني الجزئي الدائم الناجم عن إصابة عمل، إذا لم تتجاوز نسبته (30%) ثلاثين في المائة من العجز المهني الكلي الدائم، ويُحتسب وفق المعادلة التالية:

الأجر الخاضع للاشتراك $\times (75\%)$ خمسة وسبعون في المائة $\times$ نسبة العجز $\times (36)$ ستة وثلاثين. ولا يجوز اتخاذ هذا العجز المهني الجزئي الدائم سبباً لإنهاء خدمة المؤمن عليه.

5. يوصي الباحث المُشرّع العُماني أيضاً بتعديل نص المادة (92) من القانون ذاته؛ لتصبح كما يلي: "يستحق المؤمن عليه المُصاب معاشاً في حالة العجز المهني الجزئي الدائم الناجم عن إصابة عمل إذا بلغت نسبته (30%) ثلاثين في المائة أو أكثر، ولم تصل إلى العجز المهني الكلي الدائم، ويُحتسب المعاش وفق المعادلة التالية:

الأجر الخاضع للاشتراك $\times (75\%)$ خمسة وسبعين في المائة $\times$ نسبة العجز.

ويجوز الجمع بين هذا المعاش وباقي المعاشات والمنافع والأجور.

6. يوصي الباحث المُشرّع العُماني تعديل نص المادة (111) من قانون الحماية الاجتماعية، بحيث تُدرج ضمن المستحقين لمعاش الوفاة والديّ العامل المتوفى، في حال ثبت أن المتوفى كان يعولهما أو كان أعزباً، تحقيقاً للعدالة الاجتماعية وشمولية الحماية التأمينية.

7. يوصي الباحث المُشرّع العُماني أن يكون تقدير التعويض عن إصابة العمل الليلية يزيد على التعويض عن إصابة العمل النهارية؛ وذلك لانخفاض مستوى الإشراف، وازدياد احتمالية وقوع الإصابة.

ختاماً، يرى الباحث أنَّ هناك ضرورة ملحة لتطوير التشريعات القانونية والإدارية المُتعلّقة بإصابات العمل في سلطنة عمان، بحيث تواكب التطورات العملية وتحقق العدالة بشكل أكثر فعالية. إنَّ ما تمَّ طرحه من توصيات في هذه الرسالة يمثل خطوة نحو تحسين النظام القانوني القائم، ويهدف إلى ضمان حماية حقوق العامل المصاب بشكل كامل، مما يعزز من بيئة العمل في سلطنة عمان ويحسن من رفاهية العمال.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العامة:

1. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط5، 2010.
2. أنور سلطان، أحكام الالتزام، الموجز في النظرية العامة للالتزام دراسة مقارنة في القانونين المصري واللبناني، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1994.
3. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط4، 2022.
4. حسام الدين الأهواني، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر، 1996.
5. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل العُماني، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ط1، 2012.
6. عبد الرحمن الحلالشة، المختصر في شرح القانون المدني الأردني أحكام الالتزام، دائل للنشر، الأردن، ط1، 2010.
7. علي العريف، شرح التأمينات الاجتماعية، مطبعة مخيمر، مصر، سنة 1978.
8. محمد حسين منصور، قانون التأمينات الاجتماعية، الإسكندرية مصر، ط1، 1996.
9. محمد عبد الله الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، الأردن، لسنة 1994.
10. مأمون الكزبري، نظرية الالتزامات في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربي، الجزء الأول، ط2.

ثانياً: المراجع المتخصصة:

1. جلال محمد إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، ط1، 1989.
2. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، ط1، مكتبة الجلاء الجديدة، سنة 1989.

3. سمير عبد السميع الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر، 2004.

4. طه عبد المولى طه، التعويض عن الأضرار الجسدية، دار الكتب القانونية، مصر، ط1، بلا سنة.

5. مهند صالح الزعبي، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، دراسة مقارنة، دار يافا للنشر، ط1، 2003.

ثالثاً: الرسائل العلمية:

1. جعفر حامد المناصير، أحكام التعويض عن إصابة العمل في التشريع الأردني، رسالة ماجستير، 2020م، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

2. سعيد عبد الله المعشري، تعويض العامل المصاب في القانون العماني، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراة، 2019، جامعة الإسكندرية، مصر.

3. محمد سعيد عبد النبي خلف، تأمين المسؤولية من إصابات العمل، أطروحة دكتوراة، 1981، كلية الحقوق جامعة عين شمس، مصر.

4. منار حلمي عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، رسالة ماجستير، 2008م، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

5. مراد شاهر أبو عرة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير، 2013، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

رابعاً: الأبحاث العلمية:

1. بدر اليعقوب، حوادث الطريق ومدى اعتبارها إصابة عمل، مجلة الحقوق الشرعية، جامعة الكويت، السنة الخامسة، العدد الرابع، ديسمبر 1981.

2. صالح ناصر العتيبي، التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة، مجلة الحقوق جامعة الكويت، المجلد (30)، العدد الرابع.

3. فؤاد مرسي، أساس التعويض عن إصابة العمل، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، العدد الثالث، 2022م.

4. مصطفى أحمد أبو عمرو، أثر عوارض الطريق على الحماية القانونية للعامل، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ط2، 2008.

5. عمر العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد (9)، العدد الرابع لسنة 2017، ص125.

خامساً: الأحكام القضائية والفتاوى القانونية:

1. الحكم الصادر عن محكمة النقض المصرية - نقض مدني، رقم الطعن (10) لسنة 1953، جلسة 1954/06/17، مجلة القضاة، العددان الخامس والسادس 1986م.

2. الحكم الصادر عن محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم (248) لسنة 1965، تاريخ 1965/08/29 - منشورات قسطاس.

3. الحكم الصادر عن محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم (1318/1999) تاريخ 2001/01/11، مجلة نقابة المحامين الأردنية، 2001م.

4. حكم محكمة استئناف القاهرة - الدائرة الثالثة المدنية - القضية رقم 907 لسنة 77 ق جلسة 1961/4/18.

5. وزارة العدل والشؤون القانونية، الفتوى (و ش ق/م و/4/ 15/ 848/ 2001م)، بتاريخ 2001/06/16.

6. وزارة العدل والشؤون القانونية، المكتب الفني، الفتوى رقم (و ش ق/م و/21/1/1213/96م)، بتاريخ 1996/11/09.

7. مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري المستخلصة منها في الفترة 2013/10/1م وحتى 2014/9/30م في العام القضائي الرابع عشر، المكتب الفني، ط1، 2014م.

8. مجموعة الأحكام الصادرة عن دائرة المحكمة العليا الشرعية والمدنية والمبادئ المستخلصة منها في الفترة 2020/10/1، وحتى 2021/9/30م السنة القضائية (21)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ط1، 2023م.

سادساً: التشريعات:

التشريعات المحلية:

1. قانون الخدمة المدنية رقم (2004/120).
2. قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية رقم (2008/68).
3. قانون المعاملات المدنية رقم (2013/29).
4. قانون الحماية الاجتماعية رقم (2023/52).
5. قانون العمل رقم (2023/53).

التشريعات العربية:

1. قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (63) لسنة 1964.
2. قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته، المنشور بالجريدة الرسمية رقم (5267)، الصفحة 493، تاريخ 2014/01/29.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإشراف على الرسالة
ب	لجنة المناقشة
ج	إقرار الباحث
د	الآية الكريمة
هـ	الإهداء
و	الشكر والتقدير
ز	الملخص
ح	Abstract
7 - 1	المقدمة
44 - 8	الفصل الأول: مفهوم إصابة العمل
9	المبحث الأول: ماهية إصابة العمل وشروطها
11	المطلب الأول: ماهية إصابة العمل
11	الفرع الأول: تعريف إصابة العمل
16	الفرع الثاني: مكان وزمان العمل
22	المطلب الثاني: شروط إصابة العمل
23	الفرع الأول: أن يلحق ضرر بجسم العامل
25	الفرع الثاني: وقوع الإصابة بشكل مباغت
27	المبحث الثاني: العلاقة السببية بين الإصابة والعمل
27	المطلب الأول: وقوع الحادث بسبب العمل
28	الفرع الأول: العلاقة السببية بين العمل والإصابة
30	الفرع الثاني: إثبات السببية بين الحادث والعمل
34	المطلب الثاني: الإصابة على طريق العمل والعودة منه
36	الفرع الأول: العنصر المكاني والعنصر الزماني لطريق العمل
41	الفرع الثاني: عوارض طريق العمل
75 - 45	الفصل الثاني: التعويض عن إصابات العمل والمطالبة به
46	المبحث الأول: تقدير التعويض عن إصابة العمل

الصفحة	الموضوع
47	المطلب الأول: دفع أجر يوم الإصابة وتحديد عجز العامل المصاب
48	الفرع الأول: دفع أجر يوم الإصابة والبدل للعامل المصاب
52	الفرع الثاني: تحديد عجز الإصابة
55	المطلب الثاني: التعويض عن العجز الدائم والوفاة
55	الفرع الأول: التعويض عن العجز الجزئي الدائم
61	الفرع الثاني: التعويض عن العجز الكلي الدائم والوفاة
65	المبحث الثاني: المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل
66	المطلب الأول: المطالبة إدارياً وقضائياً
66	الفرع الأول: المطالبة بالتعويض عن إصابة عمل إدارياً
69	الفرع الثاني: المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل قضائياً
72	المطلب الثاني: انقضاء المطالبة بتعويض العامل المصاب بمرور الزمان
73	الفرع الأول: مرور المدة المحددة لانقضاء حق المطالبة بتعويض العامل المصاب
74	الفرع الثاني: الوقف والانقطاع لسريان مدة التقادم
79 - 76	الخاتمة
83 - 80	قائمة المصادر والمراجع