

ضمان الأخطار المهنية في المملكة العربية السعودية

د. خالد بن رشاد خياط
أستاذ قانون العمل والتأمينات المساعد
كلية الحقوق - جامعة الملك عبد العزيز

د. رضا محمود العبد
رئيس قسم القانون المدني
كلية الحقوق - جامعة المنوفية

شكر وتقدير

تمويل المشروع البحثي من قبل برنامج التمويل المؤسسي بموجب المنحة رقم
IFPAS: ١٤٤٣-١٥٢-٣٩

لذلك يتقدم المؤلفون بالشكر والامتنان للدعم الفني والمالي المقدم من وكالة البحث والابتكار بوزارة التعليم وجامعة الملك عبد العزيز - جدة - المملكة العربية السعودية. ترتب على التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي أفرزتها الثورة الصناعية ظهور الأنظمة القانونية للحماية الاجتماعية للطبقة العاملة باعتبارها أكثر الطبقات الاجتماعية تعرضاً للمخاطر الاجتماعية^(١). ومما لا شك فيه أن الاهتمام بمسائل السلامة والصحة المهنية في مجال العمل، ينعكس بشكل إيجابي على ظروف العمل والإنتاجية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتعد السلامة والصحة المهنية في مجالات العمل جزءاً لا يتجزأ من منظومة السلامة العامة^(٢). ويمكن التأكيد أن توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر ورفع مستوى كفاءة العاملين وتوفير وسائل الوقاية للعاملين، سيؤدي حتماً إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية والتقليل من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية مما ينعكس على تحسين وزيادة الإنتاج.

(١) حس عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، ١٤٣١ / ٢٠١٠، ص ١٠.

(٢) د. خالد محمد موسى، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة عين شمس، ص ٣٩٣ وما بعدها.



وقد شهدت المملكة العربية السعودية نهضة ملموسة في العقود الأخيرة في كافة المجالات، خاصة مع تطور صناعة البترول. لكن هذه الطفرة الإيجابية كشفت أن استخدام الإنسان للآلات يتولد عنه جانباً سلبياً يتوازى مع إيجابيات النقلة الحضارية التي أفرزها هذا التقدم الصناعي والاقتصادي والاجتماعي الهائل. ويتمثل هذا الجانب السلبي في تزايد المخاطر التي يتعرض لها العمال وبصفة خاصة خطر الحوادث الجسدية، وما ينتج عنها من بعض الآثار السلبية الفادحة التي تمثلت في وفاة العديد من العمال أو عجزهم عن العمل، والتي زاد عددها بشكل كبير حتى أصبحت ظاهرة اجتماعية. وإذا كان تقادي وقوع هذه الحوادث أمراً يصعب تحقيقه، فإنه يلزم توفير الضمانات الفعالة التي تكفل حصول المضرور في الحادث على حقه في التعويض، وهذا ما فعله المنظم السعودي مبكراً حين تدخل بإصدار نظام (تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية) وذلك بالمرسوم الملكي رقم ٤٤ بتاريخ ١٣٥٦/٧/١٨هـ، الذي أوجب على صاحب العمل وحده تعويض العامل عن الإصابات التي تقع أثناء العمل دون الأمراض المهنية. ويقع هذا النظام في أربع وعشرين مادة ويسري على العاملين في المشاريع الصناعية وشركات تنقيب واستخراج البترول. وتناول هذا النظام مسألة التعويض عن الإصابات الناشئة عن العمل مستوفياً لتعريفها وتحديد مسؤولية صاحب العمل وتحديد نوع الإصابة، ورتب على ذلك كله أحكاماً من أهمها التعويض، والعناية الطبية، إلا أنه مما يؤخذ عليه أنه لم يتناول أمراض المهنة بالتنظيم، وترك أمر التعويض في ذلك على عاتق صاحب العمل. ويمكن القول أن هذا النظام كان في واقعة أقرب إلى نظام التأمينات الاجتماعية منه إلى نظام العمل^(٣).

ومسارياً للتطور الهائل الذي تشهده المملكة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية، فقد حرص المنظم السعودي أن يراعي مواكبة النهضة الحالية التي يمر بها المجتمع، ويسد الثغرات التي أسفر عنها التطبيق العملي للأنظمة التي يصدرها^(٤). لذلك، توالت الأنظمة التي تتناول

(٣) راجع تفصيلاً، د. رزق مقبول الرئيس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الشقري، الرياض، الطبعة الثالثة ١٤٤٢ - ٢٠٢٠، ص ٢٤.

(٤) د. محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، المرجع السابق، ص ٥٩.



هذا المجال الحيوي، والتي توجت بصدر نظام التأمينات الاجتماعية ، بالمرسوم الملكي رقم م/٣٣ بتاريخ ١٤٢١/٩/٣هـ، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٢٨ بتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥هـ، والذي يعتبر صورة من صور التعاون والتكافل الاجتماعي، القائم على فكرة العدل التبادلي التي يقدمها المجتمع لمواطنيه ويقوم على رعاية العاملين في القطاع الخاص، وكذلك العاملين على بند الأجور في القطاع الحكومي ليوفر لهم ولأسرهم حياة كريمة بعد تركهم العمل بسبب التقاعد أو العجز أو الوفاة، فضلاً عن العناية الطبية للمصابين بإصابات عمل أو أمراض مهنية والتعويضات اللازمة عند حدوث عجز مهني أو وفاة. وأصدر المنظم السعودي نظام التأمين ضد التعطل عن العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٣٥/٣/١٢هـ^(٥). وصدرت اللائحة التنفيذية لهذا النظام بقرار وزير العمل رقم (١٨١) / تأمينات) وتاريخ ١٤٣٥/٦/٦هـ «المنشور بجريدة أم القرى بالعدد رقم ٤٥١٧ وتاريخ ١٤٣٥/٨/٨هـ».

وأخيراً، وافق مجلس الوزراء السعودي بالقرار رقم (١٠٢٢) وتاريخ ٢٦ / ١٢ / ١٤٤٥ هـ على نظام التأمينات الاجتماعية الجديد للمتقنين الجدد بالعمل، وأن يستمر العمل بأحكام نظامي التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية على المشتركين الحاليين، باستثناء الأحكام المتصلة بالسن النظامية للتقاعد، والمدة المؤهلة لاستحقاق المعاش لبعض الفئات. وصدر المرسوم الملكي رقم (م / ٣ / ٢١) وتاريخ ٢٦ / ١٢ / ١٤٤٥ هـ بالموافقة على نظام التأمينات الاجتماعية الجديد، والذي نشر إلكترونياً بتاريخ ٢٩ / ١٢ / ١٤٤٥ هـ، ونشرته

(٥) نصت المادة (الثامنة والعشرين) من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل على أن «يصدر الوزير اللائحة بناءً على موافقة مجلس الإدارة خلال ستين يوماً من تاريخ نشر هذا النظام، وتنشر في الجريدة الرسمية وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (١١٠١) وتاريخ ١٤٣٥/٦/١هـ بشأن الموافقة على اللائحة التنفيذية لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل».



الجريّة الرسميّة (أم القرى) بالعدد ٥٠٣٨، السنة ١٠٢، وذلك في يوم الجمعة الموافق ٦ من شهر المحرم ١٤٤٦ هـ الموافق ١٢ من شهر يوليو ٢٠٢٤ م^٦.

وتتنوع الأخطار المهنيّة التي يتعرض لها العامل حيث تتمثل هذه الأخطار في الإصابات التي قد تحدث للعامل بسبب ممارسته لمهنته^(٧)، حيث قد يتعرض العامل أثناء قيامه بعمله لأحد حوادث العمل أو حادث من حوادث الطرق أثناء ذهابه إلى مكان العمل أو عودته منه، وقد يتعرض العامل للإصابة ببعض الأمراض المهنيّة، حيث تعتبر التشريعات الخاصّة بالحماية الاجتماعيّة أن المرض المهني يُعد بمثابة إصابة عمل تقتضي حماية المؤمن عليه نظراً لأن الضرر الناجم عن الأمراض المهنيّة سببه العمل أو المهنة التي يزاولها العامل^(٨).

^٦ وقد نص نظام التأمينات الاجتماعيّة الجديد على أنه يكون الاشتراك في فرع المعاشات بنسبة ٢٢% من الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك بحيث يتحمل صاحب العمل ١١%، ويتحمل المشترك ١١% . ويحدد اشتراك فرع المعاشات للمشاركين بصورة اختياريّة بنسبة ٢٢% من الأجر الخاضع للاشتراك، يتحملها المشترك بالكامل. ويكون الحد الأدنى للمعاش المستحق للمشارك الذي بلغت مدة اشتراكه ٤٨٠ شهراً ٤٠٠٠ ريال شهرياً، ولكن في حال قلت مدة اشتراك المشارك عن ٤٨٠ شهراً، يتم إنقاص الحد الوارد عن كل ١٢ شهر اشتراك - وكل شهر بما يتناسب مع ذلك - يقل عن تلك المدة، أخذاً بالاعتبار بأن يكون الحد الأدنى للمعاش لمن بلغت مدة اشتراكه المدة المؤهّلة لاستحقاق المعاش ٢٠٠٠ ريال شهرياً. ويجوز بقرار من مجلس الوزراء -بناءً على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة للتأمينات الاجتماعيّة مبنياً على دراسة ائتماريّة- تعديل الحد الأدنى للمعاش. وفي حال استحقاق المشارك للمعاش، يتم إنقاص المعاش بنسبة ٣% عن كل ١٢ شهراً - وكل شهر بما يتناسب مع ذلك - تسبق بلوغ السن النظاميّة للاستحقاق أو تقل فيها مدة اشتراكه عن ٤٨٠ شهراً - أيهما أقل - مع استمرار تطبيق هذه النسبة طيلة فترة استحقاقه للمعاش. وفي حال استمرار المشارك المتوافر فيه شروط استحقاق المعاش بالعمل الخاضع للنظام بعد بلوغه السن النظاميّة للاستحقاق، وتقدم بطلب الحصول على المعاش، يتم زيادة المعاش بنسبة ٣% عن كل ١٢ شهر اشتراك - وكل شهر بما يتناسب مع ذلك - تالية لبلوغ السن النظاميّة للاستحقاق.

^(٧) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعيّة، الطبعة الثانية، مكتبة الرشد، ١٤٣٥هـ، ص ١٢٥.

^(٨) لم تعد حماية العمال قاصرة على حماية أجسادهم في مواجهة الآلات الصناعيّة والماكينات كما كان الوضع في القرن التاسع عشر نتيجة الثورة الصناعيّة، فمع التقدم التكنولوجي في وسائل الإعلام والاتصالات ظهرت مخاطر جديدة يتعرض لها العمال سواء في استخدامهم لهذه التقنيّة من خلال أجهزة الحاسب الآلي، وما تسببه لهم من آلام في الظهر والعمود الفقري وضعف في الإبصار،

Christoph RADE, nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles Formes de subordination, droit social janvier ٢٠٠٢, pp. ٢٧ et ٢٨.



وتتاول المنظم السعودي تعريف إصابات العمل في المادة (٣٠) من نظام التأمينات الاجتماعية الجديد التي تنص على أنه :

١ - تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو بسببه، ويعد في حكم ذلك كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه المعتاد من مسكنه إلى مقر عمله والعكس. أو أثناء طريقه من مقر عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو يؤدي فيه صلاته والعكس، وتعد بذات الوصف: الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل. وتحدد اللائحة القواعد اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

٢ - تعد إصابة عمل أي من الأمراض المهنية المحددة في الجدول المشار إليه في الفقرة (٣) من هذه المادة، ويعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمريض بحكم تاريخ وقوع الإصابة.

٣- تحدد الأمراض المهنية بموجب جدول يصدره مجلس الإدارة. ويقوم بمراجعتها كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

٤ - تحدد اللائحة المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض المهني، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشارك بعد توقفه عن العمل، وكذلك طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل.

ويمثل التأمين ضد الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية الفرع الثاني من فروع التأمينات الاجتماعية وذلك وفقاً لنص المادة الثالثة من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد. ويطبق هذا النوع من التأمين بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن^(٩). وقد خصص المنظم السعود لبيان أحكام هذا الفرع المواد من ٢٨ حتى ٤٢ من النظام^(١٠).

^(٩) وفي هذا الشأن تنص المادة (٢٨) من النظام على أنه : " يطبق فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية بصورة إلزامية على الفئات الآتية:



وعلى ذلك، تتحصر الأخطار المهنية التي يغطيها فرع المخاطر المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي في نوعين من المخاطر هما، حوادث العمل ونتاجاتها في (الفصل الأول) والأمراض المهنية ونعرض لها في (الفصل الثاني).

الفصل الأول

ضمان حوادث العمل

يشهد مكان العمل وقوع العديد من الحوادث التي لا ترتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج ووسائله، وإنما ترتبط أيضاً بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج ومن بينها الأسباب التي يمكن إسنادها إلى التعامل الخاطئ مع الآلات بسبب الإهمال أو نقص اللياقة البدنية بسبب التعب أو الشعور بالملل نتيجة العمل لساعات طويلة. وقد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل وتتصل ببيئة العمل مثل عدم توافر النظام الجيد أو استعمال آلات معيبة وغير مطابقة للمعايير القياسية المعتمدة. وقد يقع الحادث خارج مكان العمل في حالات قيام العامل

أ- جميع الموظفين الذين يعملون داخل المملكة.

ب- جميع العمال الذين يعملون داخل المملكة.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق هذه المادة.

(١٠) من جانبها تحدد المادة (٢٩) من النظام اشتراكات فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية، حيث تنص على أنه :

١ - تحدد اشتراكات فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية ب (٢ %) من الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك، يتحملها صاحب العمل، ويجوز - بقرار من مجلس الإدارة ولفترة محددة زيادة هذه النسبة بما لا يتجاوز الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة في موضوع سلامة المشتركين وصحتهم، وتحدد اللائحة القواعد والاجراءات اللازمة لتطبيق حكم هذه الفقرة.

٢- يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح مجلس الإدارة مبنياً على دراسة اکتوارية - تعديل نسبة الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة.



بممارسة مهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل حيث يكون في هذه الحالة خاضعاً لسلطة صاحب العمل.

وانطلاقاً مما سبق، نستطيع الوصول إلى تعريف منضبط لحوادث العمل، حيث يمكن تعريفها، بأنها كل حادث يقع أثناء تأدية العمل أو بسببه^(١١). وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقيات الدولية قد اهتمت بحماية العمل في مواجهة حوادث العمل. ونذكر من ذلك، ما جاءت الاتفاقية رقم ١٢ الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل في مجال الزراعة والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام ١٩٢١. وقد تناول مؤتمر العمل الدولي حوادث العمل بالاتفاقية رقم (١٧) وبموجبها تتعهد الدول الأعضاء في منظمة العمل بأن تكفل تعويض العاملين الذين يصابون في حوادث عمل. وترسخ الاهتمام بحوادث العمل بالاتفاقية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ بشأن المستوى الأدنى للضمان الاجتماعي. ورغم الجهود الواضحة من جانب الاتفاقيات الدولية، إلا أنها لم تعرف حادث العمل لصعوبة هذه المهمة التي تركتها للفقهاء القانونيين وللشريعة الداخلي لكل دولة.

تنص المادة (٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي على أنه : " ١- تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل، كما يعد في حكم ذلك أيضاً كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس، وتعد بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل. ٢ - تعد إصابة عمل الأمراض المهنية التي يثبت أن سببها العمل، كما تعد

(١١) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٢٦، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي المصري، مكتبة كلية الحقوق، جامعة المنوفية، بدون سنة نشر، ص ١٧٤.



بالوصف ذاته الأمراض المهنية المحددة وفق الأصول المنصوص عليها في الفقرة التالية
"

واستنادًا لنص المادة ٢٨ من نظام التأمينات الاجتماعية الجديد، يمكن تحديد حوادث العمل بأنها كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل. ويأخذ نفس الوصف أيضًا كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس. وتعد بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل الإصابة التي تنتج عن حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه، وكذلك الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي تقبلها اللجنة الطبية المتخصصة طبقًا لأنظمة التأمينات الاجتماعية. ويتضح مما سبق أن الإصابة التي تحدث للعامل تعتبر ناشئة عن حادث العمل في مفهوم نظام التأمينات الاجتماعية السعودي في حالتين:

– الإصابة الناتجة عن حوادث العمل.

– الإصابة الناتجة عن حوادث طريق العمل.

المبحث الأول

الإصابة الناتجة عن حوادث العمل

تتعدد وتتنوع التعريفات التي قال بها الفقه القانوني أو أوردتها النصوص القانونية في التشريعات الوطنية المختلفة لتحديد المقصود بحادث العمل. وذهب البعض في تعريف الحادث، بصفة عامة، بأنه أمر فجائي عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه^(١٢). ويتعين أن يمس الحادث بقيمة يحرص الإنسان عليها، ولا دخل لإرادة المضرور

(١٢) وقد عرفت محكمة النقض المصرية حادث العمل بأنه: «هو الإصابة نتيجة حادث يقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه ومس جسم الإنسان وأحدث به ضررًا، حكم محكمة النقض بجلسته ١٨/٤/١٩٨٢، مجموعة أحكام



في تحققه^(١٣). ويمكننا القول بأن حادث العمل هو كل ما يمس جسم الإنسان ويحدث به ضرراً جسمانياً، ويكون ذو أصل خارجي ويتسم بالمفاجأة^(١٤). ويفضل الاتجاه الغالب في الفقه تعريف حوادث من خلال اجتماع العناصر المكونة للحادث، حيث يشترط توافر عدة عناصر في الحادث بوجه عام، فضلاً عن توافر رابطة السببية بين الحادث والعمل لكي نكون بصدد إصابة عمل بالمفهوم القانوني. ونعرض لذلك على النحو التالي:

أولاً: عناصر حادث العمل:

يتعين توافر عدد من العناصر اللازمة لإسباغ وصف حادث العمل على حادث معين. وجدير بالذكر أن هذه العناصر ليست بذات القيمة القانونية حيث يمكن الاستغناء عن بعضها. وتتمثل هذه العناصر في ضرورة وجود واقعة ينتج عنها خسارة (وجود حادث)، ويجب أن تكون الخسارة الناشئة عن الحادث قد ظهرت في جسم العامل، مع ضرورة وجود رابطة سببية بين الحادث والإصابة، وأخيراً يشترط أن تكون هذه الإصابة من جراء العمل أو بمناسبته. وبيان ذلك نوضحه فيما يلي:

١ - أن يمس الحادث بجسم الإنسان:

يجب أن يمس الحادث بجسم الإنسان، ويؤدي إلى نتيجة معينة وهي إصابة المؤمن عليه بضرر جسماني. ويستوي في ذلك أن يكون هذا المساس خارجياً أم داخلياً، عميقاً أم سطحيّاً، ظاهراً أم خفياً، عضوياً أو نفسياً، خطيراً أو بسيطاً، مستديماً أو مؤقتاً^(١٥). يتضح من ذلك، أن

النقض، الجزء الخامس، ص ٦١٩.

(١٣) د. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، مكتبة

الجلء، المنصورة، ١٩٨٩، ص ١٠٢.

(١٤) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع

السابق، ص ١٢٦، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع

السابق، ص ٢١٦.

(١٥) د. مصطفى الجمال، د. محمد نصر الديم منصور، التأمينات الاجتماعية، دار الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، ص

٢٩٦.



الضرر الجسدي يتسع ليشمل كل ما يصيب جسم الإنسان بأذى، ويشمل ذلك كل مساس بجسم الإنسان بالمعنى الواسع بحيث يشمل كل مساس بجسم سواء كان هذا المساس عميقاً أو سطحياً، وسواء كان عضوياً أو نفسياً، ويعني ذلك أنه يشمل صحته بوجه عام سواء ما يؤدي إلى الجروح والكسور أو حتى ما يؤدي إلى الاضطرابات العصبية والنفسية حيث تعتبر أيضاً مساساً بجسم الإنسان. وعلى ذلك، لا يشترط لاعتبار الفعل مساساً بجسم الإنسان أن يحدث احتكاك مادي بهذا الجسم، حيث تعتبر الاضطرابات النفسية والعصبية أيضاً من قبيل المساس بجسم الإنسان حتى لو لم تصحبها إصابات عضوية أو جروح^(١٦).

وقد ثار التساؤل حول مدى اعتبار الحادث الذي يصيب الأجهزة التعويضية المتصلة بجسم العامل بما يترتب عليه تلفها أو عدم صلاحيتها للاستخدام من قبيل حوادث العمل وبالتالي أحقية العامل في التعويض عنها.

وللإجابة عن هذا التساؤل، ذهب اتجاه فقهي إلى أن المساس بالأجهزة التعويضية لا يعد من قبيل حوادث العمل وبالتالي لا يستحق العامل التعويض عنها طبقاً لأنظمة التأمينات الاجتماعية، لكن يمكن التعويض عنها وفقاً لأحكام القواعد العامة للمسئولة المدنية في حال توافر شروط ذلك^(١٧). في المقابل، ذهب اتجاه فقهي آخر - نؤيده - إلى أن العدالة تقتضي اعتبار أن المساس بالأجهزة التعويضية يعتبر مساساً بجسم الإنسان، وذلك استناداً إلى أن الجهاز التعويضي يُعد مكملاً وامتداداً لأعضاء الجسد وأصبح جزءاً لا يتجزأ من جسم الإنسان، حيث يستعين به في أداء عمله وقضاء احتياجاته اليومية بصورة طبيعية. وعلى ذلك، يرى هذا الاتجاه الفقهي إلى أنه يعتبر من قبيل حوادث العمل، ما يلحق بالأجهزة التعويضية الملحقة

(١٦) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ١٠٣٤، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١١٦.

(١٧) د. د. جلال محمد إبراهيم، الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، ٢٠٠٢، ص ٢٠٩، د. علي العريف، شرح التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، القاهرة ١٩٦٥، ص ١٤٥.



بجسم العامل من تلف، والتي تعتبر جزءًا لا يتجزأ من جسمه، مما يقتضي تعويض العامل بإصلاح أو استبدال الجهاز التعويضي^(١٨).

وجدير بالذكر أيضا أنه يستبعد من مجال الحماية التي يكفلها تأمين حوادث العمل، الضرر المالي الذي قد يتعرض له العامل نتيجة الإصابة كتحطم سيارته مثلاً أو هاتفه المحمول، أو جهاز الكمبيوتر الخاص به أو تمزق ملابسه، أو كسر نظارته الطبية أو ضياع نقوده وكل ما يتعلق بتلف أمواله.

ولا تشمل الحماية أيضًا ما يصيب العامل من ضرر معنوي، حيث لا يعتبر حادثاً ما يصاب العامل في عاطفته أو سمعته أو شرفه، أو كرامته. ويعني ذلك، أن إصابة العامل بضرر مالي أو معنوي لا يعطي للحادث الصفة المهنية، ولا يعوض العامل عن هذه الأضرار على أساس حوادث العمل بقانون التأمين الاجتماعي، بل إما على أساس تكييف الحادث على أنه حادث مرور، أو على أساس القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والمعنوي^(١٩).

٢ - أن تكون الإصابة نتيجة قوة خارجية:

يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية، يعني ذلك أن يكون السبب المباشر للحادث الذي أفضى إلى الإصابة أجنبياً عن التكوين العضوي للمصاب، وناتج عن مؤثرات خارجية عن جسم العامل المصاب وليس من داخله. ويقصد بهذا الشرط التفرقة بين الحادث والمرض، أي ألا يكون الحادث قد وقع بسبب داخل جسم الإنسان كمرض العامل أو اعتلال

(١٨) د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ١٩٩٧، ص ٢٤٢، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١٧٦، د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٢٨.

(١٩) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٢٦.



صحته. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن الإصابة الناتجة عن حالة مرضية سابقة لا تعد من قبيل إصابات العمل^(٢٠).

ولا يشترط في القوة الخارجية أن تكون مادية ملموسة، بل يمكن أن تكون معنوية أيضاً^(٢١). ومن أمثلة ذلك، وفاة العامل نتيجة الخوف والفرع من رؤية الحريق، حيث تعد هذه الحالة بمثابة إصابة عمل رغم عدم إصابة العامل بالاختناق طالما كان الحريق الأصل الخارجي للحدث سبباً مؤدياً إلى موت العامل سواء حرقاً أو اختناقاً أو فزعاً وخوفاً. ويعني ذلك أن الوفاة نتيجة الخوف والفرع من رؤية الحريق تعتبر من قبيل حوادث العمل، رغم عدم تعرض العامل للاختناق، فالأصل الخارجي في مثل هذه الحالة هو الحريق الذي ساهم في حدوث الوفاة بسبب حالة العامل النفسية والعصبية^(٢٢). وتعتبر كذلك وفاة العامل إثر اشتغاله في جو شديد الحرارة وتحت أشعة الشمس الحارقة من قبيل حادث العمل لأن ضربة الشمس تعد فعل خارجي^(٢٣). ويعتبر حادث عمل أيضاً تعرض العامل لصدمة نفسية أو عصبية نتيجة اعتداء شخص آخر عليه أو اعتداء حيوانات^(٢٤).

وجدير بالذكر أن اشتراط أن تكون الإصابة ذات أصل خارجي قد تعرض للنقد من جانب الفقهاء، حيث اعتبر أن استلزام هذا الشرط أمر مخالف للمنطق وللحقائق العلمية وحتى الاعتبارات الانسانية ولا يُضيف شيئاً لجوهر الحادث، وأن هذا الشرط يفتقر للدقة ويتصف

(٢٠) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٢١) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٢٩، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي المرجع السابق، ص ١٧٨.

(٢٢) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٢١.

(٢٣) د. عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ١٩٩٨، ص ٦٣٥-٦٥٤.

(٢٤) د. محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠١، ص ٣١٢.



بالغموض ويؤدي إلى الإرباك ويثير العديد من الصعوبات العملية في التطبيق^(٢٥)، ويُعد نوع من التشدد لا لزوم له تجاه المصاب المؤمن عليه الذي سيقع عليه عبء إثبات السبب الخارجي، وهذا سيؤدي إلى إهدار تضيق نطاق الحماية التأمينية^(٢٦).

يلاحظ أن القضاء الحديث لم يعد يتطلب الصفة الخارجية المحضة على الدوام، فقد تشترك عوامل خارجية مع أخرى داخلية ترجع للعامل شخصياً، ولا ينتفي عن الإصابة صفة حادث العمل. وقد كان شرط الصفة الخارجية المحضة للحادث محل نقد من جانب الفقه المقارن حيث أن الغالب أن تحدث الإصابة لأسباب تكمن في نفس المصاب قبل وقوع الحادث كأن يأتي بحركة خاطئة نتيجة صدمة نفسية، ومثال ذلك قطع يد العامل وهو يعمل أمام الآلة بسبب سوء تقدير منه أو نتيجة عامل نفسي لدى العامل. ونتيجة لهذه الانتقادات، عدلت القضاء الحديث لمحكمة النقض الفرنسية عن اشتراط الأصل الخارجي المحض للحادث، واعتبرت أن الحادث الذي يقع للعامل بسبب عدم احترامه لقواعد الأمن والسلامة من قبيل حوادث العمل^(٢٧)، وأن الإصابة التي تحدث نتيجة رد الفعل النفسي تعتبر إصابة عمل متى كان رد الفعل هذا ناتجاً عن واقعة خارجية أياً كانت طبيعتها^(٢٨).

من جهة أخرى، لم يعد القضاء الحديث سواء في فرنسا أو مصر يتطلب صفة العنف في الحادث وجدير بالذكر أنه كان يشترط ضرورة أن يكون الفعل المسبب للحادث عنيفاً، كالسقوط

(٢٥) د. أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة في التأمينات الاجتماعية وتطبيقهما في القانون المدني، ج ١، سنة ١٩٨٣، ص ٨٣٩، د. ثروت فتحي اسماعيل، قانون التأمين الاجتماعي المصري وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية، كلية الحقوق جامعة عين شمس، ٢٠٠٨، ص ١٤٩، د. السيد عيد نايل، شرح قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٧٦.

(٢٦) د. حسام الدين الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨١، ص ٢١٨، د. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، ١٩٩٧، ص ٢٠٩.

(٢٧) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٢١.

(٢٨) د. مهند صالح حسين الزعبي، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، ١٤٣٣ هـ ٢٠١٢ م، ص ١٥٨.



والارتطام والاصطدام، وكذلك مثل حالة الانفجار الشديد لإحدى الآلات التي ينتج عنها فقدان العامل لحاسة السمع أو فقد البصر، أو أن يصاب بكسور في جسمه نتيجة سقوط شيء ثقيل عليه. ويمكن القول، أن العنف وإن كان صفة ملازمة للحادث في أغلب الحالات، إلا أنها صفة ليست حتمية. ومن الحالات التي يعتبر الفعل حائزاً لوصف الحادث وإن كان ليس عنيفاً، لو نشأت الإصابة عن لدغة حشرة على سبيل المثال. في مثل هذه الحالة، لا يوجد ثمة عنف، ورغم ذلك يعد الحادث من قبيل حوادث العمل^(٢٩).

٣- يجب أن يكون الحادث مفاجئاً:

يجب أن يكون الفعل الذي تسبب في وقوع الحادث قد وقع بغتة وفي وقت قصير، بحيث يحدث بصورة فجائية. وعلى ذلك، يشترط في الفعل أن يكون مباغتاً أي في وقت محدد لا يفصل بين بدايته ونهايته أي فاصل زمني. ويقصد بهذا الشرط، أن تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية محددة وبصورة مفاجئة وليست تدريجية، بحيث لا يستغرق وقوع الفعل فترة طويلة بحيث يبدأ وينتهي في فترة وجيزة^(٣٠)، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة. في المقابل، إذا لم يتم تحديد وقت بدء الفعل ووقت نهايته، فلا يعد الفعل حادث عمل ولا تأخذ الإصابة وصف إصابة حادث العمل.

وجدير بالذكر أنه لا يشترط في هذا الفعل الفجائي أن يكون إيجابياً، فقد يكون الفعل المفاجئ إيجابياً في حالات مثل الانفجار أو الحريق أو سقوط عامل من مكان مرتفع أو تعرضه للإصابة نتيجة ارتطامه بألة حادة، وقد يكون في حالات أخرى سلبياً يتحقق بمجرد الامتناع أو الترك مثل عدم توصيل غاز الأكسجين لعمال المناجم تحت الأرض أو الغواصين تحت الماء^(٣١).

(٢٩) د. مصطفى أحمد أبو عمر، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، ٢٠١٠، ص ٣٢٦.

(٣٠) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، ص ١٢٩.

(٣١) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، ص ١٢٩.



ويتطلب عنصر المفاجأة عدم استغراق الحادث سوى وقت قصير جدًا كالسقوط أو الانفجار أو الارتطام، في حين أن استغراق الواقعة المسببة للحادث لفترة زمنية طويلة لا يجعلها تتصف بالفجائية. وعلى ذلك، يمكن القول أن التعرض المستمر لمؤثرات مسببة للضرر يؤدي إلى الإصابة بمرض مهني وليس حادث عمل. ويعني ذلك أن عنصر المفاجأة يعتبر هو المعيار الذي يميز حادث العمل عن المرض المهني الذي يحدث عادة نتيجة تطور بطئ ويستغرق فترة ليست بالقصيرة، بحيث لا يمكن أن يُعزى ظهوره إلى واقعة معينة، ولا يحدد لنشوءه وقت محدد^(٣٢).

ومن التطبيقات القضائية في هذا الصدد ما ذهب إليه القضاء الفرنسي من نفي صفة حادث العمل في الحالة التي تعرض فيها عامل لفقدان حاسة السمع (الصمم) نتيجة الاستعمال المتكررة لمطرقة، حيث تم اعتبار أن الصمم حدث تدريجياً^(٣٣). في المقابل، إذا نتج الصمم عن حادث تسبب فيه انفجار شديد أدى إلى فقدان حاسة السمع، يتم تكييف هذه الحالة باعتبارها حادث عمل توافر فيه عنصر المفاجأة. وعلى نفس المنوال، فإن وفاة العامل، على أثر اشتغاله في جو شديد الحرارة وتحت أشعة الشمس الحارقة، تعتبر ناشئة عن حادث عمل حيث أن ضربة الشمس تتصف بالمباغته كما أنها فعل خارجي يمكن تعيين مصدره والوقت الذي بدأ وانتهى فيه^(٣٤).

ويجدر التنويه أن العبرة في المباغته أن تتوافر في الفعل مصدر الضرر وليس في الضرر ذاته. ويعني ذلك، أن عنصر المباغته يتصل بالظرف الزمني لتحقيق الواقعة ذاتها، وليس بالظرف الزمني لظهور أثارها السلبية. وعلى ذلك، متى كان الفعل مباغتهً فإنه يعتبر حادث عمل حتى ولو كانت آثاره لم تظهر إلا بعد مرور فترة من الزمن، ومثال ذلك اعتبار

(٣٢) د. مهند صالح الزعبي، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة، مرجع سابق، ص ١٨١.

(٣٣) د. محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٢٤٣.

(٣٤) د. مهند صالح الزعبي، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة، مرجع سابق، ص ١٨١.



سقوط العامل من فوق الآلة حادث عمل على الرغم من أن ظهور آثار هذا السقوط قد استغرق فترة طويلة من الزمن. وفي المقابل، يعتبر فقد البصر أو ضعفه مرضاً إذا كان سببه اشتغال العامل لمدة طويلة في إضاءة قوية أو خافتة، ويمكن قياس ذلك على حالة فقدان حاسة الشم نتيجة استنشاق الغبار لفترة زمنية طويلة قضاها العامل في خدمة صاحب العمل^(٣٥).

وينتقد جانب من الفقه اشتراط عنصر المفاجأة في الواقعة حتى يتم اعتبارها حادث عمل، استناداً إلى أن تخلف صفة المفاجأة قد يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية التأمينية وذلك في الأحوال التي قد لا يشعر العامل فيها بالإصابة التي لحقته عند حدوثها ولكن تظهر أعراضها بعد فترة من الزمن ولا تدخل الإصابة التي تعرض لها العامل ضمن الأمراض المهنية. وفي مثل هذه الحالات، يتوافر عنصر المفاجأة من الناحية الفعلية وإن كانت أعراضها قد تأخرت في الظهور^(٣٦).

وجدير بالذكر أن قضاء محكمة النقض المصرية يشترط عنصر المباغته أو المفاجأة في الواقعة المسببة للحادث حتى يمكن اعتباره إصابة عمل، حيث قضت بعدم اعتبار المرض النفسي حادث عمل استناداً إلى أن الإصابة بهذا المرض النفسي لم يكن نتيجة حادث وقع بغتة ولكن كان وليد حالة مرضية دامت فترة طويلة من الزمن. ومن جانبه، استقر القضاء الفرنسي على ضرورة أن يكون الحادث ناتجاً عن عنصر مفاجئ حتى يمكن اعتبار الحادث من قبيل حوادث العمل، وقضت باستثناء الأمراض والإصابات التي تظهر تدريجياً من نطاق حوادث العمل، واعتبر الفقه الفرنسي عنصر المفاجأة معياراً هاماً يتم من خلاله التمييز بين حوادث العمل والأمراض المهنية التي تتسم بالبطء والتدرج والتطور البطيء. ويعني ذلك أن ذات

(٣٥) د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي، مرجع سابق، ص ٢١٧.

(٣٦) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١١٨.



الضرر قد يعتبر بحسب الأحوال حادثاً أو مرضاً مهنيّاً تبعاً لطول أو قصر الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل المسبب لهذا الضرر^(٣٧).

ثانياً: ضرورة قيام رابطة سببية بين الحادث والعمل:

يمكن القول أنه لا يكفي أن تكون الإصابة بفعل قود خارجية تُلحق ضرر جسدي بجسم الإنسان بطريقة مفاجئة، لكن يشترط في الحادث، فضلاً عن هذه العناصر، أن تتوافر رابطة السببية بين العمل والإصابة الناشئة عن الحادث حتى يتم شموله بالتغطية التأمينية. وقد تقوم علاقة السببية بطريقة مباشرة حين تكون الإصابة نتيجة مباشرة عن العمل، وقد تقوم بطريقة غير مباشرة ما دام أن العلاقة بين الحادث والعمل قائمة سواء من حيث طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه، بحيث يمكن القول أنه لولا العمل لما وقع الحادث. ويعني ذلك أنه ينبغي لوصف حادث ما بأنه حادث عمل، أن يقع أثناء العمل أو بسببه حتى يمكن اعتباره من قبيل حوادث العمل. لذلك يشترط توافر أحد الشرطين الآتيين:

١ - أن يقع الحادث أثناء العمل:

يعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل ويعد بالتالي من قبيل حوادث العمل، إذا وقعت الإصابة للعامل أثناء مباشرة العامل لعمله في الوقت الذي يقوم فيه بعمل من أعمال وظيفته وأثناء الساعات المحددة للعمل وفي المكان المخصص له^(٣٨)، ومثال ذلك، إذا بترت يد العامل نتيجة حادث وقع أثناء تشغيله آلة في المصنع الذي يعمل به. ويعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل طالما وقع في الساعات المحددة للعمل وأثناء تأدية العامل لعمله في مكان العمل حتى ولو لم يكن هناك أدنى صلة بين الحادث والعمل، إذ لا يشترط في الحادث الذي يقع أثناء العمل توافر رابطة سببية بينه وبين العمل، حيث أن المنظم قد افترض وجود هذه العلاقة في

(٣٧) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١١٩.

(٣٨) د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١٨٢.



جميع الحالات وجعلها قرينة قاطعة لا تقبل نفيها^(٣٩). وعلى ذلك، يُعتبر الحادث بمثابة إصابة عمل متى وقعت الإصابة أثناء تأدية العامل لعمله أياً كان سبب الحادث الذي أدى إلى وقوع هذه الإصابة سواء كان يرجع إلى خطأ صاحب العمل أو خطأ الغير أو بسبب قوة القاهرة. وتعتبر لإصابة أيضاً ناتجة عن حدث عمل حتى لو كان الحادث يرجع إلى خطأ العامل المصاب لكن بشرط ألا يكون هذا الخطأ عمدياً أو جسيماً^(٤٠).

ويعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل، حتى لو حصل خارج أوقات العمل المحددة له، طالما كان العامل يمارس عمله لمصلحة صاحب العمل، ومتواجداً في مكان العمل. ويدعوننا ذلك إلى التعرف على مكان العمل وزمان العمل فيما يلي:

أ- مكان العمل:

يقصد بمكان العمل، كل مكان يمارس فيه صاحب العمل سلطته التنظيمية في التوجيه والإشراف والرقابة على العامل ويخضع فيه العامل لرابطة التبعية. وعلى ذلك، يُقصد بمكان العمل المكان الذي يؤدي فيه العامل عمله المتفق عليه مع صاحب العمل، أو أي مكان يتواجد فيه العامل بمناسبة تنفيذ هذا العمل طالما كان خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل. يتضح من ذلك أن مكان العمل يأخذ مفهوماً واسعاً يشمل جميع الأماكن التي يوجد فيها العامل بناء على أوامر وتوجيهات صاحب العمل، أو بناء على مقتضيات ضرورة العمل طالما كان في هذه الحالات خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل. ومن الثابت أن التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل يبدأ حين تبدأ سلطته على العامل، وينتهي كذلك حينما تنتهي هذه

(٣٩) د. ثروت فتحي عبد الرحيم، قانون التأمين الاجتماعي المصري وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية، كلية الحقوق جامعة عين شمس طبعة ٢٠٠٥، ص ١٥١، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٢٤.

(٤٠) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٢٤، أنظر نقض مدني مصري جلسة ١٤ / ٦ / ١٩٨١ م، الطعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٥٠ ق، مجموعة عصمت الهواري، الجزء الرابع، ص ٤٥٧.



السلطة^(٤١). ويأخذ حكم مكان العمل كل مكان يوجد فيه العامل المؤمن عليه طالما كانت تنقلاته بناء على أمر من صاحب العمل، أو كان وجوده في هذا المكان تقتضيه مصلحة العمل. وخلاصة القول أن مفهوم مكان العمل يمتد ليشمل النطاق الجغرافي لجميع الأماكن التي يكون فيها العامل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه.

وجدير بالذكر أن القضاء الفرنسي قد وسع من مفهوم مكان العمل بطريقة ملموسة بحيث لا يقتصر مكان العمل على الموقع المحدد سلفاً للقيام بالعمل، وإنما يمتد من البوابة الخارجية لمكان العمل بحيث أن كل حادث يقع للعامل بدأ من هذه البوابة يعتبر حادث عمل طالما أنه وقع للعامل وهو تحت سلطة وإشراف وتبعية صاحب العمل. وعلى ذلك، يمتد مكان العمل ليشمل حجرات تغيير الملابس ودورات المياه، ومكان الاستراحة ومطعم المنشأة^(٤٢). ويمكن القول أيضاً أن مفهوم مكان العمل يمتد إلى الطرقات والممرات التي يتعين على العامل اجتيازها للوصول إلى مكان عمله أو مغادرته وعناصر المنشأة والسلام والمساعد والحديقة التي تسور المصنع، فضلاً عن أماكن الطعام والصلاة والراحة، وكذلك أماكن انتظار السيارات ووسائل النقل التي يستقلها العمال. وخلاصة ما سبق أن العامل يعتبر في نطاق مكان العمل بمجرد دخول العامل من البوابة الخارجية للمنشأة، أيًا كان المكان الذي هو فيه وقت الحادث، طالما أنه كان تحت سلطة صاحب العمل خاضعاً لرقابته وإشرافه^(٤٣).

(٤١) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، = المرجع السابق، ص ١٣١، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١٨٣.

(٤٢) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، رسالة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق - جامعة مولود معمري، تيزي أوزو، ٢٠١٢، ص ٢١.

(٤٣) وعلى سبيل المقارنة، نجد أنه من الجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي حدد الجهة المقابلة لمكان العمل بأربعة أماكن، حددها في المادة ١/٤١٥ من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي رقم ٥٨٨١٩ الصادر في ٢٣ يوليو ١٩٥٧ كالآتي: ١- محل إقامة العامل الرئيسي. ٢- محل إقامة العامل الثانوي. ٣- كل مكان يرتاده العامل عادة لبواعت أسرية. ٤- المطعم أو المقصف الذي يرتاده العامل عادة - خارج مكان العمل - في وقت راحته أو كل مكان آخر لغرض الطعام. ومن جانبه عدد المشرع البلجيكي تلك الجهات في المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية



وحيث تختلف طبيعة النشاطات التي يمارسها العامل، خاصة في الأحوال التي تستدعي التنقل الدائم ولا تتسم بالثبات والاستقرار، يعتبر العامل حكماً في مكان العمل في الحالات التي يترك فيها مكان العمل الفعلي بناء على تعليمات وأوامر صاحب العمل، أو لتنفيذ متطلبات المشروع^(٤٤). فقد تستدعي طبيعة العمل انتقال العامل من مكان إلى آخر لتأديته، كما هو الحال بالنسبة لسائق السيارة أو الوسيط التجاري أو مندوب التأمين. وعلى ذلك، يعتبر حادث عمل ما يقع للممثلين التجاريين الذين يعتمدون على التنقل المستمر لتقديم الخدمات خارج المنشأة، إذا تعرضوا لإصابة أثناء عرض بضاعتهم^(٤٥). وبصفة عامة، يُعتبر حادث عمل كل إصابة تحدث للعامل أثناء تجواله وفي خط سيره الذي رسمه له صاحب العمل أياً كان المكان الذي وقعت فيه ذلك أن العامل إنما كان يؤدي عمله وفقاً لما تقضي به تعليمات وأوامر صاحب العمل.

ويمكن القول أن مسؤولية أصحاب الأعمال تتقرر بوجه عام عن الإصابات التي تحدث للعمال أثناء قيامهم بالعمل، حتى لو كان هناك انفصال بين موقع العمل ومكان حدوث الإصابة. يتضح من ذلك أن مكان العمل لا يقتصر على الموقع المعين للعامل، بل يمتد ليشمل كافة أرجاء وضواحي وملحقات مكان العمل كالطرق الداخلية لهذا العمل وممراته والسلالم الواقعة فيه والتي يجب على العامل أن يعبرها ليصل إلى عمله. وعلى ذلك، يستطيع العامل إقامة دعواه على صاحب العمل عما أصابه أثناء تنفيذ العمل، وتقدير ذلك متروك للقضاء ليقرر عما إذا كانت قد حدثت في السياق المشروع ونطاق الوظيفة من عدمه.

البلجيكية وهي: ١- محل إقامة العامل. ٢- مكان تناول الطعام. ٣- مكان الوفاء بالأجر. وقد أضاف الفقه والقضاء مكان الرعاية الطبية للعمال التابع لرب العمل أو الخاص بمنشأته، راجع تفصيلاً د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المشكلات التي يثيرها حادث طريق العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦، ص ١١٢، ١١٣.

(٤٤) د. جلال محمد إبراهيم، الحادث أثناء العمل وبسببه، دراسة مقارنة مع التركيز على أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، دار النهضة العربية، ١٩٩٣، ص ٢٢٧.

(٤٥) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٢٢.



ومن التطبيقات القضائية في هذا الشأن ما قرره اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية عندما اعتبرت أن: (مكان العمل في مفهوم إصابة العمل يؤخذ بمفهومه الواسع فليس مكان العمل المركز المعين للعامل والموقع الذي ينتقل به لإنجاز عمله فحسب بل يشمل أيضًا كل مكان يتعرض فيه العامل لخطر المهنة أي لخطر ما كان يتعرض له لو لم يكن لتنفيذ عقد العمل)^(٤٦).

ب- زمان العمل:

يبدأ زمان العمل بابتداء ساعات العمل ودخول العامل إلى مكان عمله، وينتهي بخروج العامل من باب المنشأة التي يعمل فيها، أيًا كان مصدر تحديد هذا الوقت سواء كان النظام أو اللوائح^(٤٧). وعلى ذلك، يتعين ابتداءً بيان أن مفهوم زمان العمل في مجال حوادث العمل يختلف عن فكرة الحد الأقصى لعدد الساعات التي يجب أن يتواجد فيها العامل في مكان العمل. من الشائع أن يصل العامل إلى مقر العمل قبل وقت العمل الفعلي، وقد يتأخر في مقل العمل إلى ما بعد انتهاء الوقت المحدد لساعات العمل وذلك لظروف العمل، كما لو كان يعمل على آلة معينة ويحتاج لوقت معين قبل وبعد ساعات العمل الرسمية لصيانة وتنظيف تلك الآلة. ونتيجة لذلك، إذا أصيب العامل بإصابة في مثل هذه الأوقات فإنها تعتبر من قبيل إصابات العمل، إلا إذا كان حضور العامل لغرض شخصي وليس لضرورات العمل^(٤٨).

ويمكن القول أنه يُقصد بوقوع الحادث في زمان العمل أن يقع الحادث خلال الساعات المحددة للعمل في الفترة الكائنة بين موعد بدء العمل وموعد انتهائه، ويتسع زمان وقت العمل ليشمل الفترة التمهيديّة السابقة على بداية العمل إذ قد يحتاج العامل لبعض الوقت للقيام ببعض الأعمال التمهيديّة كتغيير ملابسه أو تسلّم أدوات العمل. وفي المقابل، يمتد زمان وقت العمل

(٤٦) القرار رقم ١٩٠ في ١١/١٨/١٣٩٤هـ.

(٤٧) د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١٨٤، د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣١.

(٤٨) نقض مدني مصري، جلسة ١٤/٦/١٩٨١، مجموعة الهواري، ج٤، ص ٤٥٧.



لشمل ما يُسمى بالفترة التكميلية التي يضطر فيها العامل للتأخر بعض الوقت بعد انتهاء مواعيد العمل لارتداء الملابس أو تسليم أدوات العمل. وبناء على ما تقدم، يستفيد العامل من الحماية التأمينية عن كل إصابة تحدث له في وقت تسلّم أو تسليم العمل، وحين تستدعي طبيعة العمل القيام ببعض الأعمال التمهيديّة أو التكميلية، ومثال ذلك تسلّم وتسليم أدوات العمل بشرط ألا يتجاوز التسلم أو التسليم الحد المعقول^(٤٩).

وجدير بالذكر أن طبيعة بعض الأعمال قد تقتضي ضرورة تواجد العامل بصفة مستمرة في مكان العمل، ومثال ذلك البواب والحارس، وعلى ذلك تعد أي إصابة تلحق العامل أثناء فترة وجوده بمكان العمل في هذه الحالات بمثابة إصابة عمل ناتجة عن حادث عمل وقع أثناء تأدية العمل حتى لو وقعت الإصابة أثناء فترة نوم العامل، ذلك أن العامل يكون خاضعاً طوال اليوم لإشراف ورقابة وتبعية صاحب العمل^(٥٠). وفي هذا الصدد، قضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الإصابة حادث عمل في الحادث الذي وقع لحارس العقار نتيجة قيامه بإصلاح مصابيح الكهرباء بناء على طلب مالك العقار. وفي نفس الاتجاه قضت محكمة النقض المصرية أنه بالرغم من وقوع الحادث في غير الساعات المحددة للعمل إلا أنه يعتبر حادث عمل طالما كان العامل يعمل بالفعل لمصلحة صاحب العمل^(٥١).

ويعتبر الفقه والقضاء أن الإصابة تعتبر إصابة عمل إذا حدثت للعامل أثناء مواعيد العمل لكن خارج مكان العمل، طالما كانت مغادرته لمكان العمل بإذن صاحب العمل لقضاء حاجة للعمل، سواء كانت الموافقة صريحة أو ضمنية. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الحادث الذي وقع للعامل أثناء ذهابه لمبنى البلدية بإذن من صاحب العمل، إصابة عمل. في

(٤٩) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٢٢.

(٥٠) د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الإجتماعي، مرجع سابق، ص ١٨٢.

(٥١) نقض مدني مصري جلسة ١٤ / ٦ / ١٩٨١ م ، الطعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٥٠ ق مجموعة عصمت الهواري، الجزء الرابع، ص ٤٥٧، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٢٨.



المقابل، لا تعتبر الإصابة ناتجة عن حادث عمل إذا كانت مغادرة العامل مكان العمل دون إذن صاحب العمل^(٥٢).

وحيث أقرت التشريعات العمالية، ومنها نظام العمل السعودي، ضرورة حصول العامل على فترات تتخلل أوقات العمل للراحة وتناول الطعام والصلاة، فقد ثار السؤال حول مدى استفادة العامل من الحماية التأمينية في حال تعرضه للإصابة في هذه الفترات. في هذا الشأن، ذهب اتجاه فقهي إلى أن الحادث في هذه الحالة لا يعتبر من قبيل إصابات العمل وبالتالي لا يستفيد العامل المصاب من الحماية التأمينية استناداً إلى أن وجود العامل أثناء العمل لا يكفي لاعتبار عمله مستمراً. في المقابل، ذهب الرأي الراجح إلى التفرقة بين حالة ما إذا كان العامل يقضي فترة راحته التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، وفي هذه الحالة يعد الحادث قد وقع أثناء العمل وبالتالي يعتبر حادث عمل، أما إذا كان العامل قد قضى فترة الراحة خارج مكان العمل فلا يُعد الحادث الذي وقع له حينها قد حدث أثناء العمل ولا يأخذ وصف حادث العمل ولا يستفيد العامل من الحماية التأمينية. وخلاصة ذلك، أن الحادث الذي يقيق بالعامل يعتبر من قبيل حوادث العمل إذا حدثت الإصابة وقت الراحة المخصص للعمال، طالما أن العامل تحت تصرف وسلطة صاحب العمل، أما إذا قضى العامل فترة راحته خارج مكان العمل فلا يعد الحادث من قبيل حوادث العمل في هذه الحالة^(٥٣). ومما لا شك فيه أن قضاء العامل لفترة الراحة في مكان العمل يجعله خاضعاً خلالها لإشراف وسلطة صاحب العمل حيث تعتبر في هذه الحالة امتداداً لوقت العمل^(٥٤).

ومن التطبيقات القضائية في هذا الشأن ما قرره اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية عندما اعتبرت أن: (وقوع الحادث أثناء الوقف المخصص لأداء الصلاة خلال الفترة المحددة

(٥٢) د. حسام الدين كامل الإهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، القاهرة ٢٠٠٢، ص ٢١١، حسن عطية الحربي،

المفهوم القانوني لإصابة العامل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٥٣) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٢٢.

(٥٤) د. محمود جمال الدين زكي، ضمان أخطار المهنة في القانون المصري، دراسة مقارنة، ص ٤٣، حسن عطية

الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العامل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٢٧.



في ساعات العمل المقررة يسأل عنه صاحب العمل ويلتزم بالتعويض العامل عن إصابته باعتبار أن وقت الصلاة يدخل ضمن ساعات العمل^(٥٥).

٢ - أن يقع الحادث بسبب العمل:

تمتد الحماية القانونية لنظام التأمينات الاجتماعية لتشمل إصابات العمل الناتجة عن الحوادث التي تقع بسبب العمل حتى لو حدثت في غير مكان وزمان العمل. ويعني ذلك أنه إذا توافرت رابطة السببية بين الحادث والعمل، تعتبر الإصابة التي تحدث للعامل من قبيل إصابات العمل رغم وقوع الحادث خارج مكان العمل طالما أن الحادث ما كان ليقع لولا العمل. وعلى ذلك، لا تقتصر الحماية التأمينية للعامل على ما يحدث فقط أثناء العمل، بل تمتد إلى تغطية الحوادث التي تقع بسبب العمل، وإن لم تقع تلك الحوادث في زمان العمل طالما توافرت علاقة السببية بين هذا الحادث والعمل. وينبغي على ذلك، أنه ينبغي إثبات أن الحادث ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بهذا العمل، ويقع على العامل عبء إثبات هذه العلاقة وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير محاكم القضاء العمالي^(٥٦). وجدير بالذكر أنه إذا تعددت الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث، فإنه يكفي أن يكون العمل أحد هذه الأسباب ولا يشترط أن يكون هو السبب الوحيد. وعلى سبيل المثال، تعتبر الإصابة الناتجة عن تربص العامل بأحد رؤسائه ليعتدي عليه في الطريق العام، بسبب قرار تاديبي أصدره الرئيس بفصل العامل، من قبيل حوادث العمل^(٥٧). وقد اعتبر القضاء الفرنسي من قبيل حوادث العمل، الإصابات التي وقعت لرئيس العمال خارج مكان العمل نتيجة اعتداء أحد العمال عليه بسبب مناقشة موضوع حول نظام تشغيل الآلات. وفي ذات السياق، ذهب القضاء الفرنسي إلى اعتبار أن الحادث الذي

(٥٥) القرار رقم ٣٠ في ١١/٢/١٣٩٢هـ.

(٥٦) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٢٥.

(٥٧) د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٨٤.



تعرض له العامل أثناء قيامه بواجب إنساني، إصابة عمل، حيث أضطر العامل أثناء مزاولته نشاطه المهني إلى التدخل لإنقاذ طفل كان على وشك الغرق^(٥٨).

وعلى ذلك، يشترط لتعويض العامل المصاب وجود علاقة سببية بين العمل والإصابة، ولو حدثت بعيداً عن مكان تنفيذ العمل. ولا يشترط أن يكون العمل هو السبب الوحيد في وقوع الحادث، بل يكفي أن يكون سبباً من بين مجموعة من الأسباب، بحيث ينبغي أن يكون سبباً كافياً لوقوع الحادث. وقد ذهب الفقه الفرنسي والمصري في هذا الاتجاه، حيث لم يشترطاً أن يكون العمل هو السبب الوحيد والمباشر للحادث، بل يكفي أن يكون أحد الأسباب التي ساهمت في وقوعه، حيث أن السببية بين العمل والإصابة ليست قاصرة على السببية المباشرة، بل يصح أن تكون بسبب العمل بطريقة غير مباشرة، ما دامت العلاقة بين العمل والحادث الذي نتجت عنه قائمة، سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه. وعلى ذلك، يشمل المفهوم السابق كل حادث ترتب عليه إصابة العامل، حتى يُمكن القول بأنه لولا العمل لما وقع الحادث ولما وقعت الإصابة^(٥٩). وتكون علاقة السببية متوفرة في جميع الحالات التي لا يوجد فيها سبب آخر أدى لوقوع الحادث وأجنبي عن النشاط المهني الذي يمارسه العامل المصاب^(٦٠).

في المقابل، لا يعتبر الحادث من قبيل حوادث العمل في الحالات التي يقع فيها خارج نطاق العمل مكاناً وزماناً ولم تكن تربطه بالعمل أي علاقة، حيث يعد حادثاً عادياً لا يدخل في نطاق التأمين حتى ولو كان قد وقع بمناسبة العمل. فإذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث، فإنه لا يعد حادث عمل، ومن أمثلة ذلك، حالة العامل الذي ذهب في مهمة خارج المنطقة التي يوجد بها مكان العمل، فوجد مهرجاً، فاشترك في مشاهدته أو توجه لمشاهدة إحدى المباريات الرياضية فحدثت له إصابة، ففي هذا المثال نجد أن العمل قد سهل

(٥٨) د. مهند صالح حسين الزعبي، النظام القانوني لتأمين اصابات العمل وأمراض المهنة، مرجع سابق، ص ٢٧٥..

(٥٩) د. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٩٦، ص ١٣.

(٦٠) د. مهند صالح حسين الزعبي، النظام القانوني لتأمين اصابات العمل وأمراض المهنة، مرجع سابق، ص ٢٧٥..



وقوع الحادث ومع ذلك لا توجد علاقة سببية بين العمل والحادث ذلك أنه لا يكفي أن يكون الحادث قد وقع بمناسبة العمل بل لابد أن يكون قد وقع بسببه^(٦١).

ويمكن القول أن علاقة السببية بين الحادث الذي يقع بسبب العمل والعمل غير مفترضة بل لابد من إثباتها عن طريق إثبات أن العمل هو السبب في وقوع الحادث. وتختلف هذه الحالة عن حالة الحادث الذي يقع أثناء العمل حيث يفترض المشرع وجود رابطة السببية بين الحادث والعمل في جميع الحالات التي تقع أثناء العمل. وقد ذهبت محكمة النقض المصرية إلى أنه من الثابت أن العامل قد غرق في البحر أثناء رحلة - الاشتراك فيها اختياري - قام بها خلال أجازته السنوية مع فريق الجواله بالشركة، مما تتقضي معه علاقة السببية بين الحادث والعمل، أي أن هذا الحادث الذي أودى بحياته لا يعتبر إصابة عمل مشمولة بالتغطية التأمينية^(٦٢). ويختلف الحكم لو حدثت الإصابة أثناء تنقل العامل في المنطقة الذي أرسله إليها صاحب العمل، أو تكون الإصابة قد نشأت عن تهمد الفندق الذي أقام فيه، فعندئذ تعد الإصابة ناتجة عن حادث عمل.

وخلاصة القول أنه يكفي لقيام رابطة السببية بين الحادث والعمل لتقرير أن الواقعة هي إصابة عمل، والسببية يمكن أن تقوم عندما يتقرر أنه لولا العمل لما كان الحادث ولما وقعت الإصابة. ويعني ذلك، أن علاقة السببية غير مفترضة بين الحادث والعمل، بل يتعين إثباتها عن طريق إثبات أن العمل هو السبب في وقوع الحادث، ولا يكفي أن يكون الحادث قد وقع بمناسبة العمل^(٦٣).

(٦١) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣٣، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١٨٦.

(٦٢) نقض مدني مصري جلسة ١٤ / ٦ / ١٩٨١ م الطعن ١٧٨٧ لسنة ٥٠ ق، مجموعة عصمت الهواري الجزء الرابع ص ٤٥٧، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٣٣.

(٦٣) ويلاحظ أنه ينبغي ألا تحدث الإصابة للعامل بفعل متعمد من جانبه، أو لسوء سلوكه كأن يحدث له الحادث وهو تحت



المبحث الثاني

الإصابة الناتجة عن حادث طريق العمل

لا تقتصر المخاطر التي تنشأ عن العمل على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي، بل قد تحدث أيضًا حوادث خطيرة أثناء تنقل العامل ذهابًا وإيابًا إلى مقر عمله. ونظرًا لخطورة هذه الحوادث التي لا تقل خطورة عن تلك التي تقع أثناء تأدية العمل أو بسببه - إن لم تكن أشد منها خطورة في بعض الأحيان - فقد تم إدراجها ضمن حوادث العمل حتى يستفيد العامل من الحماية التأمينية في مواجهة هذه المخاطر. ولا يعني ذلك أن جميع الحوادث التي تقع للعامل في الطريق تتمتع بالتغطية التي تكفلها أنظمة التأمين الاجتماعي، بل يستلزم توافر شروط معينة في الحادث حيث يشترط أن تقع الإصابة في طريق العمل الطبيعي، وأن لا يحصل توقف أو انحراف عن هذا الطريق.

واتساقًا مع هذا النهج، مد المنظم السعودي مظلة الحماية التأمينية للعامل بحيث تشمل حوادث الطريق الذي يقطعه العامل من منزله إلى مقر عمله ذهابًا وعودة، شريطة الالتزام بالطريق والوقت الطبيعيين. وحدد نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، بموجب المادة ٢٧ منه، الشروط والضوابط التي يجب توافرها حتى تعتبر الإصابة التي تقع للعامل المؤمن عليه من قبيل حادث طريق العمل^(٦٤). وتتص المادة ١/٣٠ من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد على أنه:

١ - تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو بسببه، ويعد في حكم ذلك كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه المعتاد من مسكنه إلى مقر عمله والعكس. أو أثناء طريقه من مقر عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو يؤدي فيه صلاته والعكس، وتعد

تأثير الخمر أو المسكرات، ففي مثل هذه الفروض تنقطع رابطة السببية بين العمل وبين الإصابة، د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٢١.

(٦٤) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣٤، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ٢٠٨.



بذات الوصف: الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشترك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل. وتحدد اللائحة القواعد اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

أولاً: أساس الحماية التأمينية لحوادث طريق العمل:

يعد حادث طريق العمل من المخاطر الاجتماعية التي يغطيها نظام التأمينات الاجتماعية، باعتباره من الأخطار المهنية التي جرت القوانين المقارنة في مختلف دول العالم على تغطيتها، نظراً لتطور الحياة المعاصرة وزيادة حوادث التي يتعرض لها العمال الطرق بمعدلات كبيرة في طريق العمل ذهاباً وإياباً. ونظراً لتمتع هذا النوع من الحوادث بنوع من الاستقلالية عن الحوادث التي تحدث في مكان وزمان العمل، فقد ثار التساؤل حول أساس الحماية القانونية لحوادث طريق العمل^(٦٥).

ذهب اتجاه فقهي إلى اعتبار أن رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل هي أساس الحماية القانونية التي أضفاها المشرع على حوادث طريق العمل وقرر للعامل التغطية التأمينية في حالة تعرضه لهذا النوع من الحوادث. ويرى هذا الرأي أن العامل المرتبط بعلاقة عمل مع صاحب العمل يكون خاضعاً لإشراف وسلطة صاحب العمل ابتداءً من مغادرة منزله ذهاباً إلى جهة عمله ويظل خاضعاً لرابطة التبعية طوال الطريق المؤدي للعمل، وكذلك الحال في طريق عودته من مقر عمله إلى منزله^(٦٦).

في المقابل، انتقد جانب من الفقه الرأي السابق انطلاقاً من أن فكرة التبعية لا يمكن اعتبارها أساساً للحماية القانونية للعامل في مواجهة حوادث طريق العمل، حيث أن العامل في أثناء طريقه من وإلى العمل لا يكون خاضعاً بأي صورة من الصور لسلطة صاحب العمل. وعلى ذلك، يذهب هذا الرأي الفقهي الثاني إلى أن الحماية التأمينية تجد أساسها في الإرادة

(٦٥) د. محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق - جامعة عين شمس، السنة ١١، العدد ٢، يوليو ١٩٦٩، ص ٦٤٩.

(٦٦) د. أحمد محمد محرز الخطر في تأمين إصابات العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة ١٩٧٦، ص ٢٣٦.



الصريحة للمشرع متمثلة في قانون التأمين الاجتماعي، حيث أنها تضيء على الحادث وصف حادث طريق العمل، وهي التي تقرر إسباغ الحماية القانونية على هذا النوع من الحوادث، حينما تعتبرها من قبيل حوادث العمل، وذلك استناداً لاعتبارات انسانية محضة نتيجة انتشار حوادث السيارات وما ينتج عنها من ضحايا بصورة مفزعة^(٦٧).

ثانياً: تعريف حوادث طريق العمل:

قررت المادة ٣٠ / ١ من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بأنه يعد في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس^(٦٨). وعلى ذلك، يقصد بحادث الطريق حسبما يتضح من نص المادة ١/٣٠ من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بأنها الإصابة التي تحدث للعامل المؤمن عليه خلال فترة ذهابه مباشرة للعمل وعودته منه شريطة أن يكون الذهاب أو العودة دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

وجدير بالذكر أن المشرع المصري لم ينص صراحة على تغطية حوادث طريق العمل بالحماية التأمينية إلا بعد صدور القانون رقم ٢٠٢ في عام ١٩٥٨ م، ثم تواترت أحكام القوانين المصرية المتعاقبة للتأمين الاجتماعي على بسط الحماية لهذا النوع من الحوادث. وفي هذا الشأن، يقضي قانون التأمين الاجتماعي المصري بأنه يعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب

(٦٧) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، أثر عوارض الطريق على الحماية القانونية للعامل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٨٨، ص ٣٥.

(٦٨) وكان نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الملغي والصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٢٤ وتاريخ ٦ / ٩ / ١٣٨٩ هـ، الموافق ١٦ / ١١ / ١٩٦٩ م يقرر في المادة ٢٧ / ١ منه بأنه تعتبر إصابة عمل، الإصابة التي تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس شرط أن يكون الطريق الذي سلكه لم يتغير اتجاهه أو يتوقف خلال مروره فيه لغرض ثمليه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة.



دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي^(٦٩). من جانبه، أدخل المشرع الفرنسي حوادث طريق العمل في نطاق قانون التأمين الاجتماعي منذ عام ١٩٤٦ بمقتضى القانون رقم ٤٦/٢٤٢٦ الصادر في ٣٠ أكتوبر ١٩٤٦. وكرس المشرع الفرنسي هذا التوجه بمقتضى المادة ٤١١ / ٢ من القانون رقم ٦٢٤ الصادر في ١٧ / ٧ / ٢٠٠١ م التي تقرر أنه يُعتبر حادث عمل الحادث الذي يقع للعامل خلال طريق الذهاب والعودة بين مسكنه الرئيسي أو مسكنه الثانوي والذي يتصف بقدر معين من الاستقرار أو أي مكان آخر يتردد عليه العامل بصفة معتادة لأسباب عائلية وإلى مكان العمل. ومن مكان العمل إلى المطعم أو بصفة عامة المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه عادة. وتطبق هذه الأحكام بشرط ألا يكون قد حصل توقف في الطريق أو انحراف عنه لباعث تمليه مصلحة شخصية أجنبية عن الحاجات الأساسية للحياة المعتادة ومستقلة عن العمل^(٧٠). وعلى ذلك، من خلال استعراض النصوص القانونية يتضح أنه لا تعتبر إصابة عمل أي إصابة تقع للعامل المؤمن عليه أثناء الطريق، إلا إذا توافرت في هذه الإصابة الشروط التي حددها النظام.

ثالثاً: ضوابط اعتبار الإصابة الناشئة عن حوادث الطريق من قبيل إصابات العمل:

يتضح من استعراض النصوص القانونية التي تناولت تعريف حوادث الطريق، أنه يجب توافر عدة ضوابط لكي نكون بصدد حادث من حوادث طريق العمل، ومن ثم فعدم توافر تلك الضوابط ينفي عن الحادث الذي تعرض له المؤمن عليه وصف حادث طريق العمل، وتتمثل تلك الشروط فيما يلي:

الشرط الأول: أن تنتج الإصابة بسبب حادث:

(٦٩) د. محمد نبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق، ص ٦٤٩.

(٧٠) حسن عطية الحربي، المفهوم القانون لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٣٨.



يتعين أن يتوافر في حادث طريق العمل الشروط والضوابط الواجبة في حادث العمل بصفة عامة والسابق بيانها^(٧١). وبناء على ذلك، إذا ترتب على الحادث تمزق حقيبة العامل التي يحملها، وتطاير أوراق خاصة بالعامل تمس شرفه وسمعته، فلا نكون بصدد حادث عمل.

الشرط الثاني: أن يقع الحادث في طريق العمل:

يشترط نظام التأمينات الاجتماعية السعودي لاعتبار حادث الطريق إصابة عمل، أن يقع الحادث أثناء سلوك العامل لطريق العمل ذهاباً أو إياباً. يتضح من ذلك، أن طريق العمل المشمول بالحماية التأمينية يتحدد وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي بمعيار مكاني وزماني، حيث يقع الطريق دائماً بين نقطتين إحدهما مكان العمل والأخرى هي المسكن أو المكان الذي يتناول فيه العامل عادة طعامه أو تأدية صلاته. ويدخل في مفهوم المسكن، المسكن المعتاد للمؤمن عليه ولو كان متعدداً. ويمتد مفهوم المسكن أيضاً إلى مسكن العائلة، سواء كان هذا المسكن داخل أو خارج المدينة التي يقع بها مقر عمله.

- مفهوم طريق العمل :

يجب أن يقع الحادث في الطريق الطبيعي للعمل منذ اللحظة التي يغادر فيها العامل باب منزله متجهاً للعمل أو العكس. ويعني ذلك، أن الطريق يبدأ من باب منزل العامل وينتهي عند مدخل مكان العمل، والعكس في حالة الإياب حيث يبدأ طريق العودة من اللحظة التي يجتاز فيها العامل باب مقر العمل، وينتهي بمجرد وصوله إلى الباب الخارجي لمكان إقامته. وعلى ذلك، فالحادث الذي يقع للعامل وهو لا يزال في منزله لم يغادره، فلا يعتبر حادث طريق حتى ولو وقع أثناء الاستعداد للذهاب لمباشرة عمله، كذلك فإن الحادث الذي يقع للعامل داخل مكان العمل لا يعتبر حادث طريق بل يعد حادث عمل أثناء العمل^(٧٢).

(٧١) راجع أيضاً، د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٢٦ وما بعدها.

(٧٢) د. محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، القاهرة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، س



وجدير بالذكر أن صاحب العمل هو من يقوم بتحديد مكان العمل، وقد تحدده طبيعة العمل ذاتها. فقد يكون مكا العمل ثابتًا ومثال ذلك مقر الشركة، وقد يكون متغيرًا كما هو الحال بالنسبة للممثلين التجاريين الذين يتنقلون بشكل مستمر. وعلى ذلك، يعتبر الحادث الذي يقع للممثل التجاري في أثناء تنقلاته من قبيل حادث العمل وليس حادث طريق^(٧٣).

وتعتبر حوادث الطريق من قبيل حوادث العمل من وقت خروج العامل متجهًا إلى عمله من مسكنه، سواء كان هذا المسكن هو المسكن الرئيسي للعامل أو مسكنه الثانوي، متى كان يتصف بقدر من الاستقرار - أو أي مكان آخر يتردد عليه العامل بصفة معتادة لأسباب عائلية^(٧٤). ويعني ذلك أنه لا يشترط أن تستند إقامة العامل في المنزل الذي يسكن فيه إلى حق قانوني، بأن يكون مالكًا أو مستأجرًا، بل تكفي الإقامة الفعلية.

وبناء على ما تقدم، إذا كان العامل مقيمًا بصفة مؤقتة أو طارئة بمنزل أسرته أو في أي مكان آخر خلاف محل إقامته الدائم، وحدثت له الإصابة أثناء توجهه من ذلك المكان في طريقه لمباشرة العمل أو العودة منه بعد انتهاء العمل، فتعتبر إصابته من قبيل إصابات العمل^(٧٥). ومن التطبيقات القضائية في هذا الشأن ما قرره اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية عندما اعتبرت أن حدوث إصابة العامل في طريقه المعتاد إلى المكان الذي أذن له صاحب العمل في قضاء عطلته فيه تعتبر إصابة عمل^(٧٦).

وتعتبر حوادث الطريق من قبيل حوادث العمل، اعتبارًا من وقت خروج العامل المؤمن عليه متجهًا إلى عمله. وجدير بالذكر أنه لا يشترط أن يكون الطريق الذي وقع فيه الحادث

١١ والعدد ٢٢، ص ٦٧٨.

(٧٣) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٢٨.

(٧٤) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣٤، د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٢٤.

(٧٥) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٢٩.

(٧٦) القرار رقم ١٠٥ ل ٩١ في ٧/٨/١٣٩١هـ.



عامًا مفتوحًا لكل الناس بل يعد الحادث حادث طريق إذا وقع في طريق خاص. وبناء على ذلك، يعتبر العامل على الطريق بمجرد مغادرته باب مسكنه ولو لم يغادر المبنى الذي يقع فيه مسكنه، ومن ثم فالحادث الذي يقع في الممر المؤدي إلى السلم أو المصعد يعتبر من حوادث الطريق. وبنفق المنطق، يعتبر الحادث الذي يصيب العامل نتيجة ترحله على السلم بحكم النظام حادث عمل، وإذا كان العامل يسكن في فيلا، فالحادث الذي يصيبه في حديقة منزله أثناء خروجه يأخذ حكم إصابة العمل. ويعد أيضًا حادث طريق، الحادث الذي يقع عند مدخل مكان العمل قبل أن يتم اجتيازه، وكذلك أثناء رجوعه من عمله إلى أن يصل إلى منزله^(٧٧).

- معايير تحديد الطريق الطبيعي للعمل :

تجدر الإشارة أولاً أنه لا يشترط أن يستخدم العامل وسيلة معينة للمواصلات، حيث أن العبرة في هذا الشأن بالطريق الذي يسلكه العامل وليس بالوسيلة التي يقطع بها الطريق طالما كان يستخدم وسيلة مألوفة من وسائل المواصلات^(٧٨). ويعني ذلك، أنه لا يؤخذ في الاعتبار الوسيلة المستخدمة في الذهاب لمكان العمل والعودة منه. ومن التطبيقات القضائية في هذا الشأن ما قرره اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية من أن (إصابة العامل وهو في طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس تعتبر إصابة عمل طبقاً للمادة (٣٠) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد حتى ولو استعمل سيارة خلاف السيارة المخصصة من قبل صاحب العمل لنقل العمال)^(٧٩).

ويشترط أن يقع الحادث على الطريق انطلاقاً من السكن إلى نقطة انتهاء مكان العمل أو العكس، فإذا وقعت إصابة للعامل المؤمن عليه أثناء ذلك فإنها تعتبر حادث طريق^(٨٠). ومن

(٧٧) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣٤، طارق بن محمد بن فرحان المعجل، مرجع سابق، ص ٥٦.

(٧٨) د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق، ص ١٢٤٣، د. أحمد محمد محرز الخطر في تأمين إصابات العمل، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٢٩٣.

(٧٩) القرار رقم ٨٩ ل ٩٥ في ٢٢/٥/١٣٩٥هـ.

(٨٠) ويلاحظ أنه بالنسبة لمفهوم السكن الوارد في النظام، فلقد أشارت التعاميم الفنية لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي



التطبيقات القضائية في هذا الشأن قرار اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية الذي قرر أنه: (تعتبر إصابة عمل كل إصابة تحدث للمعقب أثناء سلوكه أي طريق في سبيل أداء عمله ما دامت ظروف عمله تستلزم بالضرورة إعطائه الحرية في سلوك الطريق التي يتوقع أنها تسهل مهمته وتساعد على أداء جميع أعماله المطلوبة منه بأسرع وقت ممكن)^(٨١).

ويجب أن يسلك العامل المؤمن عليه الطريق الطبيعي والمعتاد الذي يسلكه إلى العمل^(٨٢)، ويقصد بالطريق الطبيعي، الطريق المألوف أو خط السير المعتاد الذي يسلكه الإنسان العادي يوميًا في ذهابه إلى عمله وفي عودته منه، وغالبًا ما يكون هو الطريق الأسهل والأقصر بين محل إقامة العامل المؤمن عليه ومحل عمله. ولا توجد صعوبة في تحديد الطريق الطبيعي إذا كان الطريق المؤدي إلى جهة العمل طريقًا واحدًا، لا بديل عنه، أي لم يكن هناك سوى طريق واحد فقط للذهاب أو العودة من مكان العمل، ويتعين على العامل اجتياز هذا الطريق في ذهابه لمباشرة عمله وعودته منه، حيث يعتبر هذا الطريق هو الطريق الطبيعي مهما كان طوله ومهما كانت الأخطار الملازمة له^(٨٣).. ويختلف الأمر في حال تعددت الطرق المؤدية إلى جهة العمل، فيثار السؤال حول تحديد الطريق الطبيعي إذا اختار العامل أحدها.

إلى أنه يدخل في مفهوم لفظ السكن الوارد بالنظام:

- ١- المسكن المعتاد ولو كان متعددًا.
- ٢- مسكن العائلة (الأب أو الأم أو الإخوة أو الأخوات ممن لهم صلة قرابة أو نسب مع المشترك)، سواء كان هذا السكن داخل المدينة أو خارجها من مقر عمله.
- ٣- ويتم إعلام المركز الرئيسي للمؤسسة في غير الحالتين المذكورتين، للنظر في مدى إمكانية قبول الإصابة كإصابة عمل من عدمه.

^(٨١) القرار رقم ٥٥ لـ ٩٥ في ١/٦/١٣٩٥هـ، والقرار رقم ٣١ لـ ٩٦ في ٢٤/٢/١٣٩٦هـ.

^(٨٢) ولقد أكدت محكمة النقض المصرية هذا المعنى حيث قررت أن «إصابة المؤمن عليه نتيجة حادث خلال ذهابه إلى عمله أو عودته منه، تعتبر في حكم إصابة العمل شريطة أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي. انظر: حكم محكمة النقض المصرية بجلسته ٢١/١٢/٢٠٠٠، الطعن رقم ١٤٠٤ س ٦٩ ق، مجلة المحاماة، العدد الثاني، سنة ٢٠٠٢، ص ٢٨٧.

^(٨٣) د. محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، القاهرة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، س ١١ والعدد ٢٢، ص ٦٨٢.



وقد تباينت آراء الفقه في اختيار معيار يحدد المقصود بالطريق الطبيعي. ذهب اتجاه فقهي إلى ترجيح المعيار الشخصي الذي يعتد بالظروف الخاصة بكل عامل، من حيث تحمله الانتظار في زحام المرور، أو خشيته من أن يسلك طريقاً لم يسلكه من قبل. في المقابل، تبنى اتجاه فقهي آخر المعيار الموضوعي الذي يعتبر أن الطريق الطبيعي هو الطريق الذي يسلكه الشخص المعتاد لو وجد في نفس ظروف العامل^(٨٤). ويعد هذا الاتجاه الأخير هو الراجح في الفقه، ويرى أن الطريق الطبيعي ليس هو الطريق الأقصر دائماً، وإنما هو الطريق الآمن أو الأقل خطورة وذلك في حال تعدد الطرف المؤدية إلى جهة العمل. ويعتبر تحديد الطريق الذي يسلكه العامل من الأمور الموضوعية التي يستقل القضاء بتقديرها وفقاً لظروف كل حالة، مع ملاحظة أن الطريق الطبيعي قد يتعدد ولا يقتصر على طريق واحد، كما أنه ليس ثابتاً بل يتغير متى تغيرت الظروف، كما أن الطريق الطبيعي قد لا يكون هو أقصر الطرق، ولا يشترط أن يكون هذا الطريق من الطرق العامة، فقد يكون طريق العمل عبارة عن ممر خاص مملوكاً للغير^(٨٥). ويتحدد الطريق الطبيعي للعمل من حيث المكان ومن حيث الزمان :

١- المعيار المكاني:

تطرح مشكلة تحديد الطريق الطبيعي نفسها في الحالة التي يوجد فيها عدة طرق تؤدي إلى مكان العمل. وقد انقسم الفقه في هذا الشأن بين اتجاهين:

- يرى الرأي الفقهي الأول ضرورة اعتماد معياراً موضوعياً، يتمثل في أن الطريق الطبيعي هو الطريق الذي يسلكه الشخص المعتاد للذهاب لمقر عمله والعودة منه إذا وجد في نفس الظروف التي وجد بها العامل المصاب. ويعتمد هذا المعيار الموضوعي على سلوك الشخص العادي الذي يؤثر في اختياره عدد من العوامل مثل طول الطريق

(٨٤) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٢٧.

(٨٥) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣٥، د. مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٣٦٣، د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٢٤.



ومدى خطورته. وعلى ذلك، يتحدد الطريق الطبيعي بأقصر الطرق المؤدية إلى مكان العمل وأكثرها سهولة وأقلها خطورة، بحيث إذا توافرت هذه السمات في طريق واحد من الطرق المتعددة فإنه يُعتبر بذلك هو الطريق الطبيعي الذي يتعين على العامل أن يسلكه دون غيره^(٨٦)، وإذا لم تتوافر هذه السمات في طريق واحد، فيختص بتحديد الطريق الطبيعي عند النزاع قاضي الموضوع حسب ظروف وملابسات كل حالة. وجرى العمل على اعتبار أن أقل الطرق خطورة هو الطريق الطبيعي ولو كان أطولها، وفي المقابل لا يعتبر أكثر الطرق خطورة هو الطريق الطبيعي ولو كان أقصرها^(٨٧).

- في المقابل، يذهب أنصار اتجاه فقهي آخر إلى الأخذ بالمعيار الشخصي والمعيار الموضوعي في نفس الوقت، بحيث يتم النظر إلى ظروف كل عامل على حدة. ووفقاً لذلك، لا يجب الاكتفاء بمسلك الرجل المعتاد، بل يتعين أيضاً الاعتداد بالظروف الشخصية للعامل وأخذها بعين الاعتبار من حيث قدرته على تحمل ازدحام المرور أو خشيته ورهبته النفسية من أن يسلك سبيل غير مطروق. وعلى ذلك، يعتبر الطريق الطبيعي بالنسبة لمثل هذا العامل هو الطريق المناسب له من حيث الظروف الموضوعية والشخصية المختلفة^(٨٨).

وعلى ذلك، إذا تعددت الطرق التي تصل بين مكان العمل والمكان الذي يقصده العامل ذهاباً وإياباً، وكانت كلها طرقاً طبيعية، فيحق للعامل حينئذ أن يختار أيّاً منها دون معقب عليه، ويكون اختياره سلوكاً للطريق الطبيعي في كل مرة يختار بينها، ولو كان قد اعتاد أن يسلك طريقاً طبيعياً آخر غير الطريق الذي سلكه ووقع فيه الحادث، ويحظى عندئذ بالحماية التأمينية.

(٨٦) د. محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، القاهرة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، س ١١ والعدد ٢٢، ص ٦٨٢.

(٨٧) د. أحمد محمد محرز الخطر في تأمين إصابات العمل، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٢٩١.

(٨٨) د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٠٢، حسن عطية الحربي، المفهوم القانون لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٤٥.



في المقابل، إذا اختار العامل طريقاً يتميز بالخطورة وصعوبة الوصول إلى العمل أو العودة منه من خلاله، وترك طرقاً أخرى أو طريقاً آخر يتميز بالسهولة واليسر، فإنه بذلك لا يكون قد سلك الطريق الطبيعي، وبالتالي إذا وقع له حادث أثناء عبوره لهذا الطريق، فلا يعتبر الحادث في هذه الحالة بمثابة حادث طريق عمل ولا تشمل الحماية القانونية لقانون التأمين الاجتماعي^(٨٩).

٢- المعيار الزمني:

لا يكفي أن يتحدد الطريق الطبيعي من حيث المكان فقط، بل يتعين أن يجتاز العامل هذا الطريق في الوقت الذي يتناسب مع موعد بدء ونهاية العمل حتى يمكن اعتبار الإصابة ناتجة عن حادث طريق العمل. وعلى ذلك، يشترط حتى يعد الحادث قد وقع في طريق العمل أن يتناسب وقوع الإصابة من حيث الزمن مع موعد بدء العمل أو نهايته. ويعني ذلك، أنه يجب أن يتم اجتياز الطريق في وقت يتفق مع بدء العمل أو انتهائه، بأن تقع الإصابة خلال الزمن العادي لرحلة الذهاب إلى العمل أو العودة منه^(٩٠). ويعني ذلك أنه ينبغي مراعاة التناسب الزمني بجانب معيار الطريق الطبيعي الذي يعد المعيار المكاني الذي وقع فيه الحادث، والذي لا يكفي وحده لتمتع العامل بالحماية التأمينية، بل يتعين توافر المعيار الزمني أيضاً الذي يتطلب ألا يكون هناك أي انحراف أو توقف أو تخلف، إلا إذا كان هناك سبب جوهري يدعو لذلك^(٩١).

ولا شك أن التناسب في زمن الإصابة وزمن بدء وانتهاء العمل يدل على أن الإصابة قد وقعت بالفعل عند ذهاب العامل إلى مقر العمل أو عند العودة منه. ويتحدد هذا التناسب

(٨٩) د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق، ص ١٢٤٣، د. أحمد محمد محرز الخطر في تأمين إصابات العمل، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٢٩٣، د. محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق، ص ٦٨٢.

(٩٠) د. محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، القاهرة، مرجع سابق، ص ٦٨٥.

(٩١) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣٦، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ٢٢٦.



بمجموعة من الاعتبارات سواء الشخصية مثل السن ونوع الجنس والحالة الصحية أو الاعتبارات الموضوعية مثل طول الطريق ووسيلة المواصلات المستخدمة في اجتيازه والظروف الجوية المصاحبة لذلك^(٩٢).

ويتحدد الزمن العادي للذهاب أو الإياب حسب ظروف مكان العمل والمكان الذي يتوجه منه أو يتجه إليه العامل المؤمن عليه حسب وسيلة الانتقال التي يستقلها، كخروج العامل المؤمن عليه مبكراً من منزله ليجتنب ازدحام السيارات في الطريق، أو كان سبب خروجه متأخراً من أجل إنجاز بعض الأعمال المتعلقة بالعمل، مع ضرورة مراعاة ما قد يوجد في طريق العمل من عقبات أو معوقات، كما لو كان هناك مظاهرة في الطريق أدت إلى تعطيل المرور.

وتخضع مسألة تحديد المدة التي يستغرقها طريق العمل للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع، ويستند في ذلك إلى عدد من العوامل منها مواعيد العمل، وطول المسافة بين مقر سكن العامل ومكان العمل، وأيضاً الظروف الجوية، ووسيلة المواصلات المستخدمة، والحالة الشخصية للعامل من حيث سنه وظروفه الصحية^(٩٣).

ويمكن القول أن وقوع الحادث في الوقت الطبيعي للطريق، الذي يتناسب مع الوقت المحدد لبدء العمل أو انتهائه، يعد قرينة قانونية لصالح العامل على أن الحادث قد وقع أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منها. وفي المقابل، يُعتبر وقوع الحادث قبل موعد بدء العمل بوقت طويل لا يحتاجه الشخص عادة للوصول إلى مكان العمل، أو وقوع الحادث بعد انتهاء العمل بوقت طويل يزيد عن الوقت المعتاد، يعد قرينة أيضاً على أن الحادث لم يقع أثناء ذهاب العامل إلى العمل أو عودته منه. وينبغي التأكيد أن هذه القرائن في الحالتين تعد قرائن بسيطة يجوز إثبات عكسها، حيث يمكن - في الحالة الأولى - أن تقوم الهيئة التأمينية بإثبات أن العامل لم يكن ذاهباً إلى عمله أو عائداً منه، أو أنه كان في هذا الوقت في اجازة من العمل.

(٩٢) د. حسام الدين كامل الإهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٧٢، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العامل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٤٧.

(٩٣) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٣٤.



في المقابل، يجوز - في الحالة الثانية - للعامل أن يثبت أن تكبير ذهابه إلى العمل أو تأخره في العودة منه عن الموعد المعتاد يرجع إلى سوء الأحوال الجوية، أو سوء خالة سيارة العامل، أو أن تأخره في العودة كان بسبب انتظاره للحصول على مستحقاته المالية^(٩٤). ومن التطبيقات القضائية في هذا الشأن، قرار اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية الذي قضى بأنه (تعتبر إصابات عمل كل ما يتعرض له العامل من طوارئ الطريق من وإلى العمل ولا يغير من هذا الوصف الذهاب إلى العمل مبكرًا كما أن وسيلة المواصلات لا تدخل بحسب الأصل في تحديد الصفة الطبيعية لطريق العمل)^(٩٥).

الشرط الثالث: عدم تحقق أحد عوارض الطريق:

لا يكفي لاعتبار حادث الطريق من قبيل إصابات العمل، أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث، وأن يقع هذا الحادث في الطريق الطبيعي للعمل. فضلاً عن هذين الرطين، يشترط المشرع ألا يكون العامل قد توقف أو تخلف أو انحرف عن الطريق الطبيعي، وهو ما يطلق عليها (عوارض الطريق)، وبيان هذه العوارض نوضحه فيما يلي:

المقصود بعوارض الطريق :

يُشترط لتكييف حادث الطريق بأنه من إصابات العمل المشمولة بالتغطية التأمينية، ألا يكون هناك توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي. وجدير بالذكر أن المنظم السعودي لم ينص صراحة في المادة (٣٠ / ١) من نظام التأمينات الاجتماعية على عوارض الطريق. في المقابل، أصدرت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية التعميم الفني رقم (١) وتاريخ ٤ / ٢ / ١٤٢٢ هـ، الموافق ٢٨ / ٤ / ١٤٢٢ م، الذي يشترط لاعتبار الحادث إصابة عمل ناتجة عن حادث طريق العمل، بأن لا ينحرف المشترك عن طريقه المعتاد بسبب

(٩٤) د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، دار الجامعة الجديدة للنشر، ١٩٩٥، ص ٢٩، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٤٧.

(٩٥) القرار رقم ١١٢ ل ٩٥ في ٢١/٦/١٣٩٥هـ.



لا علاقة له بعمله إلا إذا كان هذا الانحراف لقضاء حاجة من الحاجات الضرورية للإنسان. وعلى ذلك، نوضح فيما يلي المقصود بالتوقف أو التخلف أو الانحراف :

أولاً : التوقف:

ويقصد بالتوقف، الكف عن السير لفترة من الوقت إرادياً لسبب أجنبي عن الضرورات الجوهرية للحياة، مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل^(٩٦)، ويترتب على ذلك تعديل الوقت الطبيعي الذي يستغرقه قطع الطريق ذهاباً وعودة. وعلى ذلك يتضح أن معيار التوقف هو معيار زمني، أي أن العامل قد يطيل الوقت اللازم لقطع الطريق بصورة واضحة غير مبررة، كما لو توقف لتناول أحد المشروبات الباردة وارتياح أحد المقاهي، أو التوقف لمشاهدة المعروضات في واجهات المحلات، أو للحديث مع أحد أصدقائه على قارعة الطريق^(٩٧). ويجب أن يؤخذ في الاعتبار مدة التوقف بالنظر إلى المدة الكاملة التي يستغرقها العامل في رحلته إلى مكان العمل ذهاباً وإياباً. وعلى ذلك، لا يُعتبر من باب التوقف الذي يؤدي إلى استبعاد الحادث من نطاق الحماية التأمينية إلا التوقف الذي يدوم فترة من الزمن يكون من شأنها أن تجعل زمن الرحلة يستغرق وقتاً أول من المعتاد^(٩٨). وفي هذه الحالة، لا يتمتع العامل بالحماية القانونية إذا حدثت له إصابة في فترة التوقف، حيث لا يعتبر الحادث الذي وقع له خلالها إصابة عمل تشملها التغطية التأمينية^(٩٩). في المقابل، لا يؤدي التوقف العابر لمدة قصيرة، والذي لا يؤدي إلى تعديل محسوس في وقت الرحلة، إلى حرمان العامل من تأمين إصابات العمل^(١٠٠).

(٩٦) د. جلال محمد إبراهيم، حماية العمال ضد حوادث طريق العمل، دراسة مقارنة بين القنون المصري والكويتي والفرنسي، ص ٣٨٠.

(٩٧) وقد أشارت التعاميم الفنية لنظام التأمينات الاجتماعية، إلى أنه يتعين أن يصل العامل المشترك إلى العمل في الوقت المناسب الذي يتطلبه الشخص العادي عامة، إلا إذا كان توقفه بسبب قهري كنتعل وسيلة النقل.

(٩٨) د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٠٥، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٥١.

(٩٩) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٣٠.

(١٠٠) د. مهند صالح حسين الزعبي، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة، مرجع سابق، ص ٤٢٣.



ثانياً: الانحراف:

ويقصد بالانحراف، ترك العامل للطريق الطبيعي المؤدي لمقر العمل، أو إلى المنزل واتباع طريق آخر سواء منذ البداية أو بعد قطعه شوطاً في الطريق الطبيعي. ويعني ذلك، أن العامل سلك طريقاً مختلفاً عن الطريق الطبيعي للعمل، ولو كان هذا الطريق يؤدي أيضاً إلى مكان العمل. وعلى ذلك، يمكن القول أنه إذا كان التوقف يعني التخلف الزمني عن الطريق، فإن الانحراف يعني التخلف المكاني عنه^(١٠١). ويمكن أن يجمع الانحراف في هذا السياق بين المعيار الزمني والمعياري المكاني، ويعني أن يترك العامل المشترك الطريق الطبيعي، ويسلك طريقاً آخر يستغرق وقتاً أطول، ومثال ذلك، أن يسلك العامل في ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه أطول الطرق بهف إطالة فترة الرحلة للترويج عن النفس^(١٠٢). وقد أشارت التعاميم الفنية لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي، ألا ينحرف المشترك أثناء طريقه المعتاد لسبب لا علاقة له بالعمل، إلا إذا كان هذا الانحراف لقضاء حاجة من الحاجات الضرورية للإنسان كتناول الطعام أو الشراب، أو شراء الخبز من أحد محلات بيع السلع التموينية، وتقدير ما إذا كان انحراف العامل طبيعياً من الأمور الموضوعية التي يتم رفعها إلى المركز الرئيسي للمؤسسة للنظر في مدى قبولها واعتبارها إصابة عمل من عدمه.

وقد اشترط نظام التأمينات الاجتماعية السعودي لاستبعاد وصف حادث طريق العمل أن يكون الانحراف قد حدث دون أسباب جوهرية ومبررة. ويعني ذلك، أنه في حالة التوقف أو التخلف أو الانحراف الذي يحدث بغير مبرر معقول وأصيب العامل، فلا يتم اعتبار إصابته من قبيل إصابات العمل. ومن أمثلة ذلك، إذا كان انحراف العامل كالذهاب مثلاً إلى أحد المقاهي أثناء خروجه من العمل، ووقع له حادث أثناء هذا الانحراف فإن هذا الحادث لا يعتبر حادث طريق. وبمفهوم المخالفة، ينبغي للاعتراف بوصف حادث طريق العمل في حالة حدوث هذه

(١٠١) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٥١.

(١٠٢) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٥١.



العوارض، أن يكون التوقف أو التخلف أو الانحراف عن الطريق الطبيعي تم حدوثه لمبرر معقول^(١٠٣). ومن أمثلة ذلك، إذا كان التوقف أو الانحراف قد حصل لأمر له علاقة بالعمل، أو بسبب يتعلق بالعمل، حيث تعتبر إصابته في هذه الحالة من قبيل إصابات العمل، كأن يكون التوقف بسبب البحث عن أدوات للعمل بناء على تكليف صاحب العمل. وتجدر الإشارة أيضًا أنه إذا كان توقف العامل أو تخلفه أو انحرافه عن الطريق الطبيعي لقضاء ضرورة أساسية من ضروريات الحياة، ك شراء بعض السلع للبيت، أو لتوصيل ابنه إلى المدرسة أو أخذه منها، أو لدخول المسجد للصلاة، وحدثت الإصابة للعامل في مثل تلك الفروض فهي تعد من قبيل إصابات العمل بشرط ألا يكون بعيدًا عن الطريق الطبيعي^(١٠٤).

ثالثًا: التخلف:

ويقصد بالتخلف في هذا الصدد، وفقاً للرأي الراجح في الفقه، انشغال العامل عن متابعة الطريق وانشغاله بأمر آخر. ومما لا شك فيه أنه يصعب تحديد معنى التخلف بدقة، لذلك يرى جانب من الفقه أن التوقف عبارة عن تخلف زمني عن الطريق الطبيعي، في حين أن الانحراف يمكن اعتباره من باب التخلف المكاني عن الطريق الطبيعي. لذلك، يمكن القول أن التخلف عبارة عن خليط من التوقف والانحراف أو أي منهما على حده^(١٠٥). وعلى ذلك، نستطيع تعريف التخلف بأنه الخروج عن الطريق الطبيعي إلى مكان آخر مجاور، أو أن يظل العامل في مكان العمل دون مبرر بعد انتهاء دوامه، ومن ثم فمعيار التخلف هو معيار زمني^(١٠٦).

(١٠٣) د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٠٤، ص ٢٩٣-٢٩٤. د. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٧٥، د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، دار الألفي لتوزيع الكتب القانونية بالمنيا، الطبعة الأولى، ١٩٩٩، ص ٣٢، د. رمضان عبد الله صابر، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، دار الثقافة العربية، ١٩٩٩، ص ٣٨٩.

(١٠٤) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٣١.

(١٠٥) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق، ص ١٢٤٥.

(١٠٦) وقد أشارت التعاميم الفنية لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي، إلى أنه يتعين أن تكون أوقات الذهاب إلى العمل



من جهة أخرى، حاول جانب من الفقه التفرقة بين التخلف والتوقف على اعتبار أنه في حال التوقف يظل العامل متوقفاً على ذات الطريق الطبيعي للعمل، في حين أنه في حال التخلف فإنه يدخل إلى مكان يقع على هذا الطريق، كما هو الحال في دخوله مقهى تلبية لدعوة صديق له لتناول مشروب على سبيل المثال^(١٠٧).

وتجدر الإشارة إلى أن التفرقة بين التخلف والتوقف والانحراف ليس لها أهمية من الناحية القانونية، حيث تكون النتيجة التي تترتب على كل من هذه العوارض واحدة في كل الأحوال وتتمثل في حرمان العامل من الحماية التأمينية للحادث الذي يقع له في حال التوقف أو التخلف أو الانحراف عن الطريق الطبيعي.

وختاماً، نشير إلى أن عبء إثبات أن الحادث قد وقع في الطريق الطبيعي للعمل يقع على عاتق العامل^(١٠٨)، وعلى العكس، ليس عليه أن يثبت أن حادث الطريق عدم وجود التوقف أو التخلف أو الانحراف أو أن الحادث قد وقع في فترة زمنية معقولة وفقاً للمعيار الزمني الذي يستغرقه ذهاباً أو إياباً. ويؤخذ في الاعتبار فترة الانتظار إذا كان انتقال العامل يتم بوسائل النقل الجماعية. ويعتبر إذاً وقوع الحادث بعد ساعات طويلة من انتهاء العمل، قرينة قانونية على أن الحادث لم يحدث أثناء العودة من العمل.

متناسبة مع مواعيد العمل ذاته بداية ونهاية، فإذا وقع الحادث للمشارك قبل بدء العمل بوقت طويل لا يحتاج إليه الشخص العادي عامة للوصول إلى مكان العمل، أو وقع الحادث له بعد انتهاء دوامه بوقت طويل يزيد عن الوقت المعتاد، فلا يعتبر الحادث إصابة عمل، د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٢٦.

^(١٠٧) د. أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٣٠٠، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٥٢.

^(١٠٨) د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٠٧.



في المقابل، يقع على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عبء إثبات وجود التوقف أو التخلف أو الانحراف بدون مبرر مقبول^(١٠٩). ومثال ذلك، يمكن إثبات التوقف بقرينة أن طريق العمل يحتاج لقطعه نصف ساعة، ولكن العامل قطعه يوم وقوع الحادث في خلال ساعتين، ولكنها قرينة بسيطة يستطيع العامل إثبات عكسها سواء بإثبات القوة القاهرة، أو إثبات أن التوقف أو الانحراف قد تم لأسباب لها علاقة بالعمل وبسببه ولم يكن لأسباب شخصية، إلا أن تكون لضرورة من ضروريات الحياة اليومية، ك شراء الأدوية مثلاً.

وعلى ذلك، يمكن القول بأنه إذا كان التوقف أو التخلف أو الانحراف قد حدث بدافع يتعلق بالحاجات الضرورية للحياة اليومية للعامل، فإنه يظل متمتعاً بالحماية التأمينية في حال إصابته نتيجة الحادث على الرغم من تحقق أحد هذه العوارض. ويعني ذلك، ضرورة الاعتداد بالباعث الذي دفع العامل إلى التوقف أو التخلف أو الانحراف بحيث لا يحرم من الحماية التأمينية إلا إذا كان الباعث شخصياً وليس من أجل مبرر قوي كضرورات الحياة، ومن أمثلة الباعث المشروع، التوقف أو التخلف أو الانحراف لشراء الحاجات اليومية الضرورية أو توصيل الأبناء إلى المدارس، أو أداء فريضة الصلاة^(١١٠).

الفصل الثاني

ضمان الأمراض المهنية

ترتب على التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي أفرزتها الثورة الصناعية ظهور الأنظمة القانونية للحماية الاجتماعية للطبقة العاملة باعتبارها أكثر الطبقات الاجتماعية تعرضاً

(١٠٩) د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

(١١٠) د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٩٢، د. محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق، ص ٦٩٧، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٥٥.



للمخاطر الاجتماعية^(١١١). ومما لا شك فيه أن الاهتمام بمسائل السلامة والصحة المهنية في مجال العمل، ينعكس بشكل إيجابي على ظروف العمل والإنتاجية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتعد السلامة والصحة المهنية في مجالات العمل جزءًا لا يتجزأ من منظومة السلامة العامة^(١١٢). ويمكن التأكيد أن توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر ورفع مستوى كفاءة العاملين وتوفير وسائل الوقاية للعاملين، سيؤدي حتمًا إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية والتقليل من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية مما ينعكس على تحسين وزيادة الإنتاج.

ويمثل التأمين ضد الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية الفرع الثاني من فروع التأمينات الاجتماعية وذلك وفقًا لنص المادة الثالثة من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد. ويطبق هذا النوع من التأمين بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن. وقد خصص المنظم السعود لبيان أحكام هذا الفرع المواد من ٢٨ حتى ٤٢ من النظام. وفي هذا الشأن تنص المادة (٢٨) من النظام على أنه : " يطبق فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية بصورة إلزامية على الفئات الآتية:

أ- جميع الموظفين الذين يعملون داخل المملكة.

ب- جميع العمال الذين يعملون داخل المملكة.

وتحدد اللائحة الأحكام اللازمة لتطبيق هذه المادة.

من جانبها تحدد المادة (٢٩) من النظام اشتراكات فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية، حيث تنص على أنه :

^(١١١) حس عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، ١٤٣١ / ٢٠١٠، ص ١٠.

^(١١٢) د. خالد محمد موسى، رسالة أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل، دراسة مقارنة، ص ٣٩٣ وما بعدها.



١ - تحدد اشتراكات فرع الأخطار المهنية والتعويضات الإضافية بـ (٢%) من الأجر أو الراتب الخاضع للاشتراك، يتحملها صاحب العمل، ويجوز - بقرار من مجلس الإدارة ولفترة محددة زيادة هذه النسبة بما لا يتجاوز الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة في موضوع سلامة المشتركين وصحتهم، وتحدد اللائحة القواعد والاجراءات اللازمة لتطبيق حكم هذه الفقرة.

٢- يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح مجلس الإدارة مبنياً على دراسة اکتوارية - تعديل نسبة الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة.

تتنوع الأخطار المهنية التي يتعرض لها العامل حيث تتمثل هذه الأخطار في الإصابات التي قد تحدث للعامل بسبب ممارسته لمهنته^(١١٣)، حيث قد يتعرض العامل أثناء قيامه بعمله لأحد حوادث العمل أو حادث من حوادث الطرق أثناء ذهابه إلى مكان العمل أو عودته منه، وقد يتعرض العامل للإصابة ببعض الأمراض المهنية، حيث تعتبر التشريعات الخاصة بالحماية الاجتماعية أن المرض المهني يُعد بمثابة إصابة عمل تقتضي حماية المؤمن عليه نظراً لأن الضرر الناجم عن الأمراض المهنية سببه العمل أو المهنة التي يزاولها العامل^(١١٤).

وتناول المنظم السعودي تعريف إصابة العمل أو إصابات العمل في المادة (٣٠) من نظام التأمينات الاجتماعية الجديد التي تنص على أنه :

^(١١٣) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٢٥.

^(١١٤) لم تعد حماية العمال قاصرة على حماية أجسادهم في مواجهة الآلات الصناعية والماكينات كما كان الوضع في القرن التاسع عشر نتيجة الثورة الصناعية، فمع التقدم التكنولوجي في وسائل الإعلام والاتصالات ظهرت مخاطر جديدة يتعرض لها العمال سواء في استخدامهم لهذه التقنية من خلال أجهزة الحاسب الآلي، وما تسببه لهم من آلام في الظهر والعمود الفقري وضعف في الإبصار،

Christoph RADE, nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles Formes de subordination, droit social janvier ٢٠٠٢, pp. ٢٧ et ٢٨.



١ - تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو بسببه، ويعد في حكم ذلك كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه المعتاد من مسكنه إلى مقر عمله والعكس. أو أثناء طريقه من مقر عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو يؤدي فيه صلاته والعكس، وتعد بذات الوصف: الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل. وتحدد اللائحة القواعد اللازمة لتطبيق هذه الفقرة.

٢ - تعد إصابة عمل أي من الأمراض المهنية المحددة في الجدول المشار إليه في الفقرة (٣) من هذه المادة، ويعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمريض بحكم تاريخ وقوع الإصابة.

٣- تحدد الأمراض المهنية بموجب جدول يصدره مجلس الإدارة. ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

٤ - تحدد اللائحة المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض المهني، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشارك بعد توقفه عن العمل، وكذلك طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل.

وعلى ذلك، تنحصر الأخطار المهنية التي يغطيها فرع المخاطر المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي في نوعين من المخاطر هما، حوادث العمل التي سبق تناولها، والأمراض المهنية.

وغني عن البيان أن العامل يتعرض لبعض العوامل التي لا تتفصل عن بيئة العمل، أو عن طبيعة النشاط المهني أو المواد اللازمة لمزاولة هذا النشاط. وتترك هذه العوامل في كثير من الأحيان تأثيرات ضارة على جسم العامل أو على قدرته على ممارسة النشاط المهني بالشكل المعتاد. وتؤدي هذه التأثيرات الضارة إلى ظهور أمراضًا تتمثل في تغيرات مرضية لها صفات خاصة بها وصفات تشترك فيها مع الأمراض العادية. وقد استقر الرأي على تسمية هذه الأمراض الناتجة عن الأعمال التي يؤديها العمال بالأمراض المهنية. ولا شك أن هذه الأمراض



المهنية قد تؤثر على مستوى عملهم أو تؤدي إلى غيابهم عن العمل نتيجة ما قد تسببه من عجز مؤقت أو دائم وفي بعض الأحيان قد تؤدي إلى وفاة العامل.

وتعد الأمراض المهنية الناجمة عن ممارسة المهنة في حكم إصابات العمل، ومن ثم ينطبق عليها الأحكام والقواعد التي تحكم إصابات العمل. وعلى هذا النهج سار المنظم السعودي الذي اعتبر الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل متى كانت نتيجة لمباشرة العمل أو المهنة. تنص المادة ٢/٣٠ من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد على أنه:

٢ - تعد إصابة عمل أي من الأمراض المهنية المحددة في الجدول المشار إليه في الفقرة (٣) من هذه المادة، ويعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمريض بحكم تاريخ وقوع الإصابة.

٣- تحدد الأمراض المهنية بموجب جدول يصدره مجلس الإدارة. ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

٤ - تحدد اللائحة المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض المهني، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توقفه عن العمل، وكذلك طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل.

ونعرض لأحكام ضمان الأمراض المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية، بتحديد مفهوم الأمراض المهنية وذلك في (المبحث الأول)، ثم نتبع ذلك ببيان النظام القانونية لتغطية الأمراض المهنية من خلال بحث كيفية تحديدها وشروط تغطيتها (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم الأمراض المهنية

يحظى المرض المهني باهتمام بالغ سواء على المستوى الداخلي أو الدولي حيث تناولته العديد من الاتفاقيات الدولية في كافة دول العالم. وفي هذا الشأن، تحرص منظمة العمل



الدولية على حث كافة الدول على تبني نظام يكفل حماية الأمراض المهنية تأمينياً، والعمل على الوقاية من المخاطر المهنية وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة توفر للعامل مستوى معقول من الصحة البدنية والعقلية^(١١٥). من جانبها، حثت منظمة العمل العربية الدول الأعضاء على أن تتبنى ما لا يقل عن خمسة عشر مرضاً من الأمراض الواردة في الجداول المرفقة بالاتفاقية رقم (٣) لعام ١٩٧١، بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، كما أذمت التشريعات الوطنية بتحديد المقصود بالمرض المهني.

وقد اختلفت الدول فيما بينها في الوسائل التي تتبعها في تحديد الأمراض المهنية وفي الشروط التي تتطلبها لاعتبار المرض من الأمراض المهنية، فليس كل ما يصيب العامل من مرض يعتبر من أمراض المهنة. وحيث يصعب وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية، نعرض فيما يلي لمحاولات تعريف المرض المهني (المطلب الأول) قبل أن بين أوجه التمييز بينها وبين ما قد يتشابه معه (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف المرضي المهني

يمكن تعريف الأمراض المهنية بأنها الأمراض التي يصاب بها الأشخاص بسبب ممارسة المهنة، ولا يصاب بها عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة^(١١٦)، والتي تظهر أثناء فترة العمل، ومنها على سبيل المثال ما قد يصيب العاملين بالمستشفيات بالأمراض الصدرية والتدرن الرئوي نتيجة لاحتكاكهم بالمرضى. وعلى ذلك، يمكن القول أنه يقصد

(١١٥) د. مهند صالح حسين الزعبي، النظام القانوني لتأمين اصابات العمل وأمراض المهنة، مرجع سابق، ص ٤٥٥.
(١١٦) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣٨، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١٩٩.



بأمراض المهنة تلك الأمراض التي تصيب العامل بسبب بيئة العمل، أو الظروف التي تحيط بأدائه نتيجة تداول المواد المستعملة أو منتجاتها أو التعرض لها أو اشعاعاتها^(١١٧).

وقد جاء في التوصية رقم (٦٧) الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٤٤، أن المرض المهني هو: (كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضاً مهنيًا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة)^(١١٨). وعلى ذلك، تعتبر الأمراض أمراضاً مهنية^(١١٩)، إذا لحقت بالشخص بسبب بيئة العمل والمواد المستعملة والظروف التي تحيط بأدائه^(١٢٠).

ويمكن القول أن صعوبة وضع تعريف شامل جامع لمفهوم المرض المهني يعود إلى صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يقوم به المؤمن عليه نتيجة تباين الاستعداد الشخصي من عامل إلى آخر في إصابته بالمرض، مما يجعل إثبات العلاقة بين المرض والعمل أمراً دقيقاً في غالب الحالات^(١٢١). ولا شك أن وصف المرض وتحديد أنه من الأمراض المهنية من عدمه يعتمد على علاقة السببية بين المرض وطبيعة العمل، فإذا تعرض العامل المؤمن عليه للإصابة بأي مرض مهني وفقاً لطرق تحديد الأمراض المهنية التي سنتناولها تفصيلاً، فيعد من قبيل الأمراض المهنية. فلا بد من وضوح العلاقة بين العامل المسبب وبين المرض حتى يمكن اعتبار المرض مهنيًا، وعلى ذلك فإن إصابة أحد العاملين

(١١٧) د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٨٥.

(١١٨) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٣٦.

(١١٩) يعتبر المرض من أهم الأخطار التي تهدد الإنسان في سلامته الجسدية ومصدر رزقه، نتيجة ما يسببه من ضعف جسدي يقعه عن القيام بعمله. ولا ينتج عن المرض تهديد الإنسان في مصدر رزقه فقط، وإنما يلقي على عاتقه نفقات ومصاريف طبية كبيرة.

(١٢٠) د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١٩٩.

(١٢١) د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٥٩.



بأي من الأمراض الشائعة أثناء فترة عمله في مكان ما لا تعتبر مرضًا مهنيًا ما لم تكن هناك علاقة سببية مباشرة واضحة بين المرض وظروف العمل^(١٢٢)، كالتعرض لأمراض الحميات بالنسبة لمن يعملون بمستشفيات الحميات، وستنتهي من التعريف السابق الأمراض والأوبئة المحلية. ويعد تاريخ المشاهدة الطبية الأولى للمرض في حكم تاريخ وقوع الإصابة.

المطلب الثاني

التمييز بين المرض المهني وما قد يتشابه معه

رغم وجود بعض أوجه للتشابه بين المرض المهني وحادث العمل، بحكم ارتباطهما بالعمل وجودًا وعدمًا، إلا أن المرض المهني يتميز بعدد من الخصائص التي تسمح بالتمييز بينهما (الفرع الأول)، من جهة أخرى يتشابه المرض المهني مع المرض العادي الذي قد يصاب به العامل وتظهر أعراضه على العامل سواء أثناء فترة العمل أو بعده، مما يتطلب التمييز بينهما^(١٢٣) (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

التمييز بين المرض المهني وحادث العمل

يتشابه كل من المرض المهني وحادث العمل في ارتباطهما بالعمل الذي يعتبر السبب في إصابة العامل بكل منهما، كما تظهر آثارهما على جسم العامل. ورغم هذا التشابه، إلا أن هناك عدد من الفروق تسمح بالتمييز بينهما.

أ- أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل:

يمكن التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من حيث مصدر الضرر ومن حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة:

(١٢٢) د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٢٩.

(١٢٣) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٣٧.



– من حيث مصدر الضرر:

يتميز حادث العمل بأنه يحدث بشكل مفاجئ أو مباغت نتيجة سبب خارجي، وفي المقابل، يحدث المرض المهني بصورة تدريجية نتيجة فعل بطيء. ونسوق مثالاً لتوضيح الأمر بالحالة التي يعمل فيها شخص في جو شديد تحت أشعة الشمس الحارقة مما يترتب عليه وفاته، حيث تتسبب ضربة الشمس في الإصابة بمرض مهني أو حادث عمل. وفي هذا المثال، يعد الفاصل الزمني هو الحد الذي يميز المرض المهني عن حادث العمل، من خلال تحديد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه الفعل الضار فيتم تكييفه بأنه حادث عمل أو مرضاً مهنيًا حسب الأحوال.

ويعد مصدر الضرر الذي لحق العامل المصاب هو الأساس والمرجع في التفرقة بين الأمراض المهنية وحوادث العمل. وعلى ذلك، إذا كان سبب الضرر مباغتًا وخارجيًا، نكون بصدد حادث عمل، فالضرر ذاته قد يعتبر حادثًا أو مرضًا تبعًا لطول أو قصر الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل الذي تسبب فيه. ويمكن القول بأن كل ما يصيب جسم الإنسان من حروق أو جروح أو كسور يصدق عليه وصف حادث العمل ولا يثور بشأنه أي جدل. وقد تحدث بعض الإصابات بسبب بعض الأمراض التي تنشأ نتيجة لاستمرار العمل في مهنة معينة أو عمل معين، وتدخل في مفهوم مرض المهنة^(١٢٤).

ويحقق معيار السبب المفاجئ – الذي أخذ به في تحديد الحادث – خدمة كبيرة للعامل المصاب في حالات الإصابات التي تسمى أمراضًا في لغة الطب، ولم يرد بشأنها ذكر في جدول أمراض المهنة، لأنها لم تلحق العامل ببطء وعلى سبيل التدرج بل لحقته بطريقة سريعة

^(١٢٤) قد يحدث اللبس بين حوادث العمل وأمراض المهنة في بعض الأحيان، فقد تعتبر الإصابات التي تحدث للعامل من الناحية الطبية مرضًا، وفي الوقت ذاته لم ترد بجدول أمراض المهنة، أو ورد ذكرها في الجدول إلا أنها تنسب لعمل يختلف عن العمل الذي يزاوله العامل الذي أصابه هذا المرض. فلو تم اعتبار تلك الإصابات مرضًا فلا يعوض عنها العامل وفقًا لقانون التأمين الاجتماعي، ولا يكون له الرجوع بالتعويض عنها إلا على أساس القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية. أما لو اعتبرت حادث عمل فإن ذلك يؤدي إلى التعويض عنها وفقًا لنص التأمينات الاجتماعية، د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٣١.



ومفاجئة، وبقدر التوسع في تفسير هذا العنصر من عناصر الحادث يمكن تغطية المنطقة المشتركة المكشوفة بين حادث العمل وأمراض المهنة.

– من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة:

يجدر التذكير بأن حادث العمل لا يتصور حدوثه إلا أثناء قيام علاقة العمل بحيث يقع أثناء قيام العامل بالعمل أو بسببه، وقد يقع حادث العمل في طريق العمل ذهابًا وإيابًا. وفي المقابل، قد تحدث الأمراض المهنية خلال مدة خدمة العامل حيث تكون علاقة العمل قائمة، وقد تظهر بعد انتهاء الخدمة بل قد يتم اكتشاف المرض بعد ترك العامل للعمل والتحاقه بعمل جديد لا يسبب الإصابة بأحد الأمراض المهنية وذلك لدى صاحب عمل جديد^(١٢٥).

ب- أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل:

تبدو أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل في استحقاق التعويض عن الإصابة، حيث يتمتع العامل بالحماية الكاملة في حال وقوع حادث عمل طالما ثبتت صلة هذا الحادث بالعمل. وفي المقابل لا يستحق العامل هذه الحماية في حالة إصابته بمرض إلا إذا كان هذا المرض محددًا ضمن الأمراض المهنية بحسب الأسلوب الذي تبناه النظام القانوني. ويعني ذلك، أنه لا يكفي الإصابة بالمرض حتى يتم الحصول على التغطية التأمينية عنه، إلا إذا تحقق فيه شروط التغطية وفقًا للسياسة التي تبناها القانون في تحديد الأمراض المهنية.

الفرع الثاني

التمييز بين المرض المهني والمرض العادي

^(١٢٥) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٣٨.



يعد المرض عمومًا من العوارض المألوفة التي قد تصيب الإنسان. وينتج المرض العادي لأسباب لا تمت للعمل بصلة، وقد يصاب به أي شخص سواء كان عاملاً أو غير عامل. ويشترك المرض العادي مع المرض المهني في التأثير على الحالة الصحية للعامل. وقد يؤدي المرض العادي من جهة إلى التوقف عن العمل مدة قد تطول أو تقصر يتعرض العامل خلالها إلى فقد دخله، ومن جهة أخرى يتطلب مصروفات أخرى للعلاج كـثمن الأدوية، وقد يتطور ليتحول إلى عجز دائم يقعد الفرد بصفة نهائية عن العمل. ويمكن التمييز بين المرض المهني والمرض العادي من خلال معايير معينة، وتثبت التفرقة بينهما أهمية لا يمكن إغفالها، ونعرض لذلك تباغاً فيما يلي:

أ- أوجه التفرقة بين المرض المهني والمرض العادي:

يمكن التمييز بين المرض المهني والمرض العادي العمل من حيث مصدر الضرر ومن حيث وقت اكتشاف الإصابة:

– من حيث مصدر الضرر:

ينشأ المرض المهني نتيجة اشتغال العامل في مهنة أو صناعة معينة، في حين يعود سبب المرض العادي إلى عوامل مختلفة ومتعددة، لكن ليس من بينها العمل أو المهنة.

– من حيث وقت اكتشاف الإصابة:

يتعين أن يظهر المرض المهني أثناء قيام علاقة العمل. وفي حالة اكتشافه بعد انتهاء علاقة العامل بالمهنة المسببة للمرض سواء لتوقفه عن العمل أو التحاقه بعمل آخر لا يؤدي للإصابة به، فيشترط أن يظهر المرض خلال أجل معين يحدده القانون. ويعني ذلك، أن العامل يفقد الحماية التأمينية المقررة لتغطية الأمراض المهنية في حالات ظهور المرض على العامل بعد انقضاء الأجل المحدد قانوناً^(١٢٦).

(١٢٦) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٣٨.



ب- أهمية التفرقة بين المرض المهني والمرض العادي:

تتجلى أهمية التفرقة بين المرض المهني والمرض العادي من ناحيتين، تتمثل الأولى في تغطية المرض المهني بفرع التأمين على المخاطر المهنية الذي يشمل إصابات العمل الناشئة عن حوادث العمل والأمراض المهنية. في حين لا يستفيد المرض العادي من هذه التغطية ولكن يستفيد من فرع تأميني آخر إذا وقع أثناء قيام علاقة العمل^(١٢٧).

المبحث الثاني

النظام القانوني لتغطية الأمراض المهنية في المملكة العربية السعودية

نتناول كيفية تحديد الأمراض المهنية (المطلب الأول)، ثم نعرض لشروط تغطيتها وفقاً لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية السعودي (المطلب الثاني)

المطلب الأول

وسائل تحديد الأمراض المهنية

يختلف المرض بحسب الأصل عن الإصابة الناشئة عن حادث، فالحادث يقع فجأة كما أن سببه خارجي عن جسم المصاب، أما المرض فينشأ بطريقة بطيئة تدريجية نتيجة خلل داخلي في جسم الإنسان، وليس كل مرض يصاب به العامل يعد مرضاً مهنيًا. وتوجد عدة أساليب تتعلق بتحديد الأمراض المهنية تبنتها الأنظمة القانونية المقارنة. وبعد عرض هذه الأساليب (الفرع الأول)، نوضح موقف النظام السعودي في الترجيح بينها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الأساليب المستخدمة في تحديد الأمراض المهنية في الأنظمة المقارنة

^(١٢٧) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص ٤٠.



تتوعد الطرق التي سلكتها أنظمة التأمينات الاجتماعية في الدول المختلفة في تحديدها للأمراض المهنية. وباستقراء القانون المقارن، يمكن أن نميز بين ثلاثة أساليب في هذا الشأن، حيث ذهبت بعض التشريعات إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، اتجهت تشريعات أخرى إلى تبني نظام الجداول، بينما اختار فريق ثالث من التشريعات الأخذ بنظام يجمع بين النظامين السابقين وهو ما يُطلق عليه النظام المزدوج أو النظام المختلط. ونعرض لكل منها فيما يأتي :

١- أسلوب التغطية العامة أو الشاملة:

تهدف هذه طريقة التغطية الشاملة إلى مد مظلة التغطية التأمينية إلى أوسع نطاق ممكن^(١٢٨)، وذلك لمنح العمال الطمأنينة والحماية من الأمراض المهنية أياً كان نوعها، طالما كان المرض قد حدث بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يتم فيها. وتقوم هذه الطريقة على حماية العامل المؤمن عليه ضد جميع الأمراض المهنية كمبدأ عام، شريطة عرض الأمر في كل حالة مرضية على حده على لجنة متخصصة، للبت فيما إذا كانت المرض الذي تعرض له العامل مرضاً مهنيًا أم مرضاً غير مهنيًا^(١٢٩)، وتشكل هذه اللجنة في غالب الأحوال من أطباء متخصصين أو من أطباء وخبراء في الأمن الصناعي. ويعني ذلك أن التأمين الاجتماعي يحدد تعريفًا عامًا للأمراض المهنة، أما تحديد ما إذا كانت الحالة تشكل مرضاً مهنيًا أم لا فيترك هذا الأمر لرأي لجنة من الأطباء المتخصصين^(١٣٠).

ويعيب البعض على هذه الطريقة أنه تُلقى على عاتق المؤمن عليه عبء إثبات علاقة السببية بين المرض الذي أصابه وبين العمل الذي يمارسه. في المقابل، يُمكن الرد على هذا الوجه من النقد بأن هذه الطريقة تُخول الأمر للجان الطبية المختصة لبيان طبيعة المرض الذي

^(١٢٨) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٦١.

^(١٢٩) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣٨، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ٢٠٠.

^(١٣٠) د. السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٨٦.



أصاب العامل، وتحديد هل يُعد المرض من الأمراض المهنية من عدمه. ولا شك أن هذا يعني أن عبء الإثبات يقع في النهاية على عاتق اللجان الطبية المختصة وليس على عاتق العامل^(١٣١).

ومن جانب آخر، يذهب البعض إلى أنه يصعب تطبيق أسلوب التغطية الشاملة إذا لم يكن أعضاء اللجان الطبية على مستوى متميز من الخبرة والكفاءة. ويمكن الرد على هذا الوجه من الانتقاد بأن اسناد الأمر إلى لجان طبية متخصصة لتحديد ما إذا كان المرض الذي أصاب العامل مهنيًا من عدمه يُعتبر ميزة تتلافى الجمود الذي تتسم به طريقة الجداول^(١٣٢).

٢- أسلوب القائمة أو الجدول:

يعد أسلوب القائمة أو الجدول من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية، كما تعتبر هي الصورة الأكثر شيوعًا في دول العالم وأخذت بها اتفاقيتا هيئة العمل الدولية رقم ١٨ الصادرة سنة ١٩٥٢ ورقم ٤٢ الصادرة سنة ١٩٣٤. وقد تبنت منظمة العمل العربية هذا الأسلوب في توصيتها رقم ٦٧ لسنة ١٩٤٤، وطلبت من الدول الأعضاء إعداد قائمة بالأمراض المرتبطة بممارسة مهنة معينة^(١٣٣).

ويتم بموجب هذا الأسلوب اعتماد جدول بالأعمال المختلفة والأمراض المهنية التي يسببها كل نوع من أنواع الأعمال، وهذا الجدول يطلق عليه اسم الجدول المزدوج بحيث يحدد في أحد شقيه أسماء الأمراض المهنية التي يرى المشرع إدراجها فيه، وفي الشق الآخر من الجدول

^(١٣١) د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٣٢.

^(١٣٢) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٦٢.

^(١٣٣) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق، ص ٣٩، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٦٣.



وأمام كل مرض الأعمال والمهن والصناعات التي تسبب حدوثه. وتتميز هذه الطريقة بأنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة بالجدول، وفي ذات الوقت كان العامل يمارس العمل أو المهنة الواردة بالجدول قرين المرض الي أصيب به، فإن ذلك يُقيم قرينة قانونية لا تقبل إثبات العكس على أن هذا المرض يُعتبر مرضاً مهنيّاً. وتسلك الدول التي تتبنى هذا الأسلوب أحد طريقتين:

الجدول المغلق أو الجامد:

وفقاً لهذه الطريقة، يتم تحديد الأمراض المهنية والأعمال التي تسببها على سبيل الحصر في الجدول، بحيث تعد الأمراض الواردة في هذا الجدول هي فقط الأمراض المهنية حتى لو كانت هناك أمراض أخرى ثبتت علاقتها بالمهنة. وفي المقابل، لا يكون للجهة المسؤولة عن تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي أو لأي جهة أخرى الحق في إضافة أمراض جديدة إلى الجدول.

ويعيب هذه الطريقة أنها لا تتوافق مع تطور المجتمع وواقع الحياة المهنية التي قد تكشف ظهور أمراض جديدة في المستقبل لم يكن لها وجود عند وضع الجدول. وعلى ذلك، يؤدي تبني هذا الأسلوب من الجداول المغلقة إلى استبعاد مثل هذه الأمراض من عداد الأمراض المهنية، مما يترتب عليه حرمان العامل من مظلة الحماية التأمينية بسبب قصور الجداول عن ملاحقة التطور الصناعي أو المهني.

الجدول المفتوح أو المرن:

وفقاً لهذه الطريقة، يتم تحديد عددًا من الأمراض المهنية أو الأنشطة أو الصناعات المسببة لها في الجدول، لكن يسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة إلى هذا الجدول كلما دعت الظروف إلى ذلك^(١٣٤). وتتم هذه الإضافة إما بموجب إجراءات تشريعية مبسطة أو حتى

(١٣٤) د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٣٠، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٦٤.



بموجب قرار إداري من الجهة التي تباشر التأمين دون أن يُشترط أن تتم الإضافة بموجب قانون. ويوفر هذا الأسلوب حماية تأمينية أوسع للعامل من تلك التي يوفرها أسلوب الجدول المغلق، ويمتاز هذا النظام أيضا بالسهولة، ويصلح في الدول التي يكون بها عدد قليل من الأمراض المهنية يصيب عدد كبير من الأفراد، ويعاب عليه عدم المرونة حيث قد يضيع حق العامل إذا كان لا ينص صراحة على مرضه فلا يغطيه التأمين حتى لو ثبت علاقة المرض بالعمل.

٣- الأسلوب المختلط:

وتتميز هذه الطريقة بأنها تجمع بين مزايا الطريقتين السابقتين^(١٣٥). من جهة أولى، يحدد النظام جدولاً يشمل مجموعة الأمراض المهنية التي كشف عنها الطب وقت وضعه، فإذا أصيب العامل بأحد هذه الأمراض كان مرضه مهنيًا. ويعفى العامل في هذه الحالة من عبء اثبات علاقة السببية بين المرض الذي أصابه والعمل الذي يمارسه. ومن جهة أخرى، إذا أصيب بمرض غير وارد في الجدول فإنه يعد مرضًا مهنيًا إذا ثبتت العلاقة بين المهنة والعمل الذي يمارسه العامل^(١٣٦)، ويع عبء الإثبات على العامل في هذه الحالة.

ويحقق هذا الأسلوب مزايا للعمال حيث يوفر مظلة الحماية التأمينية لتشمل كل الأمراض المهنية التي تنشأ عن العمل، سواء التي ورت في الجدول أو تلك التي لم ترد في الجدول ولكن يثبت علاقة السببية بينها وبين العمل، وعادة ما يسند الأمر إلى لجنة طبية متخصصة لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول.

الفرع الثاني

^(١٣٥) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٣٩، د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ٢٠٢.

^(١٣٦) د. حسام الدين كامل الإهواني، مرجع سابق، ص ٢٨٢، حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٦٤.



موقف المنظم السعودي

نصت الفقرة الثالثة والفقرة الرابعة من المادة ٣٠ من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد على أنه :

٣- تحدد الأمراض المهنية بموجب جدول يصدره مجلس الإدارة. ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

٤ - تحدد اللائحة المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض المهني، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توقفه عن العمل، وكذلك طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل.

يتضح من هذا النص أن نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد قد تبنى في تحديده للأمراض المهنية الطريقة الجامدة، واختار منها طريقة الجداول (المفتوحة)، عندما قرر إمكانية تعديل الجدول المخصص للأمراض المهنية. ويتم تحديد الأمراض المهنية بموجب قرار يصدره مجلس الإدارة ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك. وكان قد صدر الجدول بقرار مجلس الوزراء رقم ٨٧٧ بتاريخ ١١/٢١/١٣٨٩هـ وفقاً للمستويات المقررة في اتفاقيات العمل الدولية، بما يزيد عن الحد الأدنى المقرر والذي يجب أن تأخذ به كل دولة. وصدر بعد ذلك جدول للأمراض المهنية بموجب قرار وزير العمل (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) رقم ١٥٩ / تأمينات وتاريخ ٧ / ٣ / ١٤٣٠ هـ الموافق ٤ / ٣ / ٢٠٠٩ م.

وجدير بالذكر أن الأمراض المهنية تُجدد في فرنسا عن طريق جداول تحتوي قائمة ثابتة تحتوي الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها، ويقع على العامل عبء إثبات أن المرض الذي أصابه وارد بالجدول المشار إليه في المادة رقم ٤٦١/١ L من قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي فضلا عن ممارسته للعمل المسبب لهذا المرض. من جانب آخر، حرص المشرع الفرنسي على توفير الحماية التأمينية للعمال المصابين بأمراض لم ترد في الجداول، شريطة أن يتم إثبات وجود علاقة سببية بين العمل الذي يمارسه العامل والمرض الذي أصابه. على أن



ينتج عن هذا المرض إما وفاة العامل أو عجز دائم يعادل نسبة ٦٦.٦٦ % على الأقل^(١٣٧). من جانبه، أخذ المشرع المصري بأسلوب الجداول المفتوحة عن تحديده للأمراض المهنية التي يغطيها قانون التأمين الاجتماعي والأعمال التي يُمكن أن تُسبب كل مرض، وسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة إلى هذا الجدول عن طريق قرار يصدره وزير التأمينات الاجتماعية.

المنطقة المكشوفة:

يترتب على الأخذ بنظام الجدول الذي يضم عدة أمراض حصرية، احتمالية وجود أمراض أخرى غير واردة بالجدول رغم ارتباطها بالمهنة ارتباطاً وثيقاً. وفي هذه الحالات، لن يستحق العامل تعويضات الإصابات المهنية، حتى ولو اثبت علاقة سببية بينها وبين ممارسة العمل^(١٣٨)، ويطلق على هذه الأمراض «المنطقة المكشوفة»، التي لا يغطيها تأمين إصابات العمل.

وأمام هذا الوضع، بذل القضاة والفقهاء المقارن محاولات حثيثة لحماية المصاب بأحد أمراض المنطقة المكشوفة، وذلك عن طريق التوسع في مفهوم حادث العمل، ومن ثم تعتبر إصابة عمل الأمراض التي لم تدرج بالجدول وبذلك يتم توسيع الحماية التأمينية، بحيث تغطي مثل هذه الأمراض، إذا أثبت العامل العلاقة السببية بين مرضه والعمل الذي يمارسه، ومن قبيل ذلك اعتبار الموت نتيجة الإرهاق في العمل من قبيل إصابات العمل، وقد تطلب ذلك الأمر أن يتم التخفيف من حدة شروط حادث العمل، وبخاصة شرط الفجائية والصفة الخارجية للحادث، وهو ما قام القضاء الفرنسي بتطبيقه في القضية المعروفة بقضية دكتور «Gender»، حيث قضت محكمة استئناف بورديو باعتبار إصابته بمرض شلل الأطفال نتيجة قيامه بالكشف

^(١٣٧) حسن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مرجع سابق، ص ١٦٨.

^(١٣٨) ومن أمثلة ذلك أمراض القلب التي تصيب العامل، وهذا المرض كثير الوقوع في العصر الحاضر ويرتبط ارتباطاً مباشراً بطبيعة العمل دون أن تعد أمراضاً مهنية لعدم ورودها في الجدول، ومما لا شك فيه أن عدم تغطية هذه الأمراض يؤدي إلى المساس بمصالح العمال لأن العامل إذا أراد أن يعوض عنها فليس أمامه إلا اللجوء إلى القضاء وإثبات خطأ صاحب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية، وهذا الإثبات يكون مستحيلاً في معظم الأحوال.



الطبي على أحد الأطفال المصابة بهذا المرض، من قبيل حوادث العمل، رغم أن هذا المرض لم يرد بالجدول المرافق للقانون^(١٣٩).

موقف النظام السعودي من أمراض المنطقة المكشوفة:

وفيما يتعلق بموقف نظام التأمينات الاجتماعية السعودية من المنطقة المكشوفة، نجد أن النظام قد نص صراحة في المادة ٢/٣٠ على أنه تعد إصابات عمل الأمراض التي يثبت أن سببها هو العمل، متى ثبت أن المرض الذي أصاب العامل بسبب العمل حتى ولو لم يرد من ضمن جدول الأمراض المهنية.

وعلى ذلك، يشترط لاعتبار المرض مهنيًا أن يكون مدرجًا ضمن جدول الأمراض المهنية، وأن تكون المهنة التي سببت للمشارك هذا المرض من المهن المحددة بالجدول المذكور، وفي غير ذلك تعرض على المحافظ الحالات التي تتوفر فيها أدلة على أن المرض كان بسبب العمل. ومن ثم يعرض الأمر على المحافظ لتقرير أن هذا المرض الذي أصاب العامل كان بسبب العمل لاستصدار الموافقة اللازمة.

ويتضح من ذلك أنه إذا أثبت العامل المصاب توافر علاقة السببية بين المرض الذي أصابه وبين المهنة التي يمارسها، فإنه يستفيد من الحماية التأمينية المقررة في نظام التأمينات الاجتماعية المتعلقة بفرع الاخطار المهنية.

المطلب الثاني

شروط تغطية الأمراض المهنية

^(١٣٩) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص



يعتبر من قبيل إصابات العمل وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية السعودية، الأمراض التي يثبت أن سببها العمل. وتعد بالوصف ذاته الأمراض المهنية المحددة وفق الأصول المنصوص عليها في النظام. ويعتبر تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ وقوع الإصابة. واشترط النظام لاعتبار المرض مهنيًا أن يكون مدرجًا ضمن جدول الأمراض المهنية، وأن تكون المهنة التي سببت للمشارك هذا المرض من المهن المحددة في الجدول المذكور، وفي غير ذلك تعرض على المحافظ الحالات التي تتوفر فيها أدلة على أن المرض كان بسبب العمل^(١٤٠). ولا يستحق التعويض عن المرض المهني إذا ثبت للجنة الطبية أن هذا المرض بحالته ظهر على المصاب قبل تاريخ بدء اشتراكه في فرع الأخطار المهنية. ونستطيع إجمال شروط الأمراض المهنية وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي فيما يلي:

أولاً: وجود علاقة سببية بين المرض والعمل:

يشترط أن تتوفر علاقة سببية بين المرض الذي لحق بالعامل وبين عمله، بحيث يمكن القول أنه لولا العمل لما أصيب العامل، فإذا ثبت أن المرض الذي لحق بالعامل المؤمن عليه قد حدث بسبب العمل، حتى لو لم يكن هذا المرض من ضمن الأمراض المدرجة بجدول الأمراض المهنية، فإنه يمكن اعتبار هذا المرض مرضاً مهنيًا إذا توافرت تلك العلاقة، حيث يتم رفعه لمحافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وذلك لأخذ الموافقة على اعتبار إصابة العامل إصابة مهنية.

ثانياً: أن يكون المرض الذي أصاب العامل من الأمراض الواردة بالجدول:

يستلزم نظام التأمينات الاجتماعية السعودي أن يكون المرض الذي أصاب العامل المؤمن عليه من الأمراض المدرجة في الجدول، وذلك حتى يمكن اعتباره من قبيل الأمراض المهنية^(١٤١). وعلى ذلك، يُشترط لاعتبار المرض مهنيًا أن يكون مدرجاً ضمن جدول الأمراض

(١٤٠) د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٣٥.

(١٤١) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٤٠.



المهنية الصادر بموجب قرار وزير (وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) ويستثنى من ذلك الحالات التي يثبت فيها أن المرض الذي أصاب العامل المؤمن عليه كان بسبب العمل فيمكن اعتبار إصابته من إصابات العمل.

وفي هذا الشأن، نصت المادة (٦٩) من اللائحة التنفيذية للنظام على أنه : "

- يشترط لاعتبار المرض مهنيًا أن يكون مدرجاً ضمن جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في الفقرة (٣) من المادة (الثلاثين) من النظام، وأن تكون المهنة التي سببت للمشارك هذا المرض من المهن المحددة بالجدول المذكور، وفي غير ذلك تعرض على المحافظ الحالات التي تتوافر فيها أدلة على أن المرض كان بسبب العمل.

- لا يستحق التعويض عن المرض المهني إذا ثبت للجنة الطبية المختصة أن هذا المرض بحالته ظهر على المصاب قبل تاريخ بدء اشتراكه في النظام.

ثالثاً: أن يزول العامل إحدى المهن المرتبطة بالمرض وفقاً للجدول:

لا يكفي أن يكون المرض مدرجاً بالجدول فقط، وإنما يجب أن يكون العامل مزاولاً لإحدى المهن أو الأعمال التي يمكن أن تسببه وفقاً للجدول، وقد وردت تلك الأعمال والمهن قرين كل مرض مهني وارد في الجدول^(١٤٢). بمعنى أن يكون المرض الذي أصاب العامل المؤمن عليه لاحقاً على اشتراكه في نظام التأمينات الاجتماعية، أما إذا أصيب العامل بالمرض قبل اشتراكه أساساً في نظام التأمينات الاجتماعية فإنه لا يعتبر مرضاً مهنيًا، إذا ازداد هذا المرض بسبب العمل فإنه يمكن اعتباره عندئذ مرضاً مهنيًا، لأن حالة المرض التي كان يعانيها العامل المؤمن عليه قبل اشتراكه في النظام ازدادت وتغيرت بسبب العمل. وهذا ما أشار إليه النظام حيث لا

(١٤٢) د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص ٢٠٤، د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٣٦، وعلى ذلك، لا يعد مرض التسمم بالبتروول أو مركباته أو مثيلاته وهو أحد الأمراض المدرجة بالجدول، مرضاً مهنيًا إلا إذا كان العمل «المصاب» يمارس عملاً يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها أو غبارها.



يستحق التعويض عن المرض المهني إذا ثبت للجنة الطبية أن هذا المرض (بحالته) ظهر على المصاب قبل تاريخ بدء اشتراكه في فرع الأخطار المهنية. وبناءً على ذلك، وبمفهوم المخالفة إذا تغيرت حالة المرض ولم تبق على حالتها السابقة فيمكن اعتبار ما لحق بالعامل من إصابة كمرض مهني^(١٤٣).

رابعاً: أن يظهر المرض خلال مدة معينة حتى يتم اعتباره مرضاً مهنيًا:

يجب أن تظهر أعراض المرض خلال فترة أداء العامل للمهنية المعينة الواردة بالجدول، أو خلال أقصى مدة يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض بعد تاريخ توقف العامل عن العمل^(١٤٤). ويعني ذلك، أنه إذا توقف العامل عن العمل ثم ظهرت عليه أعراض المرض بعد مرور مدة طويلة تتجاوز المدة القصوى لإمكان ظهور أعراض المرض، فلا يعد المرض مرضاً مهنيًا في هذه الحالة.

وقد نصت المادة (٧٠) من اللائحة التنفيذية للنظام على أنه :

- تحدد اللجنة الطبية المختصة المدد القصوى التي إذا حدثت خلالها الانتكاسة أو مضاعفات الإصابة تكون مشمولة بأحكام النظام.
- يحدد المحافظ -بناءً على توصية اللجنة الطبية المختصة- المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض حتى يعد مرضاً مهنيًا، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توقفه عن العمل.
- ظهور أعراض المرض أثناء قيام رابطة العمل :

غني عن البيان أن ظهور أعراض مرضية على العامل قبل مزاولته للعمل، لا تعتبر مرضاً مهنيًا لانعدام الدليل على علاقة المرض بالمهنة التي زاولها العامل بعد ظهور الأعراض عليه.

^(١٤٣) د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٣٦.

^(١٤٤) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني، المرجع السابق، ص ١٤٠.



وقد نصت الفقرة (٢) من المادة (٣١) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد على أنه : "

٢ - لا تستحق التعويضات المشار إليها في الفقرة (١) من هذه المادة إلا إذا كانت الإصابة قد وقعت بعد إتمام إجراءات تسجيل المشترك لدى المؤسسة، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة لصاحب العمل لتسجيل مشتركه أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة للمشارك لطلب تسجيل نفسه إذا امتنع صاحب العمل أو تراخي عن تسجيله ."

وقد أكدت الفقرة الثانية من المادة (٦٩) من اللائحة التنفيذية للنظام هذا المبدأ، حيث قررت أنه " لا يستحق التعويض عن المرض المهني إذا ثبت للجنة الطبية المختصة أن هذا المرض بحالته ظهر على المصاب قبل تاريخ بدء اشتراكه في النظام. في المقابل، ينبغي أن تظهر أعراض المرض على العامل أثناء قيام العامل بالعمل الذي يؤدي إلى الإصابة بهذا المرض.

- ظهور أعراض المرض بعد انتهاء رابطة العمل :

لا تقتصر الحماية التأمينية على الأمراض المهنية التي تظهر أعراضها على العامل أثناء قيام رابطة العمل، بل تمتد الحماية حتى بعد انقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهني. وقد صدر الجدول الخاص بالأمراض المهنية بقرار محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، وراعى عدم تحديد مدة معينة للمرض المهني، وذلك لصعوبة تطبيق ذلك في الواقع العملي واختلاف كل حالة عن الأخرى. وفي هذا الشأن، قررت المادة (٩ / ١) من لائحة اللجان الطبية التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي، بأنه إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد انتهاء العمل الخاضع للاشتراك، تعرض الحالة على اللجنة الطبية لتحديد مدى علاقة المرض بالمهنة التي كان يزاولها المشترك قبل تركه العمل. وعلى ذلك، لا توجد هناك مدة قصوى بل يتم دراسة كل حالة على حده، بحيث تقرر اللجنة الطبية مدى اعتبار هذا المرض مرضاً مهنيًا والمدة الكافية لظهور هذا المرض.



وحسناً فعل المنظم السعودي في عدم تحديد مدة معينة لظهور المرض، حيث ينتقد الفقه مثل هذا التحديد لأن من الأمراض المهنية ما لا تظهر أعراضه إلا بعد انقضاء فترة طويلة مما يفقد معه العامل الحماية التأمينية دون مبرر^(١٤٥)، وهذا يدل على الحرص على الحفاظ لحقوق المشتركين في نظام التأمينات الاجتماعية وعدم ضياع حقوقهم. ومؤدى ذلك، استمرار الحماية التأمينية من المرض المهني طالما ثبت ارتباطه بالعمل الذي كان يمارسه المشترك، دون تحديد فترة زمنية كمدة قصوى لضرورة ظهور أعراض المرض خلالها. ويعني ذلك، ثبوت حق العامل المصاب في الحصول على التعويضات المنصوص عليها حتى في حالة ظهور أعراض المرض المهني بعد مرور سنة أو أكثر من تاريخ ترك المشترك العمل. من جانبه، قرر المشرع المصري حق العامل المصاب بأحد الأمراض المهنية في الحماية التأمينية إذا ظهرت عليه أعراض هذا المرض خلال سنة من ترك العمل الذي يسبب هذا المرض، وسواء كان العامل خلال هذه السنة بلا عمل، أو يعمل في مهنة لا ينتج عنها الإصابة بهذا المرض.

قائمة المراجع

- د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، سنة ١٩٨٢.
- د. أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة في التأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المدني، ج ١، سنة ١٩٨٣.
- د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، المبادئ العامة وتطبيقاتها في القانون المصري، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، ١٩٨٥.
- د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٣.
- د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، الفئات المشمولة بالتأمين الاجتماعي، دراسة مقارنة بين تشريع الزكاة الإسلامي وقانون الضمان الاجتماعي الأردني، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، المجلد السابع، العدد ١/أ، ١٤٣٢هـ، ٢٠١١م.
- د. السيد حسن عباس، النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨٣م.
- د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، ١٤١٧هـ.

^(١٤٥) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص ١٤١، د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، المرجع السابق، ص ١٣٧.



- د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الكتاب الثاني نظام التأمينات الاجتماعية، الطبعة الثانية، مكتبة الرشد، ١٤٣٥هـ.
- د. برهام عطا الله، مدخل إلى التأمينات الاجتماعية، دار المعارف، ١٩٦٩.
- د. جلال إبراهيم، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠/٢٠٠١.
- د. جلال العدوي، قانون العمل، الإسكندرية، المكتب المصري الحديث، ١٩٧٣م.
- د. جلال محمد إبراهيم، الحادث أثناء العمل وبسببه، دراسة مقارنة مع التركيز على أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، دار النهضة العربية، ١٩٩٣.
- د. حامد مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، دار الفكري العربي، ١٩٥٧.
- د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٩١.
- د. حسام الدين الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨١.
- د. حسن عبد الرحمن قدوس، المبادئ القانونية للتأمين الاجتماعي، الجزء الأول، دار وهدان للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٨٥.
- د. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديد، المنصورة، ١٩٩٠.
- د. خالد موسى، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل «دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١١.
- د. خالد موسى، شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤.
- د. رجب سيد صميذة، اتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون المصري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، ١٩٩٣-١٤١٤.
- د. رزق مقبول الرئيس، د. رضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة الشقري، الرياض، الطبعة الأولى، ١٤٣٦-٢٠١٥.
- د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، دار الألفي لتوزيع الكتب القانونية بالمنيا، الطبعة الأولى، ١٩٩٩.
- د. رمضان عبد الله صابر، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، دار الثقافة العربية، ١٩٩٩.
- د. شوقي أحمد دنيا، الدور الاقتصادي والاجتماعي للزكاة، ورقة عمل مقدمة للدورة التدريبية عن إدارة الزكاة المنعقدة بمركز صالح بجامعة الأزهر من ٩-١٢ ربيع ثان ١٤٢٢هـ - ٣٠ يونيو - ٣ يوليو ٢٠٠١م.
- د. سمير تناغو نظام التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، ١٩٧٢.
- د. طارق بن محمد بن فرحان المعجل، الإصابات المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبات جامعة الملك سعود، ١٤٢٩هـ.
- د. عبد الإله ساعاتي، أ. حسن العمري، الضمان الصحي التعاوني في المملكة العربية السعودية بين النظرية والتطبيق، مكتبات جامعة الملك سعود.
- د. عبد الباسط عبد المحسن، الاشتراكات كمصدر لتمويل التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ١٩٩٦.



- د. عبد العزيز المرسي، د. ثروت فتحي إسماعيل، أحكام قانون التأمين الاجتماعية المصري، مكتبة كلية الحقوق، جامعة المنوفية، بدون سنة نشر.
- د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٠٤.
- د. محب الدين محمد سعد، التأمين الاجتماعي ضد البطالة - دراسة مقارنة -، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٧٥.
- د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ١٩٩٧.
- د. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٩٦.
- د. محمد لبيب شنب، دروس في شرح قانون التأمين الاجتماعي، ١٩٧٦.
- د. مصطفى أحمد أبو عمر، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، ٢٠١٠.
- د. محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، ١٤٠٨ هـ، ١٩٨٨ م.
- د. محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الطبعة الثانية، منقحة ومزودة، ١٤١٦ هـ، ١٩٩٦ م.
- د. محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، القاهرة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، س١١ والعدد ٢٢.
- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، ٢٠١٠.

