

(٢٨)

بتاريخ ٢١/٨/٢٠١٩م

١- موظف - إصابة عمل - مناط اعتبار الإصابة إصابة عمل .

المستقر عليه فقها وقضاء أنه يتعين لاعتبار الحادث إصابة عمل أن يقع في أثناء العمل ، أو بسببه ، ويعتبر الحادث واقعا في أثناء العمل إذا وقع في الساعات المحددة للعمل ، وفي أثناء تأدية الموظف له ، أو في غير هذه الساعات إذا كان الموظف يباشر العمل لصالح صاحب العمل ، أو إذا وقع عقب انتهاء ساعات العمل ، وفي أثناء قيام الموظف بتسلم العمل ، أو قبل بدء العمل في الدقائق التي كان يتسلم فيها عمله - كما يعتبر الحادث الذي يقع للموظف في غير أوقات العمل إصابة عمل إذا وجدت علاقة بينه وبين العمل أن يقع بسببه ، كما يعد إصابة عمل الحادث الذي يتعرض له الموظف في أثناء ذهابه ، وإيابه من العمل ، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف ، أو انحراف عن الطريق الطبيعي المعتاد - تطبيق .

٢ - عقد - العقد شريعة المتعاقدين - وجوب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه .

المستقر عليه في إفتاء وزارة الشؤون القانونية أن العقد شريعة المتعاقدين ، ووليد إرادتهما المشتركة ، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بموافقة الطرفين ، وأن ما ينطوي عليه العقد من قواعد وأحكام تعد بمثابة الشريعة الخاصة الحاكمة للعلاقة بينهما التي تحجب ما عداه - كما أن من الأصول المقررة وجوب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه من أحكام - تطبيق .

٣- موظف - موظف غير عماني خارج السلطنة - تنظيم العقد المبرم معه لحقوقه الوظيفية .

ينظم العقد المبرم مع الموظف المحلي وفقا للنموذج المرفق باللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٥/٢٢ ، ما يستحقه من الحقوق الوظيفية - أثر ذلك - لا يجوز الرجوع إلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ ، باعتبار أن الموظف يخضع في علاقته بجهة العمل لتنظيم خاص مقرر بموجب اللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية - آية ذلك - ما قررته نصوص العقد من عدم ترتيب العقد لأي حق من الحقوق الوظيفية أو التقاعدية المعمول بها في سلطنة عمان ، أو في دولة المقر - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتب المتبادلة ، والمنتهية بالكتاب رقم : ..... المؤرخ في ..... ، الموافق ..... بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى اعتبار الحادث الذي وقع على الفاضل / ..... (موظف محلي في الملحقية الثقافية في ..... ) إصابة عمل من عدمه ، والآثار المترتبة على ذلك .

وحاصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - أن وزارة ..... قد ورد إليها العديد من الاستفسارات بشأن حكم البند (٩) من عقد توظيف الموظفين المحليين العاملين بالملحقيات الثقافية في الخارج ، والمرفق باللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٥/٢٢ ، الذي ينص على أنه : "يستحق الطرف الثاني إجازة مرضية بناء على شهادة معتمدة من الجهة الطبية المختصة في دولة المقر لا تتجاوز مدتها (٤٥) خمسة وأربعين يوما براتب إجمالي يضاف إليها (٣٠) ثلاثون يوما إذا كان المرض ناتجا عن إصابة عمل ، فإذا انتهت هذه الإجازة دون أن يشفى اعتبر العقد منتهيا من تاريخ انتهاء الإجازة" ، ومن ضمن هذه الاستفسارات حالة الفاضل / ..... (الجنسية) ، وهو موظف في الملحقية الثقافية في ..... ، والذي تعرض لحادث سير في أثناء ذهابه للعمل ترتبت عليه إصابته بكسر في الرجل ، وإجراء عملية جراحية له .

وتفيدون أن المختصين في ..... قد انقسمت الآراء القانونية بينهم حول مدى اعتبار الحادث الذي تعرض له المعروضة حالته إصابة عمل ، واستحقاقه للتعويض إثر ذلك ، في ظل غياب النصوص القانونية المنظمة لإصابات العمل والتعويض عنها في اللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية المشار إليها ، والعقد المبرم مع الحالة الماثلة ، حيث اتجه الرأي الأول إلى اعتبار الحادث الذي تعرض له المعروضة حالته إصابة عمل ، مستنديين في ذلك إلى أنه في ظل غياب النصوص القانونية المنظمة لإصابات عمل العاملين في الملحقيات الثقافية ، فإنه يتم اللجوء إلى المادة (٩٠) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ ، والتي تنص على أنه : " ... ويعتبر في حكم إصابة العمل : أ- كل حادث يقع للموظف خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله ، أو عودته منه " .

بينما ذهب الرأي الثاني إلى عدم اعتبار الإصابة التي تعرض لها المعروضة حالته إصابة عمل ، حيث يستندون في ذلك إلى أن نطاق تطبيق قانون الخدمة المدنية ينحصر على الموظفين العاملين في القطاع العام داخل السلطنة ، وعليه ، فلا مجال لإعمال المادة (٩٠) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه على المعروضة حالته ، وإنما ينطبق عليها أحكام العقد المبرم معه .

وإزاء هذا الخلاف تطلبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع .

ورداً على ذلك ، يسرني أن أفيد معاليكم بأن المادة (١٢) من اللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٥/٢٢ تنص على أنه : " للملحق الثقافي - بعد موافقة الوكيل - التعاقد مع الموظفين المحليين وفقاً لنموذج العقد (ملحق (١)) المرفق بهذه اللائحة ..... " .

وتنص المادة (٢٩) من اللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية المشار إليها على أن : " تتحمل الملحقية الثقافية تكاليف التأمين الصحي للموظف المحلي إذا كانت قوانين دولة المقر توجب ذلك ، كما يمنح الموظف المحلي بدل علاج شهريا - بعد موافقة الوزارة - إذا كانت قوانين دولة المقر لا توجب التأمين الصحي ، أو لا يوجد علاج مجاني بها ، وذلك وفقا للملحق رقم (٤) المرفق بهذه اللائحة " .

وينص البند (٤) من العقد المبرم بين وزارة ..... ، والمعروضة حالته على أنه : " لا يترتب على هذا العقد للطرف الثاني أي حق من الحقوق الوظيفية أو التقاعدية المعمول بها في سلطنة عمان ، أو في دولة المقر " .

وينص البند (٩) من العقد المشار إليه على أن : " يستحق الطرف الثاني إجازة مرضية بناء على شهادة معتمدة من الجهة الطبية المختصة بدولة المقر لا تتجاوز مدتها (٤٥) خمسة وأربعين يوما براتب إجمالي يضاف إليها (٣٠) ثلاثون يوما إذا كان المرض ناتجا عن إصابة عمل ، فإذا انتهت هذه الإجازة دون أن يشفى اعتبر العقد منتهيا من تاريخ انتهاء الإجازة " .

وينص البند (١٧) من العقد المشار إليه على أن : " يخضع الطرف الثاني في أثناء مدة سريان العقد لأحكام اللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية وما تقرره الوزارة من وقت لآخر في شأن الموظفين المحليين بصفة عامة ، وله كافة الحقوق ، وعليه جميع الواجبات المنصوص عليها ، وذلك فيما لم يرد به نص خاص في هذا العقد " .

ومفاد ما تقدم ، أن اللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية قد انتظمت أحكامها قواعد خاصة لتنظيم عمل الملحقيات الثقافية ، وشؤون الموظفين المحليين بها ، وأجازت التعاقد مع الموظفين المحليين وفقا لنموذج العقد المرفق

بهذه اللائحة ، كما أنه وفي سبيل ضمان حصول الموظف المحلي على العلاج المجاني في أثناء مرضه أو إصابته فقد ألزمت اللائحة الملحقية الثقافية بتحمل تكاليف التأمين الصحي للموظف المحلي إذا كانت قوانين دولة المقر توجب ذلك ، أما إذا كان التأمين في دولة المقر غير إلزامي والعلاج غير مجاني ، فإنه يتم منح بدل علاج شهريا للموظف المحلي ، وقد تضمن العقد المشار إليه النص في البند (٤) على أنه لا يترتب على العقد للطرف الثاني أي من الحقوق الوظيفية أو التقاعدية المعمول بها في السلطنة أو دولة المقر ، علاوة على تضمن العقد النص في البند (٩) على استحقاق الموظف المحلي إجازة مرضية براتب إجمالي مدتها (٤٥) خمسة وأربعون يوما ، يضاف إليها (٣٠) ثلاثون يوما إذا كان المرض ناتجا عن إصابة عمل .

وحيث إن المستقر عليه فقها وقضاء أنه يتعين لاعتبار الحادث إصابة عمل أن يقع في أثناء العمل ، أو بسببه ، ويعتبر الحادث واقعا في أثناء العمل إذا وقع في الساعات المحددة للعمل ، وفي أثناء تأدية الموظف له ، أو في غير هذه الساعات إذا كان الموظف يباشر العمل لصالح صاحب العمل ، أو إذا وقع عقب انتهاء ساعات العمل ، وفي أثناء قيام الموظف بتسليم العمل ، أو قبل بدء العمل في الدقائق التي كان يتسلم فيها عمله ، كما يعتبر الحادث الذي يقع للموظف في غير أوقات العمل إصابة عمل إذا وجدت علاقة بينه وبين العمل أن يقع بسببه ، كما يعد إصابة عمل الحادث الذي يتعرض له الموظف في أثناء ذهابه وإيابه من العمل ، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف ، أو انحراف عن الطريق الطبيعي المعتاد .

وحيث إن المستقر عليه ، في إفتاء وزارة الشؤون القانونية ، أن العقد شريعة المتعاقدين ووليد إرادتهما المشتركة ، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بموافقة الطرفين ، وأن ما ينطوي عليه العقد من قواعد وأحكام يعد بمثابة الشريعة الخاصة الحاكمة للعلاقة بينهما التي تحجب ما عداه ، كما أن من الأصول المقررة وجوب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه من أحكام .

وبتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة ، ولما كان الثابت أن الملحقية الثقافية في سفارة السلطنة في ..... قد تعاقدت مع الفاضل / ..... (موظف محلي) وفقا لنموذج العقد المرفق باللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية المشار إليها ، ولما كان العقد المشار إليه قد تضمن في البند (٤) النص صراحة على أنه لا يترتب على العقد للطرف الثاني أي من الحقوق الوظيفية أو التعاقدية المعمول بها في السلطنة أو دولة المقر (.....) ،

وحيث إن المعروضة حالته تعرض لحادث سير في أثناء ذهابه للعمل ترتبت عليه إصابته بكسر في الرجل ، وإجراء عملية جراحية له ، وحيث إن حق المعروضة حالته في التعويض عن إصابة العمل يعد من الحقوق الوظيفية للموظف ، ولا اجتهاد مع صراحة النص ، ومن ثم فإنه ووفقا لما التقت عليه إرادة الطرفين ، وإعمالا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، فإن المعروضة حالته يغدو غير مستحق للتعويض عن الإصابة التي تعرض لها في الحادث ، بالرغم أن إصابته تعد إصابة عمل ، ولا سيما أن ثمة تنظيما للتأمين الصحي سواء عن طريق التأمين الصحي له أم العلاج المجاني له في دولة المقر ، أم بمنحه بدلا شهريا في حالة عدم وجود التأمين الصحي والعلاج المجاني ، ومن ثم فإن علاج الإصابة التي تعرض لها قد تم تنظيمه بموجب نصوص العقد ، علما بأن ما ورد

في البند (٩) من العقد المبرم بين وزارة ..... والمعروضة حالته من ذكر لإصابة العمل إنما جاء في سبيل منح الموظف المحلي الحق في الإجازة المرضية الإضافية-مدتها (٣٠) ثلاثون يوماً- شريطة أن يكون المرض ناتجا عن إصابة عمل ، دون أن يقرر حق الموظف المحلي في التعويض عن إصابة العمل . ولا يمكن الحاجة بما قرره المادة (٩٠) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه ، والتي تعتبر الحادث الذي يقع للموظف خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه في حكم إصابة العمل ، باعتبار أن مسألة ما يستحقه المعروضة حالته من الحقوق الوظيفية قد تم تنظيمها في العقد المبرم معه وفقا للنموذج المرفق باللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية المشار إليها ، ومن ثم فلا يجوز الرجوع إلى قانون الخدمة المدنية المشار إليه لتطبيقه في شأن هذه الحالة المعروضة ، باعتباره يخضع في علاقته بوزارة ..... لتنظيم خاص مقرر بموجب اللائحة التنظيمية للملحقيات الثقافية سالف الإشارة - وآية ذلك - ما قرره نصوص العقد من عدم ترتيب العقد لأي حق من الحقوق الوظيفية أو التقاعدية المعمول بها في سلطنة عمان ، أو في دولة المقر .

لذلك انتهى الرأي ، إلى اعتبار إصابة المعروضة حالته إصابة عمل ، ويطبق في شأنه العقد المبرم بين الطرفين ، مع ما يترتب على ذلك من آثار ، على التفصيل الوارد بالأسباب .

فتوى رقم : (١٩٢٧١٩٧٦٦) بتاريخ ٢١/٨/٢٠١٩م