

(٢٤)

م٢٠٢١/٥/٦

موظف - إصابة عمل - مناط اعتبار الإصابة إصابة عمل .

نظم قانون الخدمة المدنية مسألة إصابة العمل تنظيماً متكاملاً، وسن الأحكام التي توضح مفهوم إصابة العمل بأنواعها ودرجاتها، ونص على 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، وأوجب المشرع على الموظف المصاب أن يبلغ جهة عمله بالحادث الذي تسبب في إصابته خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ وقوع الحادث - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم: بتاريخهـ،
الموافق م، بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى
إمكانية اعتبار الإصابة التي تعرضت لها الموظفة/
إصابة عمل من عدمه طبقاً لحكم المادة (٩٠) من قانون الخدمة المدنية الصادر
بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ في ظل عدم تجاوز نسبة العجز لديها (٧٥٪)
خمسة وسبعين في المائة طبقاً للقرار رقم ٩١/٣٧ بشأن تحديد الأمراض المزمنة
والمستعصية التي تعتبر عجزاً كاملاً مستديماً، ومدى إمكانية العمل بالقرار رقم
٩١/٣٧ المذكور بعد صدور قانون الخدمة المدنية، ولائحته التنفيذية .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن الموظفة /
..... تشغل وظيفة في مجمع
..... وفي أثناء تأديتها لعملها في الفترة الصباحية
بتاريخ م شعرت بألم شديد في الظهر نتيجة
رفعها لإسطوانة أكسجين، وأخذت مسكنات لتخفيف هذا الألم، ثم في
الفترة المسائية من نفس اليوم ذهبت إلى مستشفى
بعدها اشتد عليها ألم الظهر، وأخذت العلاج، ثم تم تحويلها إلى مستشفى

..... وبعد ذلك منحت إجازات مرضية خلال الفترة
من.....م، وحتى.....م، واستمرت في
مراجعات مستمرة لعيادة العظام في مستشفى..... والمستشفيات
الأخرى، وبتاريخ.....م تم عرضها على اللجنة الطبية الخاصة
بتقدير النسبة المئوية لدرجة العجز بناء على طلب وزارة الصحة، وقد تم تقييم
حالتها من قبل اللجنة وتحديد نسبة عجزها الدائم بـ(٤٥%) خمسة وأربعين في
المائة.

وتذكرون بأن المادة (١) من القرار رقم ٩١/٣٧ بشأن تحديد الأمراض المزمنة
والمستعصية التي تعتبر عجزا كاملا مستديما تنص على أنه: "تعتبر الأمراض
الآتية أمراضا مزمنة ومستعصية في تطبيق الفقرة (ج) من المادة (١٦٠) من
اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢:
١ - - ٢..... - ٣..... - ٤..... - أمراض الجهاز الحركي: كالتشوّهات
الناجمة عن أمراض وإصابات شديدة بالعظام والمفاصل والمؤدية لحُدوث عجز
مستديم تزيد نسبته على (٧٥%) خمسة وسبعين في المائة من الكفاءة الحركية
للجسم كله، وأمراض ضمور العضلات المتقدم التي ينتج عنها نقص القدرة
العضلية بنسبة (٧٥%) خمسة وسبعين في المائة فأكثر.....".

كما تشيرون إلى أن الاستئناف رقم (٢٧٣) لسنة رقم (٩) ق.س في جلسة
٢٠١٠/١/١١م، قضى بأن اللجنة الطبية المختصة في وزارة الصحة صاحبة
الاختصاص الأصيل في تحديد مدى ثبوت العلاقة المباشرة بين حالة الإجهاد
والإرهاق في العمل، والحالة المرضية، كما يعود لها الاختصاص للتحقق من أن
الإصابة المترتبة عن الأمراض المزمنة والمستعصية تعد إصابة عمل أم لا، وذلك في
نطاق الدور الموكل لها في تحديد نسبة العجز المستديم، والذي تكون الإصابة فيه
إصابة عمل إذا كانت نسبة العجز المستديم تفوق نسبة (٧٥%) خمسة وسبعين في
المائة من الكفاءة الحركية للجسم، وذلك في خصوص أمراض الجهاز الحركي.

وإزاء ما تقدم، فإنكم تستطلعون الرأي القانوني في الموضوع المشار إليه. وردا على ذلك، يسرني أن أفيد معاليكم بأن المادة (١٦٧) من اللائحة التنظيمية للشؤون الوظيفية لشاغلي الوظائف الطبية والوظائف الطبية المساعدة بالمؤسسات الطبية الحكومية (المدنية والعسكرية) الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٤/١٦ تنص على أنه: "تسري على شاغلي الوظائف الطبية والوظائف الطبية المساعدة في شأن إصابات العمل، أحكام القوانين واللوائح المطبقة بالوحدة". وتنص المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ على أنه: "في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقتض سياق النص معنى آخر: الجهة الطبية المختصة: وزارة الصحة والمستشفيات الحكومية داخل السلطنة،".

وتنص المادة (٩٠) من القانون ذاته والمعدلة بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٠/١٠٦ على أنه: "في تطبيق أحكام إصابات العمل يقصد ب: ١ - إصابة العمل: الإصابة بأحد الأمراض المهنية التي يصدر بتحديدتها قرار من المجلس بالاتفاق مع وزارة الصحة أو بأحد الأمراض المزمنة والمستعصية في الحالات التي تقررها الجهة الطبية المختصة متى كانت بسبب العمل، أو الإصابة نتيجة حادث يقع للموظف أثناء تأديته لعمله أو بسببه.

٢ - المصاب: كل موظف أصيب بإصابة عمل ٣ - العجز الكامل المستديم: كل عجز من شأنه أن يحول وبصفة مستديمة بين الموظف وبين مزاولته لأعمال وظيفته، كحالات فقد البصر فقد كلياً أو فقد الذراعين أو الساقين أو فقد ذراع واحدة أو ساق واحدة، وحالات الأمراض العقلية، وحالات الأمراض المزمنة والمستعصية التي تقررها الجهة الطبية المختصة حسب كل حالة على حدة. ٤ - العجز الجزئي المستديم: كل عجز من شأنه أن ينقص أو يقلل بصفة مستديمة من قدرة الموظف على مزاولته لأعمال وظيفته.".

وتنص المادة (٩٥) من القانون ذاته على أنه: "إذا قررت الجهة الطبية المختصة أن العجز الناتج عن الإصابة عجز مستديم كلي أو جزئي فعليها تقدير درجة العجز، ويستحق الموظف في هذه الحالة التعويض المقرر".

وتنص المادة (١١٦) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ على أنه: "على الموظف إذا أصيب بسبب العمل أن يبلغ جهة عمله بالحادث الذي تسبب في إصابته خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ وقوع الحادث، وتعتبر الجهة قد أبلغت بالحادث متى أحيطت به من أي مصدر خلال المدة المشار إليها".

ومفاد ما تقدم، أن المشرع بموجب اللائحة التنظيمية للشؤون الوظيفية لشاغلي الوظائف الطبية والوظائف الطبية المساعدة بالمؤسسات الطبية الحكومية (المدنية والعسكرية) نص على سريان أحكام القوانين واللوائح التي تطبقها وزارة الصحة على شاغلي الوظائف الطبية والوظائف الطبية المساعدة في شأن إصابات العمل، ولما كان قانون الخدمة المدنية قد نظم مسألة إصابة العمل تنظيمًا متكاملًا وسن الأحكام التي توضح مفهوم إصابة العمل بأنواعها ودرجاتها، ونص على 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، وأوجب المشرع على الموظف المصاب أن يبلغ جهة عمله بالحادث الذي تسبب في إصابته خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ وقوع الحادث، وتعتبر الجهة قد أبلغت بالحادث متى أحيطت به من أي مصدر خلال المدة المشار إليها، كما ألزم المشرع الجهة الطبية المختصة بتقدير درجة العجز الناتج عن إصابة الموظف.

وإذ استبان ذلك، وكان البين من الأوراق أن إصابة المعروضة حالتها كانت بسبب رفعها لأسطوانة الأكسجين في مقر عملها، وفي أثناء الساعات المحددة لتأدية عملها، وأية ذلك، أنها تعرضت لألم في ظهرها بعد رفعها لهذه الأسطوانة في ذات الوقت، وراجعت المستشفى بعدما اشتد عليها الألم في نفس اليوم، واستمرت في معاناتها بعد ذلك، وأبلغت جهة عملها بذلك، وقدمت إجازات مرضية لجهة عملها في اليوم التالي لتاريخ حدوث الواقعة المذكورة، ثم أكدت اللجنة الطبية الخاصة بتقدير النسبة المئوية لدرجة العجز إصابتهما وقدرت نسبة عجزها الدائم بـ (٤٥٪) خمسة وأربعين في المائة، ومن ثم، فإن مؤدى ذلك أن الإصابة الناتجة عن هذه الواقعة تعتبر إصابة عمل على النحو الذي تطلبته المادة (٩٠) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه.

أما فيما يتعلق بما ورد في المبدأ القضائي المشار إليه في شأن تحديد نسبة العجز المستديم، والذي تكون الإصابة فيه إصابة عمل إذا كانت نسبة العجز المستديم تفوق نسبة (٧٥٪) خمسة وسبعين في المائة من الكفاءة الحركية للجسم، وذلك في خصوص أمراض الجهاز الحركي، فإن المبدأ المذكور صدر في تاريخ ٢٠١٠/١/١١م وكان مستندا (آنذاك) إلى نسبة العجز المقررة في القرار الوزاري رقم ٩١/٣٧ المشار إليه (النافذ حينها)، إلا أنه بصور المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٠/١٠٦ المشار إليه في تاريخ ١٩/١٠/٢٠١٠م والمعدل للمادة (٩٠) من قانون الخدمة المدنية فقد أسند الاختصاص للجهة الطبية المختصة - وفقا لكل حالة على حدة - في تحديد الأمراض المزمنة والمستعصية متى كانت بسبب العمل، أو الإصابة نتيجة حادث يقع للموظف أثناء تأديته لعمله أو بسببه، ودون تحديد نسبة معينة لاعتبار الإصابة التي تلحق الموظف إصابة عمل، وذلك بخلاف ما كان عليه الحال في وقت صدور المبدأ القضائي المذكور، ومن ثم، فإنه لا يمكن تطبيق أحكام القرار رقم ٩١/٣٧ المشار إليه على الحالة المعروضة.

لذلك، انتهى الرأي إلى أن إصابة الموظفة/..... تعتبر إصابة

عمل، وذلك على النحو المبين في الأسباب.

فتوى رقم (٢١٢٧٤٣١٥١) بتاريخ ٦ من مايو ٢٠٢١م