

## حقوق العامل المصاب في القانون السوداني

( دراسة مقارنة )

د. أحمد المصطفى محمد صالح الصادق

أستاذ القانون الخاص المشارك

عميد كلية القانون – جامعة شندی

### مستخلص البحث

أصابة العمل هي تلك الإصابة التي تقع للعامل وهو يؤدي عمله مع وجود علاقة سببية بين العمل والحادث ، ويلزم لتحقيقها أن تكون تلك الإصابة هي التي نتج عنها الضرر للعامل ، وألا يكون العامل تعمد إصابة نفسه . القانون نصَّ على إجراءات يتعيَّن على العامل إتباعها ، وعدم إتباع تلك الإجراءات يعطى لصاحب العمل الحق في وقف صرف الأجر الذي يتقاضاه العامل ، ذلك لأنَّه في حالة إنقطاع عن العمل ، كما يفقده حقه في التعويض .

التشريع السوداني إعتبر ما يدفع للعامل أجر ، بينما أطلق عليها التشريع السعودي مسمى معونة ، ولكلُّ منهما معنىً يختلف عن الآخر، فالأجر مستحق والمعونة قد تأتي على سبيل التبرُّع . كذلك القانون السوداني جاء بميزة أفضل للعامل حيث قضى بأن يتم حساب التعويض وفقاً للشروط التي نصَّ عليها عقد العمل إذا تضمَّن شروط أفضل من تلك التي ونصَّ عليها القانون .

مدة التقادم في حالة عدم قيام العامل بالإبلاغ عن إصابة العمل لا تقوم على مجرد قاعدة إجرائية شكلية يمكن تجاوزها لأي سبب من الأسباب بل تقوم على قاعدة موضوعية ثابتة قررها الشرع . كما يجوز للعامل الذي تعرَّض للإصابة من شخص غير صاحب العمل ، أن يرجع على ذلك الشخص مطالباً بالتعويض عمَّا لحقه من ضرر ، غير أنَّه لا يجوز له أن يجمع بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية ، إذ أنَّ المطلوب هو جبر الضرر فحسب .

### Abstract

The injury that happen to the employee during his work course and which has causality relationship and resulting damage, is considered as a work injury. This Work injury should not be intended by the employee himself. The law urges the employee some procedures to follow, otherwise the employer has the right to stop the employee salary as an absentee as well as he will lose his right compensation.

The Sudanese legislation considers what is paid for the employee as a salary; meanwhile the Saudi considers it as aid. Salary is a right but aid is a type of donation. Moreover the Sudanese legislation has distinction that the compensation could be according to the conditions of the contract if they are more beneficial for the employee than the law itself.

In case the employee doesn't inform his accident, he might lose his right of compensation.

The employee who is injured by a person other than his employer, has no the right to claim compensation from that person. Contractual and shortening responsibilities should not be joined together as the aim is to compensate the employee harm.

#### مقدمة :

إهتمت قوانين العمل والتشريعات ذات الصلة في كافة البلدان بالعامل ، بإعتباره الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية الناشئة بينه وصاحب العمل ، ونجدها وضعت على عاتق صاحب العمل التزاماً بأن يتخذ الإحتياطات اللازمة لحماية العامل أثناء العمل من الأخطار التي قد يتعرض لها بسبب أدائه للعمل ، وكذلك الأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة . كما ألزمت تلك التشريعات صاحب العمل بأن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال باللغة التي يفهمها العمال .

في ذات الوقت ألزمت العامل بأن يستعمل الأساليب الوقائية التي تحول دون وقوع الحوادث والأخطار ، وأن يحافظ دائماً على إستعمال هذه الأساليب وألا يتهاون فيها ، وأن يسعى دوماً الى تنفيذ التعليمات الموضوعية من أجل المحافظة على صحته وصحة الآخرين من الإصابات والأمراض ، وأن يتقيد بكل الإرشادات التي تصدر من صاحب العمل ، وأن لا يسلك سلوكاً من شأنه أن يجلب الضرر له ولغيره من العمال ، وإلا فقد حقه في التعويض عند الإقتضاء .

ولما كان المشرع فرض على صاحب العمل إتخاذ الإحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار ، فإنه أيضاً قد حمّله نفقات ومصروفات هذه الإحتياطات ، وألزمه بحقوق لمصلحة العامل إذا تعرض لإصابة بسبب العمل وأثنته ، من هذه الحقوق أن يتكفل بنفقات العلاج وكل ما يلزم له ، وأن يدفع للعامل أجره أثناء فترة العلاج ، وأن يعرضه في حالة أصبح غير قادر على مواصلة العمل بقدر العجز الذي أصابه .

## المبحث الأول

### مفهوم إصابة العمل

#### أولاً : تعريف العمل :

العمل لغة يقصد به الصنعة و المهنة و الحرفة و الفعل (٢) ، ولقد ورد لفظ عمل ومشتقاته فى كثير من آيات القرآن الكريم، ومن هذه الآيات قال تعالى: ( وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ) سورة التوبة الآية ١٠٥ ، ( وَقُلْ لِلَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنَّا عَمِلُونَ ) سورة هود الآية ١٢١ ، ( لِيَأْكُلُوا مِن ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ) سورة يس الآية ٣٥ .

النبي الكريم صلى الله عليه وسلم إحترف الرعى ، فقال صلوات الله وسلامه عليه : " ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم ، فقال أصحابه : وأنت ؟ ، فقال : نعم ، كنت أرها على قراريط لأهل مكة (٣) " .

بهذا يتضح لنا أن الإنسان لا يرتفع شأنه ، ولا تعلق مكانته ، ولا تصان كرامته إلا بالعمل ، فالعمل سنة نبوية ، وضرورة إجتماعية ، لا حياة للفرد ولا شأن للمجتمع بدونه . أما معنى العمل فى الفقه يقصد به غالباً الفلاح أو الأجير ، قال تعالى : ( قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بِنْتُ أَسْتَجْرَةٍ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ) سورة القصص الآية ٢٦ . والعمل فى عمومه ينصرف الى جهد يبذله الإنسان ، سواء كان جهداً ذهنياً أو بدنياً، قل هذا الجهد أو أكثر ، علا شأنه فى تقدير المجتمع أو هبط وزنه ، فكل جهد يبذله الإنسان يسمى عملاً . فهو كل نشاط ينصرف الى إنتاج سلعة أو خدمة ذات ثمن فى المجتمع للوفاء بحاجاته ومطالبه المادية والمعنوية . ويعتبر العمل هو الدعامة الثانية فى كل نظام إقتصادى ، فالعمل والمال هما الدعامتان الإقتصاديتان .

وروى ابن ماجة أن النبي صلى الله عليه وسلم قال : ( أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه ) (٣) . ومن ذلك نجد أن الكتاب والسنة المطهرة حضاً على العمل وحرصاً عليه وهو للأخرة عبادة وفى الدنيا خيرٌ وزيادة .

#### ثانياً : تعريف الإصابة :

يقصد بالإصابة فى مجال العمل الضرر الذى يلحق الجسم من جراء تأثير خارجى ، وعلى ذلك لا تعتبر

#### ثالثاً : تعريف إصابة العمل :

عرّفها قانون التعويض عن إصابات العمل بأنها : ( يقصد بها الإصابة الناشئة عن حادث نشأ أثناء العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة بالجدول الملحق

بقانون العمل<sup>(١٣)</sup> . اللائحة التنفيذية لقانون التأمين الإجتماعي ورد فيها : تعتبر إصابة عمل<sup>(١٢)</sup>

١ . كل إصابة تحدث للمؤمن عليه نتيجة حادث يقع أثناء تأدية العمل أو بسببه .  
٢ . كل إصابة طريق بسبب حادث يقع للعامل أثناء فترة ذهابه للعمل أو عودته منه ، بشرط أن يكون الطريق الذي يسلكه لم يتغير إتجاهه أو يتوقف أو يتخلف عنه لأغراض شخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصله ، على أن يثبت ذلك بتقرير الشرطة وتقرير المفتش الميداني وتقرير الإصابة .

٣ . الإصابة التي تحدث للمؤمن عليه أثناء التنقلات والمأموريات والسفر ، المدفوعة التكاليف من قبل صاحب العمل وبناء على توجيهاته .

٤ . إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض المهنية الملحقة بالجدول رقم (٥) الملحق بالقانون .  
أما النظام السعودي عرّفها بأنّها : ( الحوادث التي تقع أثناء العمل أو بسببه والأمراض المهنية المبينة في المادة السابعة والعشرون ، وتعدّ إصابة عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل كما يعدّ في حكم ذلك أيضاً كل حادث يقع للمشارك أثناء طريقه من مسكنه الى محل العمل أو بالعكس ، أو أثناء طريقه من محل عمله الى المكان الذي يتناول فيه طعامه أو تأدية صلاته أو بالعكس ، وتعدّ بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشارك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل<sup>(٢٢)</sup> .

يلاحظ مما ورد في المادتين أعلاه أنّهما تتفقان في أنّ إصابة العمل هي أي إصابة تقع للعامل أثناء العمل أو نتجت تلك الإصابة بسبب تأدية عمله ، غير أنّ النظام السعودي توسع في التعريف لمصلحة العامل بأن شمل التعريف إصابة تقع للعامل خارج الحدود الضيقة لنطاق المنشأة أو المؤسسة التي يعمل بها . ومن ذلك يتضح لنا بحق أنّ كل حادث يقع للعامل أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل يعتبر إصابة عمل ، كما يعتبر كذلك من قبيل إصابات العمل الأمراض التي يثبت أنّ سببها العمل .

ومما سبق يتضح أنّ تعريفات إصابة العمل في القانون المقارن تشترك في عنصرين هما:  
١ . ربط الإصابة بمكان العمل : ويقصد بمكان العمل المجال الجغرافي الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل المكلف به ، أو الواجب الذي عليه أداءه ويكون خاضعاً فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل حقيقة أو حكماً . أي أنّ كل واقعة يثبت فيها أنّ الإصابة تحققت في المكان الذي يؤدي فيه العامل وظيفته أو عمله أو الأماكن التي تكون متعلقة بالعمل فهي إصابة عمل .

٢ . ربط الإصابة بسبب العمل : ذلك يعني أن توجد صلة بين الإصابة بسبب العمل والعمل نفسه ، أي أن تكون الإصابة التي قد وقعت بسبب العمل ، ويعتبر ذلك من المسائل الموضوعية التي تختص بها محكمة الموضوع<sup>(٤)</sup> .

رابعاً : ما يشترط لتحقيق إصابة العمل :

الشرط الأول : يجب أن تتوافر إصابة عمل :

مما جاء بالمادتين أنّه يلزم لإعتبار الإصابة إصابة عمل أن تكون أثناء العمل أو بسببه . إذن يلزم لإعتبار الحادثة إصابة عمل تحقق شرطين لا يغني أحدهما عن الآخر هما: أن يقع الحادث الذي يؤدي للإصابة بسبب العمل ، وأن يقع هذا الحادث أثناء العمل .

هنا يثور سؤال بعد إقرارنا لما اشترطته المادتين في الحادثة التي تعدّ إصابة عمل هو : ما المقصود " بسبب العمل وأثنائه " ؟

يقصد بوقوع الحادث بسبب العمل وجود علاقة سببية بين العمل والحادث ، بمعنى أن يكون الأول " أى العمل " قد أدى أو على الأقل قد ساهم فى وقوع الثانى " أى الحادث " . لكن يلاحظ هنا أنه يكفى وجود السببية الناشئة عن طبيعة العمل وظروف أدائه ومكانه ، وغير ذلك مما يعتبر ذا علاقة كافية بالعمل ، بحيث يسهم أيّاً من هذه الأمور فى وقوع الحادث ، حتى لو كان ذلك بطريق غير مباشر ، ولا يشترط فى السببية أن تكون مادية مباشرة (٥) . وهذا ما يعبر عنه بعبارة " لو لا العمل لما كان الحادث " .

ويقصد بوقوع الإصابة أثناء العمل كل إصابة تقع للعامل وهو يؤدي عمله ، أى خلال ما يسمى بساعات العمل الفعلية ، وإن كان البعض يوسع من فترة أثناء العمل يجعلها شاملة للأوقات التى يقوم فيها العامل بما يعتبر تابعاً لأداء العمل<sup>(٦)</sup>، مثل ما ذهب اليه النظام السعودى كوقوع الإصابة للعامل وهو فى طريقه من مسكنه الى مكان العمل أو العكس .

**الشرط الثانى :** يلزم أن تكون إصابة العمل هى سبب الضرر للعامل :

فإذا تبين برغم وقوع الإصابة ، أن الضرر قد وقع من شئ آخر غيرها ، فلا يلتزم رب العمل بتعويض العامل ، ولكى يتحقق هذا الشرط ، يلزم توافر رابطتين متعاقبتين للسببية :

١ . إذ يلزم أن يسبب العمل الإصابة .

٢ . وأن تسبب الإصابة الضرر .

وهذه مسألة واقع يستقل بتقديرها قاضى الموضوع . إذن هناك عوامل تشترك مع الإصابة فى إحداث الضرر ، هذه العوامل أو الأسباب قد تكون سابقة للإصابة ، وقد تكون لاحقة لوقوعها<sup>(٧)</sup> .

الأسباب السابقة للإصابة كما لو كان جسم الإنسان مهيناً لأن تسبب الإصابة الأذى الذى حدث له ، كما لو كان العامل مريضاً بقلبه ، فقام بمجهود شاق إقتضاه العمل فترتبت على هذا المجهود الشاق الوفاة ، فلا تؤثر هذه الأسباب السابقة فى إلتزام رب العمل بتعويض العامل ، بإعتبار أن المجهود الشاق الذى بذله العامل كان هو الأمر الأخير الذى جعل الأذى يتحقق ولولاه لما وقع الضرر . وما يسير عليه القضاء يكتفى بين الإصابة والضرر بعلاقة سببية عارضة . لكن يشترط فى هذه الحالة أن تكون الإصابة قد أسهمت هى ذاتها فى وقوع الضرر بدور فعّال .

**الشرط الثالث :** أن تقع الإصابة من غير عمد العامل :

أى أن تقع الإصابة من غير إهمال واضح أو خطأ جسيم من جانب العامل لا يوجد مبرر له يخفف من جسامته . ويلزم أن يكون السلوك الفاحش أو الخطأ الجسيم مقصوداً من العامل ، فأى عمل أو إمتناع عن عمل مهما بلغت درجة الخطأ الجسيم فيه لا يكفى إذا حصل من غير قصد من العامل . وعلى ذلك إذا تعمّد العامل إصابة نفسه أو أتى سلوكاً جسيماً مقصوداً فإنه يحرم من التعويض . وما تجدر الإشارة اليه أنه لا صعوبة بالنسبة الى تعمّد العامل إصابة نفسه كما لو ألقى بنفسه أمام الآلة قاصداً الإنتحار .

خلاصة القول أصابة العمل هى تلك الإصابة التى تقع للعامل وهو يؤدي عمله مع وجود علاقة سببية بين العمل والحادث ، ويلزم لتحققها أن تكون تلك الإصابة هى التى نتج عنها الضرر للعامل ، وألا يكون العامل تعمّد إصابة نفسه .

## المبحث الثانى

## الحق في العلاج والرعاية الطبية

كفلت القوانين للعامل الحق في تلقي العلاج والرعاية نتيجة للإصابات التي تلحق به بسبب الحوادث التي تقع أثناء تأديته لعمله ، وقد نصَّ قانون التعويض عن إصابات العمل على ذلك بالقول (٢٣) :

١ . يقوم العامل الذي تعرَّض لإصابة عمل بعرض نفسه للكشف الطبي على نفقة صاحب العمل لدى الطبيب الذي يعينه صاحب العمل وذلك بعد الإبلاغ عن الإصابة ، فإذا لم يكن العامل قادراً على ذلك فيجب عليه أن يبلغ صاحب العمل ليوفر له أكثر ملائمة لإجراء الكشف الطبي عليه ، ويجوز للعامل في جميع الأحوال أن يعرض نفسه على أى طبيب في مستشفى حكومي للكشف عليه .

٢ . يكون إثبات إصابة العمل بواسطة طبيب صاحب العمل أو أى طبيب مستشفى حكومي .

٣ . إذا ثبت إمتناع العامل الذي أصيب بإصابة عمل عن عرض نفسه على الطبيب أو إتباع إرشاداته ، يجوز لأصاحب العمل وقف صرف الأجر الذي يتقاضاه ذلك لأنَّ العامل في حالة الإنقطاع عن العمل بسبب الإصابة .

٤ . يجب على العامل الذي أصيب بإصابة عمل أن يتبع إرشادات الطبيب الذي يقوم بمعالجته (٢٤)

نظام العمل السعودي نصَّ على (٢٥):

١ . إذا أصيب العامل بإصابة عمل ، أو بمرض مهني ، فإنَّ صاحب العمل يلتزم بعلاجه ، ويتحمَّل جميع النفقات اللازمة لذلك ، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، بما فيها الإقامة في المستشفى ، والفحوص والتحاليل الطبيَّة ، والأشعة ، والأجهزة التعويضيَّة ، ونفقات الإنتقال الى أماكن العلاج .

٢ . تعدُّ الإصابة إصابة عمل وفق ما منصوص عليه في نظام التأمينات الإجتماعيَّة ، وتعدُّ الأمراض المهنيَّة في حكم إصابات العمل ، كما يعدُّ تاريخ أول مشاهدة طبيَّة للمرض في تاريخ الإصابة .

نلاحظ أنَّه كلُّ من القانون السوداني والنظام السعودي كفلا للعامل المصاب تلقي العلاج و الرعاية الطبية وكل ما يلزم على نفقة صاحب العمل ، غير أنَّ المشرِّع السوداني ألزم العامل المصاب بإتباع إجراءات معيَّنة عند الإصابة هي :

١ . أن يقوم العامل المصاب بإبلاغ صاحب العمل عن الإصابة .

٢ . أن يعرض نفسه على الطبيب الذي يعينه صاحب العمل ، مع جواز أن يعرض نفسه على أى طبيب في مستشفى حكومي .

٣ . إذا لم يكن قادراً على عرض نفسه على الطبيب يجب عليه إبلاغ صاحب العمل ليقوم بتدبير إجراء الكشف عليه .

٤ . إتباع إرشادات الطبيب المعالج .

النظام السعودي لم ينص على إجراءات معيَّنة يلزم العامل بإتباعها كما جاء في القانون السوداني ، غير أنَّه ترك أمر تحديد الإجراءات النَّظاميَّة بشأن الإبلاغ عن إصابات العمل الى وزير العمل ، ليتولى بدوره إصدار القرارات اللازمة لتنظيم الإجراءات وبيان كميَّة الإبلاغ

عن الإصابات ، حيث جاء فيه : ( تحدد بقرار من الوزير إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل)(٢٦).

عدم إتباع العامل المصاب لهذه الإجراءات يعطى لصاحب العمل الحق في وقف صرف الأجر الذي يتقاضاه العامل ، ذلك لأنه في حالة إنقطاع عن العمل ، كما يفقده حقه في التعويض . ذلك ما قضت به المحكمة العليا (٣٢) في قضية محمد المكي ضد شركة أم تي إن، حيث قامت بشطب الطعن إيجازياً إذ أنّ عدم قيام العامل بإتباع الإجراءات المحددة لإثبات إصابة العامل ، يفقد العامل حقه في المطالبة بالتعويض .

وكان الطاعن قدم طعنه بأنه عمل مع المطعون ضدها موظف بخدمات الإتصال ، وأنه بسبب العمل تعرّض لإصابة أدت الى ضعف في السمع العصبى نتج عنه إصابته بعجز جزئى فى السمع ، قدره القومسيون الطبى بنسبة ٢٠% ، طلب الحكم له بالتعويض عن الإصابة . صدر حكم المحكمة العليا تأسيساً على أنّ الطاعن فشل فى إثبات إصابته وفقاً لمقتضيات القانون ، الذى يتطلب أن يكون إثبات الإصابة بواسطة الطبيب الخاص لصاحب العمل ، علماً بأنّ الطاعن ذهب الى طبيبه الخاص وليس طبيب صاحب العمل أو الطبيب الذى يحوله له أو أى طبيب حكومى .

فى ذات الوقت هناك التزامات تقع على صاحب العمل قبل وقوع الإصابة ، وإلتزامات أخرى أثناء وقوع الإصابة . وإلتزامات صاحب العمل عند وقوع الإصابة وفقاً لقانون التعويض عن إصابات تتمثل فى :

١ . إبلاغ مدير مكتب العمل .  
٢ . أن يتم الإبلاغ خلال مدة لا تتجاوز اليوم الثالث لوقوع الحادث .  
بالإضافة للإلتزامين السابقين أوجب قانون العمل (٢٧) على صاحب المصنع التبليغ عن الحوادث التى تقع أثناء ساعات العمل اليومية وذلك عند نهاية اليوم الأول الذى حدثت فيه الإصابة ، وتسببت فى وفاة أى عامل أو حريق أو إنفجار ، أو أدت الى حادث حسيم أو تعطيل أى عامل عن أداء عمله ليوم واحد أو أكثر .

النظام السعودى جاء فيه : لا يلتزم صاحب العمل بما ورد فى المواد ( ١٣٣ ، ١٣٧ ، ١٣٨) من هذا النظام إذا ثبت أى مما يأتى :

١ . أنّ العامل تعدّد إصابة نفسه .  
٢ . أن الإصابة حدثت بسبب سلوك مقصود من جانب العامل .  
٣ . أنّ العامل إمتنع عن عرض نفسه على طبيب ، أو إمتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع(١٦) .

مما ورد فى هذه المادة نجد أنّ المشرّع السعودى رفع الإلتزامات الواقعة على عاتق صاحب العمل من ، تحمّل جميع النفقات العلاجية اللازمة لعلاج العمل المصاب بإصابة عمل، والأجر الذى يدفع للعامل أثناء فترة العلاج ، وكذلك مبلغ التعويض الذى يصرف للعامل إذا ما نتج عن الإصابة عجز جزئى ، أو عجز دائم كلى ، أو أدت الإصابة الى وفاته . أعفى هذا النص صاحب العمل من هذه الإلتزامات ولا يكون ملزماً بأداء شئ منها إذا ما ثبت أن العامل قد تعدّد إصابة نفسه ، والعلة فى ذلك أنّ الإصابة فى هذه الحالة لا تكون إصابة عمل، فضلاً على أن العامل يكون سئ النية فى تنفيذه لإلتزاماته التعاقدية إضراراً بصاحب العمل . حيث أنّ المبادئ العامة فى العدالة تقتضى بعدم جواز إستفادة الشخص من جرم إقترفه ، بحيث يجعله

هذا الجُرم فى وضع أفضل مما كان عليه . وبالتالى إذا ما تعمّد العامل إصابة نفسه فإنه لا يستحق أى نفقات علاجية أو أجر أو تعويض عن إصابته<sup>(٥)</sup>.  
مما سبق نلاحظ أنّ التشريعات السودانية والنظام السعودى وضعا إلتزاماً جوهرياً من الإلتزامات الواجبة على صاحب العمل بمقتضى العلاقة التعاقدية التى نشأت بينه وبين العامل، وهذا الإلتزام يتمثل فى علاج العامل الذى يعمل فى منشأته ولحسابه وأصيب بإصابة عمل ، أو بمرض مهنى . ومن قبيل إصابات العمل بتر أحد أعضاء جسم العامل أو فقدتها نتيجة عمله على أحد الأجهزة أو المعدات الموجودة بالمنشأة أو المصنع الذى يعمل فيه ، أو إصابته بحادث إصطدام بسيارة نتيجة لقيادته لسيارة المنشأة التى يعمل فيها ، على الرغم من إتباعه التعليمات والأنظمة المتبعة بشأن المرور ، أو إصابته بمرض نتيجة المتخلفات من عمليات التصنيع ، كالإصابة بالرئو والإلتهاب الرئوى نتيجة لتصاعد الأبخرة والغازات من المصنع أو المنشأة . وغير ذلك العديد والعديد من الإصابات والأمراض التى قد يتعرض لها العامل من جراء عمله فى المنشأة . فالزم المشرّع صاحب العمل بتحمّل جميع النفقات اللازمة لعلاج العامل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة شاملة كالإقامة فى المستشفى ، وإجراء كافة الفحوص والتحاليل الطبية اللازمة وإجراء الأشعة ، فضلاً عن إلتزامه بدفع ثمن الأجهزة التعويضية ونفقات الإلتقال الى أماكن العلاج .

### المبحث الثالث

#### الحق فى التعويض

##### أولاً : تعويض الأجر :

تعرض العامل لإصابة نتيجة لحادث وقع أثناء ساعات العمل أو بتكليف من صاحب العمل ، يودى الى إنقطاعه عن العمل ، ويحول دون نفاذ ما تفرضه عليه العلاقة التعاقدية الناشئة بينه وصاحب العمل ، مما يحتم تنظيم تقاضيه الأجر خلال فترة الإنقطاع .  
التشريعات نظمت ذلك بأن كفلت له الحق بأن يستحق أجره أثناء فترة العلاج بتراتبى قانونية معينة . قانون التعويض عن إصابات العمل السودانى ، قضى بإستحقاق العامل للأجر خلال فترة الإنقطاع عن العمل بسبب إصابة العمل ، وجاء فيه<sup>(٢٤)</sup>:  
١ . لا يجوز إنهاء عقد أى عامل بسبب إنقطاعه عن العمل للعلاج بسبب إصابة عمل حدثت له ، الى أن يتم علاجه ويتقرر عدم لياقته للخدمة .  
٢ . بالرغم من أحكام أى قانون آخر يدفع صاحب العمل للعامل أثناء العلاج أجره عن فترة الإنقطاع عن العمل على الوجه الآتى :  
أ . فى الستة شهور الأولى يدفع له الأجر كاملاً .

ب . فى الستة أشهر الثانية يدفع له نصف الأجر بعد أن يستنفد أجازته السنوية العادية بأجر كامل .  
ج . فيما زاد عن ذلك يدفع له ثلث الأجر الى أن يتم شفاؤه أو يثبت عجزه وفقاً لأحكام هذا القانون .

النظام السعودى نظم ذلك على النحو الآتى (٢٥):

١ . للمصاب فى حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل الحق فى معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ثلاثين يوماً .

٢ . ٧٥% من أجره طوال الفترة التى يستغرقها علاجه .

٣ . إذا بلغ العلاج سنة أو تقرر طبيياً عدم إحتمال شفاؤه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عُدت الإصابة عجزاً كلياً ينهى العقد ويعوّض عن الإصابة . ولا يكون لصاحب العمل الحق فى إسترداد ما دفعه الى المصاب خلال تلك السنة .

مما جاء فى مواد القانونيين أعلاه نجد أنّ هذه المواد قررت للعامل الذى يتعرّض لإصابة عمل أدت الى عجزه المؤقت عن العمل ، أن يتقاضى أجره ، بيد أنّهما إختلافاً فى كيفية تقاضى ذلك الأجر أثناء فترة العلاج الى أن يتقرر شفاؤه أو عدم صلاحيته للخدمة .

القانون السودانى جاء بوضعية أفضل للعامل من نظيره السعودى ، حيث نجده إبتداءً قضى صراحة بعدم جواز إنهاء عقد العامل بسبب إنقطاعه عن العمل أثناء تلقى العلاج بسبب الإصابة التى حدثت له ، بينما يفهم ذلك ضمناً فى القانون السعودى . كذلك التشريع السودانى إعتبر ما يدفع للعامل أجر ، بينما أطلق عليها التشريع السعودى مسمى معونة ، ولكلّ منهما معنى يختلف عن الآخر ، فالأجر مستحق والمعونة قد تأتى على سبيل التبرّع .

أيضاً فى القانون السودانى تأتى المدة التى يتقاضى فيها العامل أجره مع تدرجه أطول ، مقارنة مع نظيره السعودى الذى وضع لها سقف أعلى لا يمكن تجاوزه وهو سنة . فىكون للعامل الحق فى أن يتقاضى أجره كاملاً فى الستة أشهر الأولى ، فإذا إستمرّ فى حالة العجز يستحق أجازته السنوية العادية بأجر كامل ، بعد هذه المدة فإنه يدفع له نصف الأجر فى الستة أشهر الثانية ، ما زاد عن ذلك يدفع له ثلث الأجر الى أن يتم شفاؤه أو يثبت عجزه . وإذا ما قرر عجزه وفقاً لأحكام القانون يترتب على ذلك إنهاء العقد وتعويض العامل عن إصابته ، ولا يكون لصاحب العمل الحق فى إسترداد ما دفعه الى العامل المصاب خلال تلك الفترة .

يمكن القول بأنّ المشرّع السودانى لم يحدد مدة قصوى لتقاضى العامل المصاب أجره خلال فترة الإصابة ، وإنّما تدرج فى إنقاص المستحق من الأجر الكامل الى حد الثلث الى أن يشفى أو يثبت عجزه المستديم ، أما المشرّع السعودى وضع لها سقفاً أعلى وهو سنة بعدها إما شفاء أو إنهاء للعقد ، وبهذا يكون القانون السودانى تفوّق على نظيره السعودى وكفل للعامل المصاب حماية أفضل خلال فترة الإصابة .

### ثانياً : تعويض الإصابة :

الإصابة المقصودة هنا هى تلك الإصابة التى تنتج عن حادث وقع أثناء العمل و تؤدى الى الوفاة أو العجز الجسيم . وتعتبر الإصابة ناشئة من حادث وقع أثناء العمل أو بسببه، أو إصابته بأحد الأمراض المهنية الواردة فى الجدول الملحق بقانون العمل ، إذا أدت الى وفاة العامل عند حدوثها أو نتج عنها عجز لا تقل نسبته عن ٤٠% ، بغض النظر عمّا إذا كان

العامل عند حدوث تلك الإصابة مخالفاً لأحكام أى قانون أو لوائح تكون مطبقة على خدمته أو مخالفاً لأى تعليمات صادرة من صاحب العمل ، إذا كانت الأفعال التى يقوم بها تتصل بأغراض صنعة العمل أو أعماله<sup>(٨)</sup>.

وقد نصَّ القانون على إستحقاق العامل للتعويض حيث جاء فيه<sup>(١١)</sup>:

١ . يدفع صاحب العمل للعامل الذى أُصيب إصابة عمل تعويضاً وفقاً لأحكام هذا القانون أو وفقاً لأى شروط أفضل .

٢ . لا يكون العامل مستحقاً لأى تعويض بموجب هذا القانون على أى إصابة تنشأ عن سوء تصرُّف خطير ومقصود من جانب ذلك العامل ما لم تؤد تلك الإصابة الى الوفاة أو عجز لا تقل نسبته عن ٤٠% .

وقد نصَّ القانون على التعويض عن وفاة العامل المصاب ، و التعويض فى حالتى العجز الكلى والعجز الجزئى على النحو الآتى بيانه :

١ . إذا توفى العامل بسبب إصابة العمل فيدفع صاحب العمل الى أفراد العائلة تعويضاً يساوى الأجر اليومي للمتوفى وقت حدوث الإصابة عن تسعمائة يوم<sup>(١٢)</sup> .

٢ . إذا أدت إصابة العمل الى عجز كلى فيكون مقدار التعويض مبلغاً مساوياً لأجر العامل وقت حدوث الإصابة عن ألف ومائتين وستين يوماً<sup>(١٣)</sup>.

٣ . أ . إذا أدت الإصابة الى عجز جزئى فيكون مقدار التعويض حسب نسبة العجز الجزئى من مقدار التعويض المستحق فى حالة العجز الكلى .

ب . إذا تسبب الحادث الواحد فى أكثر من إصابة فيجب أن تجمع التعويضات التى تمنح بموجب أحكام هذا القانون بالنسبة الى كل إصابة على ألا تزيد تلك التعويضات فى مجموعها عن مقدار التعويض الواجب دفعه فى حالة العجز الكلى الناشئ عن تلك الإصابات<sup>(١٤)</sup> .  
نظام العمل السعودى ورد فيه<sup>(١٥)</sup>:

١ . إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلى ، أو أدت الإصابة الى وفاة المصاب ، فللمصاب أو المستحقين عنه الحق فى تعويض يقدَّر بما يعادل أجره لمدة ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال .

٢ . أما إذا نتج عن الإصابة عجز دائم جزئى ، فإنَّ المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدَّر ، وفقاً لجدول دليل نسب العجز المعتمد ، مضروبةً فى قيمة تعويض العجز الدائم الكلى .

حدد كلُّ من المشرِّع السودانى والسعودى فى هذه المواد كيفة تقدير التعويض المستحق للعامل المصاب بعجز دائم سواء أكان هذا العجز كلياً أو جزئياً بشرط أن يكون هذا العجز كما تقدَّم نتيجة إصابة عمل ، فإذا تسببت هذه الإصابة فى إحداث عجز دائم كلى للعامل أو نتج عنها وفاة المصاب ، فيكون للمصاب الذى ثبت عجزه أو المستحقين عنه فى حالة وفاته الحق فى تعويض يجرى حسابه بالكيفة التى وردت فى كلا القانونين ، فى ذات الوقت نجد أنَّ القانون<sup>(١٤)</sup> السودانى قضى بأن يتم حساب التعويض وفقاً للشروط التى نصَّ عليها عقد العمل إذا تضمَّن شروط أفضل من تلك التى ونصَّ عليها القانون . أما إذا كانت الإصابة نتيجة عن سوء تصرف خطير أو سلوك أرعن مقصود من جانب العامل ، أى أنَّ العامل تعمَّد إصابة نفسه، فإنه فى الحالة لا يستحق التعويض الذى نصَّت عليه مواد القانون<sup>(١٤)</sup> .

## تقدير نسبة العجز :

القانون<sup>(١١)</sup> أوجب عند تقدير نسبة العجز مراعاة المادة (٤/١٣) من قانون القمسيون الطبي لسنة ١٩٧٤م ، إذ يقوم القمسيون الطبي العام بتقدير نسبة العجز وإثبات أنواعه في حالات إصابات العمل والأمراض المهنية ، وتقدّر نسبة العجز وفقاً لأحكام الفصل السابع من لائحة القمسيون الطبي لسنة ١٩٧٤م (تمّ إلغاء قانون القمسيون الطبي لسنة ١٩٧٤م بموجب قانون القمسيون الطبي القومي لسنة ٢٠٠٨م ، وكانت المادة (٤/١٣) المشار إليها تتعلق بتقدير نسبة العجز وإثبات أنواعه ، ولم يرد في قانون القمسيون الطبي القومي لسنة ٢٠٠٨م أى نص يتناول نسبة العجز وإثبات أنواعه ، ولكن عند إلغاء القانون نصّ على الإبقاء على اللوائح والقواعد ، وبالتالي تعتبر اللائحة التى تتضمن النسب ساريةً)).

نسبة العجز وأنواعه جاءت في أورنيك وزارة الصحة الإتحاديّة ، القمسيون الطبي أورنيك نمرة (٢) الصادر بموجب أحكام الفصل السابع من لائحة القمسيون الطبي لسنة ١٩٧٤م حيث حددت اللائحة جدول النسب المئويّة للعجز أو العاهة الناتجة عن الحادث أو الإصابة كما يلي:

## العجز الكامل ١٠٠٪ :

- ١ . فقد عضوين .
  - ٢ . فقد اليدين أو جميع الأصابع وكلا الإبهامين .
  - ٣ . فقد النظر كلياً .
  - ٤ . الشلل الكلى .
  - ٥ . الإصابة التى ينجم عنها إلزام الفراش بصفة مستديمة .
  - ٦ . فقد العين الباقية لعامل بعين واحدة .
  - ٧ . فقد الزراع لعامل أو موظف بزراع واحدة .
  - ٨ . فقد الرجل الواحدة لعامل أو موظف برجل واحدة .
  - ٩ . إصابة الدماغ مصحوبة أو غير مصحوبة بكسر عظام الرأس إذا نتج عنها جنون عام يستدعى العلاج بمستشفى أو مصحة الأمراض العقليّة .
  - ١٠ . نزيف مخى مصحوب بشلل غير قابل للشفاء .
  - ١١ . إصابة بالدماغ مع شلل نصفى غير تام مصحوب بفزيا .
  - ١٢ . إصابة بالسلسلة الفقرية نتج عنها شلل الطرفين أو الأطراف .
- تلك هى الحالات التى تعتبر نسبة العجز فيها كاملة ، وكفلت اللائحة<sup>(٢٠)</sup> لأى شخص تضرر من قرار اللجنة ، أن يتقدّم بطلب للسيد الوزير الصحة لإعادة النظر فى القرار ، على أن يتم ذلك خلال شهر من تاريخ صدور قرار اللجنة .

## العجز الجزئى :

ويتم حسابه بمقدار التعويض حسب نسبة العجز الجزئى من مقدار التعويض المستحق فى حالة العجز الكلى<sup>(١٤)</sup> .

## سقوط الحق فى التعويض :

القانون<sup>(١٨)</sup> أوجب على العامل الذى تعرّض لإصابة عمل أن يقدّم طلب التعويض بنفسه أو بواسطة أحد أفراد عائلته ، خلال مدة لا تزيد عن سنتين من تاريخ وقوع الحادث الذى أدى الى

الإصابة ، لا بعد العلاج أو أثناءه . إذا لم يقيم العامل أو أى شخص من أفراد عائلته بالإبلاغ يسقط حقه فى التعويض بإستثناء ثلاث حالات :

- ١ . إذا ثبت أن صاحب العمل كان يعلم بالحادث الذى نتجت عنه الإصابة فى مدة لاتجاوز شهرين من تاريخ وقوع ذلك الحادث .
- ٢ . أن صاحب العمل علم بوقوع الحادث بوقت معقول .
- ٣ . إذا ثبت أن عدم الإبلاغ أو المطالبة يرجع الى سبب مقبول لدى المحكمة .

وفى قضاء للمحكمة العليا (٣١) قررت بأنه " تنقضى دعوى التعويض عن إصابات العمل بمضى سنتين من تاريخ وقوع الحادث الذى نتجت عنه إصابة العمل وذلك دون إعتبار لفترة العلاج ، وأن مدة التقادم فى هذه الحالة لا تقوم على مجرد قاعدة إجرائية شكلية يمكن تجاوزها لأى سبب من الأسباب بل تقوم على قاعدة موضوعية ثابتة قررها الشرع " .

## المبحث الرابع

### حقوق العامل المصاب

#### وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية

المسؤولية التقصيرية تأتي نتيجة للإخلال بالتزامات وواجبات يفرضها القانون وإستوجب مراعاتها حيث يترتب على عدم مراعاتها أضراراً للغير ، إذ أن القانون يوجب على الإنسان عدم الإضرار بغيره ، فإن وقعت تلك الأفعال الضارة حتى وإن لم يقصدها الفاعل يتوجب عليه تحمّل تبعاتها وتصبح فى ذمته ، ومن ثمّ تحمّله إلتزامات وإن لم يقصدها ، إلا أنه يلزمه جبرها وهذه ما تسمى بالإلتزامات غير الإدراية<sup>(٩)</sup> .

فى بعض الأحيان قد تقع إصابة العمل فى مكان العمل من شخص غير صاحب العمل مما يرتب فى ذمته مسؤولية . مثال ذلك أن يتعرّض العامل لإصابة نتج عنها كسر ساقه بسبب رجوع شاحنة تقوم بتفريغ أغراض خاصة بالعمل . فالكسر تمّ بمكان العمل من شخص غير صاحب العمل . هنا يثور سؤال : هل يجوز لذلك العامل أن يرجع على ذلك الشخص الذى سبب له الضرر؟ وهل يجوز له الجمع بين التعويضين ، تعويض من صاحب العمل وتعويض من ذلك الغير ؟

القانون السودانى جاء فيه : إذا حدثت إصابة العمل التى يستحق عليها التعويض بموجب أحكام هذا القانون فى ظروف يترتب عليها مسؤولية قانونية بأن يدفع أى شخص آخر غير صاحب العمل تعويضاً عن الأضرار الناشئة عن الإصابة :

أ . يجوز للعامل أن يتخذ إجراءات طلب التعويض ضد ذلك الشخص عن الأضرار التى حدثت له ، وضد أى شخص آخر يكون ملزماً بدفع تعويض ، على ألا يجوز الجمع بين التعويض عن تلك الأضرار والتعويض بموجب أحكام هذا القانون .

ب . إذا كان العامل المصاب قد حصل على تعويض منه بموجب أحكام هذا القانون ، فيجوز لصاحب العمل دفع التعويض لأى شخص طلب منه دفع التعويض بموجب أحكام المادة (٢٥) أن يرجع بقيمة المبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون التى دفها على الشخص الملزم بها<sup>(٢٢)</sup> .

من النص المتقدم نجد أنّ القانون السوداني أعطى العامل المصاب الحق في أن يرجع على الشخص الذي سبب له الضرر غير صاحب العمل ويطالبه بالتعويض ، ولكن لا يحق له الجمع بين التعويض الناشئ عن الإلتزام الناشئ عن العقد وبين صاحب العمل والعامل ، والتعويض المترتب عن الفعل الذي سبب الضرر للعامل . في النظام السعودي لم أجد نصاً مشابهاً لما جاء في القانون السوداني .

وإصابة العمل التي تحدث لأي عامل أو تكون راجعة الى إهمال ، أو فعل متعمد من صاحب العمل أو أحد الأشخاص الذين يعملون لديه ومسؤولاً عن أعمالهم أو تقصيرهم ، يمنح العامل الحق في رفع دعوى مدنيّة ويكون للعامل الحق في الحصول على تعويض عن الأضرار التي لحقت به من صاحب العمل (٤) .

الثابت فقهاً وقضاءً أنّ الضرر يتم جبره فحسب ، وهذا يعنى أنّه لا يحق للشخص إذا ما قُضى له بالتعويض وفقاً لقواعد أى من المسئوليتين ، أن يقوم بالمطالبة مرة أخرى بمقتضى القواعد الأخرى ، إذ مفاد ذلك حصوله على أكثر مما لحقه من أضرار ، بينما الأصل هو جبر الضرر فحسب . كما أنّ ذلك الجمع قد نبذته كل الآراء الفقهيّة ، أن كان يقصد به المقاضاة بأى من المسئوليتين إذا خسر إحداهما نظراً لتجافى ذلك مع مبدأ حجّيّة الأمر المقضى .

أما القضاء نجده لم يقطع برأى موحد في ذلك الشأن ، فبينما نجد منها ما لا يقر مبدأ الجمع ، ذهب بعضها الى عكس ذلك ، ما يذهب الى إمكان الجمع بين المسئوليتين .

فقد جاء : ( بأنّه لا يجوز المطالبة بتعويض وفقاً لأحكام المسئوليّة التقصيريّة وذلك حيث كان سبب الدعوى هو الإخلال بالعقد(٢٨) ) ، بينما قضاء آخر(٢٩) ذهب الى إمكان ذلك الجمع حيث جاء فيه : ( القاعدة التي تقوم عليها المسئوليّة التقصيريّة ، هي أنّ المدعى له الحق على المدعى عليه الذي يتوجب عليه إتخاذ الحذر والحيطه بحيث إذا أخلّ المدعى عليه بذلك الواجب ، مما ترتب عليه وقوع الضرر للمدعى فإنّ ذلك يعتبر سبباً لتحقيق المسئوليّة . والمسئوليّة التقصيريّة هي تقوم الى جانب المسئوليّة العقديّة على الرغم من أنّها نشأت سبب العلاقة التعاقدية بين الطرفين ) .

المحكمة العليا حسمت الأمر في قضية حامد محمد حسن ضد ورثة عليّة حيث قررت عدم الجمع بين المسئوليتين وجاء في حكمها تبريراً لذلك : ( إنّ الجمع يعنى تمكين المدعين بالأخذ بما يختاروه من خصائص كل مسئوليّة وهذا لا يجوز ، ففي حالة وجود عقد فإنّ الإلتزام يكون في الحدود التي رسمها هذا العقد وليس للمتعاقد اللجوء الى المسئوليّة التقصيريّة . أما حيث كان الإلتزام من النوع الذي يفرضه كلّ من العقد والقانون فيكون عندئذٍ للطرف المتضرر الخيار بين المسئوليتين(٣٠) . كما برر ذلك الحكم عدم جواز الجمع بالإضافة الى ما تقدّم ، بأنّه يرجع الى إختلاف طرق إثبات الخطأ في الحالتين ، فبينما يقع إثباته على المدعى في دعوى العقد ، فإنّ دعوى المسئوليّة التقصيريّة تقوم على خطأ مفترض يتعيّن على المدعى عليه نفيه .

خلاصة القول نجد أنّه الثابت فقهاً وقضاءً وقانوناً ، أنّه يجوز للعامل الذي تعرّض للإصابة من شخص غير صاحب العمل ، أن يرجع على ذلك الشخص مطالباً بالتعويض عمّا لحقه من ضرر ، غير أنّه لا يجوز له أن يجمع بين المسئوليّة العقديّة والمسئوليّة التقصيريّة ، إذ أنّ المطلوب هو جبر الضرر فحسب ، وأنّه بالخيار بالأخذ بأى منهما . وفي حالة الأخذ بالمسئوليّة العقديّة يحق لصاحب العمل بعد دفع مبلغ التعويض أن يرجع على ذلك الشخص الذي سبب الإصابة للعامل بالمبلغ الذي تمّ دفعه .

فى تقديرى وحتى لا يفقد العامل المصاب حقه فى التعويض أن يأسس دعواه على كل ما يوصله الى ما يريد عن طريق الطلب الإحتياطى فى الدعوى المرفوعة ، بمعنى له أن يرفع دعواه مستنداً على أسباب عقدية وإحتياطاً على أسباب تقصيرية مشمولين فى ذات عريضة الدعوى ، بحيث إذا ثبت حقه إستناداً على الأسباب العقدية إستغنت المحكمة عن الخوض فى الأسباب التقصيرية ، بينما إذا فشل فى الدفع الأساسى ، فإنَّ الفرصة متاحة له فى ذات الدعوى لإثبات ما يطالب به إحتياطياً أى إستناداً على الأسباب التقصيرية .

## الخاتمة :

### أولاً : النتائج :

- ١ . أصابة العمل هى تلك الإصابة التى تقع للعامل وهو يؤدى عمله مع وجود علاقة سببية بين العمل والحادث ، ويلزم لتحققها أن تكون تلك الإصابة هى التى نتج عنها الضرر للعامل ، وألاً يكون العامل تعمّد إصابة نفسه .
- ٢ . عدم إتباع العامل المصاب للإجراءات التى نصَّ عليها القانون يعطى لصاحب العمل الحق فى وقف صرف الأجر الذى يتقاضاه العامل ، ذلك لأنَّه فى حالة إنقطاع عن العمل ، كما يفقده حقه فى التعويض .
- ٢ . التشريع السودانى إعتبر ما يدفع للعامل أجر ، بينما أطلق عليها التشريع السعودى مسمى معونة ، ولكلّ منهما معنىً يختلف عن الآخر، فالأجر مستحق والمعونة قد تأتى على سبيل التبرُّع .
- ٣ . القانون السودانى قضى بأن يتم حساب التعويض وفقاً للشروط التى نصَّ عليها عقد العمل إذا تضمّن شروط أفضل من تلك التى ونصَّ عليها القانون .
- ٤ . مدة التقادم فى حالة عدم قيام العامل بالإبلاغ عن إصابة العمل لا تقوم على مجرد قاعدة إجرائية شكلية يمكن تجاوزها لأى سبب من الأسباب بل تقوم على قاعدة موضوعية ثابتة قررها الشرع .
- ٥ . يجوز للعامل الذى تعرّض للإصابة من شخص غير صاحب العمل ، أن يرجع على ذلك الشخص مطالباً بالتعويض عمّا لحقه من ضرر ، غير أنَّه لا يجوز له أن يجمع بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية ، إذ أنَّ المطلوب هو جبر الضرر فحسب .

### ثانياً : التوصيات :

- ١ . أن يتم النص بأن يقوم العامل أو من ينوب عنه بالإبلاغ فقط عن تلك الإصابة التى تقع خارج مكان العمل ، لأن الإصابة التى تقع داخل مكان العمل يفترض علم صاحب العمل بها من واقع يومية الأحوال .
- ٢ . القانون ألزم العامل الذى يتعرض لإصابة عمل أن يقدّم طلب التعويض بنفسه ، أو بواسطة أحد أفراد عائلته. أوصى بأن تعدّل عبارة "أوبواسطة أحد أفراد عائلته" ، ويستعاض عنها بعبارة " أو من ينوب عنه" .

### المصادر والمراجع :

- ١ . القرآن الكريم .
- ٢ . ابن منظور ، لسان العرب .

٣. السنن الكبرى للبيهقي ، ج ٨ .
٤. د . حيدر أحمد دفع الله ، عقد العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، ٢٠٠٧م ، ط ١ .
٥. د . أسامة عطية محمد عبد العال ، الوجيز في نظام العمل السعودي ، مكتبة الرشد ، ٢٠١٤م ، ط ١ .
٦. د . مهدي أحمد عبد القادر ، شرح قانون العمل ، بدون ، ١٩٩٩م ، ط ١ .
٧. د. السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل الكويتي ، وحدة التأليف والنشر ، كلية الحقوق ، ١٩٩٧م ، ط ١ .
٨. أ.د. حاج آدم حسن الطاهر ، موسوعة قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، ٢٠١٣م ، ط ١ .
٩. أ.د. محمد الشيخ عمر دفع الله ، الإلتزامات غير الإدرادية ، ٢٠٠٧م ، ط ١ .
١٠. د . حيدر أحمد دفع الله ، إصابات العمل والتأمينات الإجتماعية ، ٢٠٠٧م ، ط ١ .

### القوانين:

١١. قانون إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (١٠) .
١٢. قانون إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (١٢) .
١٣. قانون إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (١٣) .
١٤. قانون إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (١٤) .
١٥. قانون نظام العمل السعودي لسنة ١٤٢٥هـ ، المادة (١٣٨) .
١٦. قانون إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (١٠) ، قانون العمل السعودي لسنة ١٤٢٥هـ ، المادة (١٣٩) .
١٧. قانون إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (١٨) .
١٨. قانون إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (٩) .
١٩. قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (٢٤) .
٢٠. لائحة القمسيون الطبي لسنة ١٩٧٤م ، المادة (١٣) .
٢١. اللائحة التنفيذية لقانون التأمين الإجتماعي لسنة ٢٠٠٤م ، المادة (٣٢) .
٢٢. نظام العمل السعودي لسنة ١٤٢٥هـ ، المادة (٣٤) .
٢٣. قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (٨) .
٢٤. قانون التعويض عن إصابات العمل لسنة ١٩٨١م ، المادة (٧) .
٢٥. نظام العمل السعودي لسنة ١٤٢٥هـ ، المادة (٣٧) .
٢٦. قانون العمل السعودي لسنة ١٤٢٥هـ ، المادة (١٤١) .
٢٧. قانون العمل لسنة ١٩٩٧م السوداني ، المادة (٩٢) .

### الدوريات :

٢٨. مجلة الأحكام القضائية لسنة ١٩٧٥م
٢٩. مجلة الأحكام القضائية لسنة ١٩٩٥م
٣٠. مجلة الأحكام القضائية لسنة ١٩٧٧م
٣١. مجلة الأحكام القضائية لسنة ١٩٩٦م .

٣٢. مجلة الأحكام القضائية لسنة ٢٠١٢ م.