



جامعة الشارقة  
UNIVERSITY OF SHARJAH

# مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

مجلة علمية محكمة



## ضمانات العامل في التعويض عن إصابات العمل عن بُعد في القانون الإماراتي: دراسة تحليلية

سالم خميس النقبى<sup>(1)</sup>

أيمن محمد عثمان<sup>(2)</sup>

تاريخ القبول: 2024-12-09

تاريخ الاستلام: 2024-10-17

### ملخص البحث:

تناولت الدراسة أحد الموضوعات المهمة، والتي تتمثل في الضمانات التي قررها المشرع الإماراتي لتعويض إصابات العمل عن بُعد؛ إذ إنها تعد حقاً كفله القانون للعامل إذا ما تعرض لإصابة عمل أو مرض مهني، وقد هدفت الدراسة إلى توضيح جميع الحقوق التي يستحقها العامل المصاب عن بُعد، بالإضافة إلى بيان الإجراءات التي ضمنها المشرع الإماراتي لتعويض العامل المصاب عن بُعد، والاستثناءات التي نص عليها المشرع في عدم استحقاقه للتعويض، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة، أهمها أن نظام التعويضات الذي قرره المشرع في العمل التقليدي يتفق مع نظام العمل عن بُعد، إلا أنه يستثنى من هذا الاتفاق صعوبة حصر المخاطر التي نص عليها التأمين في العمل التقليدي وتطبيقها على العمل عن بُعد، كما توصلت الدراسة لتوصيات عدة، أهمها أنه يستلزم على المشرع الإماراتي إفراد بعض المواد التي تنظم العمل عن بُعد في قانون رقم (33) لسنة 2021 لكي يصبح أكثر شمولاً لكل ما يتعرض له المصاب بالأخص أن طبيعة العمل التقليدي تختلف في بعض الأحيان عن طبيعة العمل عن بُعد مما يشكل صعوبة في تطبيق كافة تعويضات إصابات العمل التقليدي على العمل عن بُعد

**الكلمات الدالة:** حقوق العامل المصاب عن بُعد، التعويض القانوني للعامل عن بُعد، قسط التأمين في إصابات العاملين عن بُعد، الاستثناءات على تأمين إصابات العاملين عن بُعد

(1) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)

alnaqbi99.sk@gmail.com

(2) كلية القانون - جامعة كلباء (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)

## المقدمة:

تَعتمد السياسة المُعاصرة في العمل على حجم الإنتاجية، والتي يُمثّلها مدى قُدرة ونجاح العامل في إنجاز الأعمال المُكلّف بها والتي تُفرضها طبيعة العمل، وهو ما أدى إلى استحداث صورة جديدة من صور العمل هي العمل عن بُعد، وهو نظام يُتيح للعامل أن يقوم بأداء عمله دون أن يكون مُضطراً للتواجد بصورة مادية في المنشأة المهنية التي يعمل فيها، فيتمتع بإمكانية أداء هذا العمل من خلال تواجده في إحدى المنشآت المهنية الأخرى التي يُحددها أو يُحددها صاحب العمل، أو التواجد المادي في أي مكان يجد فيه الإمكانيات التي تساعده على أداء هذا العمل، فيكون مناط إتمامه للعمل المُكلّف به هو حجم الإنتاج خلال فترة مُعينة يتفق عليها مُسبقاً مع صاحب العمل، بصرف النظر عن مكان قيامه بهذا العمل، وسواء تُضمن الاتفاق مدىً زمنياً مُعيناً للعمل أو كان من شأنه ترك هذا المدى للعامل بحيث يُتخير بنفسه الأوقات المُلائمة للعمل طالما كان هذا الاختيار لا يخل بالتوقيت المفروض لإنهاء العمل

ولا شك أن الظروف التي يقوم فيها العامل بأداء واجباته المهنية تَحتمل تعرضه للإصابة أثناء نشاطه المهني، وهو ما يتوجب معه مُراعاة قواعد إصابة العمل بما يُضمن للعامل الحصول على حقوقه في هذه الحالة، لا سيّما أنه في كل الأحوال يخضع بصورة أو بأخرى لسلطة صاحب العمل في الرقابة والإشراف، كما أنه يعمل لحسابه ترتيباً على قيام علاقة العمل، الأمر الذي تصدّى له المُشرّع الإماراتي من خلال «قانون تنظيم العمل علاقات العمل الإماراتي رقم (33) لسنة 2021 المعدل»، على نحو يُضمن للعامل الحصول على حقوقه في هذه الحالة، طالما تحققت الضوابط القانونية لإصابات العمل، وذلك عن طريق التأمين من مخاطر هذه الإصابات، بما يكفل الحصول على التعويض الملائم عند تحقّق أي من هذه المخاطر

## مشكلة الدراسة:

تُثير هذه الدراسة إشكالية حق العامل في نظام العمل عن بُعد في الحصول على التعويض القانوني في حالة تعرضه إلى أي من الإصابات أثناء ممارسته لواجباته المهنية، لا سيّما أن هذا النوع من العمل غالباً ما يكون خاضعاً في اختيار ظروفه ونطاقه المكاني للعامل وليس لصاحب العمل، مما يجعل من العامل مُتحكماً في مدى تحقّق اشتراطات الأمن والسلامة في بيئة العمل، وهي الإشكالية التي يُمكن بلورتها في التساؤل الرئيس: كيف نَظّم المُشرّع الإماراتي الضمانات التي يتمتع بها العامل عن بُعد في حالة وقوع إصابة العمل؟ ويتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية، وذلك على النحو الآتي:

1. ما الحقوق التي تُثبت للعامل المُصاب على صاحب العمل؟
2. ما قواعد تعويض العامل عن بُعد عن إصابات العمل؟
3. ما النظام الإجرائي لتعويض العامل عن بُعد عن إصابة العمل؟
4. ما الاستثناءات على تأمين إصابات العاملين عن بُعد؟

### أهمية الدراسة:

تبدو أهمية هذه الدراسة في ظل إنتشار نظام العمل عن بُعد في الوقت الحالي، لا سيّما بعد أن أثبت هذا النظام فاعليته في الآونة الأخيرة مما لفت النظر إلى وجوب تنظيمه والوصول إلى ضمانات قانونية تحمي أطراف علاقة العمل في هذا النظام، خاصةً العامل الذي يُعد الطرف الأجدر بالحماية نتيجة لضعف مركزه القانوني في عقد العمل

### أهداف الدراسة:

1. بيان الحقوق التي تُثبت للعامل المُصاب على صاحب العمل.
2. تحديد قواعد تعويض العامل عن بُعد عن إصابات العمل.
3. الوقوف على النظام الإجرائي لتعويض العامل عن بُعد عن إصابة العمل.
4. بيان الاستثناءات على تأمين إصابات العاملين عن بُعد.

### منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال عرض القواعد القانونية التي تُنظم ضمانات العامل عن بُعد في حالة تعرضه للإصابة، وتناول هذه القواعد بالتّحليل الملائم، بالإضافة إلى تحليل الآراء الفقهية والأحكام القضائية ذات الصلة.

### هيكلية الدراسة:

#### المبحث الأول: تقدير التعويض عن إصابات العاملين عن بُعد:

المطلب الأول: حقوق العامل المُصاب على صاحب العمل.

المطلب الثاني: التعويض حسب قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

المطلب الثالث: التَّعْوِيزُ حسب المَسْؤُولِيَةِ المَدَنِيَّةِ.

**المبحث الثاني: الإجراءات في حالة وقوع إصابة العاملين عن بُعد:**

المطلب الأول: قيمة قسط الاشتراك في تأمين إصابات العاملين عن بُعد.

المطلب الثاني: المخاطر التي يغطيها تأمين إصابات العاملين عن بُعد.

المطلب الثالث: الاستثناءات في مجال تأمين إصابات العاملين عن بُعد.

**خاتمة. نتائج وتوصيات.**

## **المبحث الأول: تقدير التَّعْوِيزِ عن إصابات العاملين عن بُعد**

**تمهيد وتقسيم:**

يُمكن القَطْعُ بأن الظروف التي تُحيط بالأداء المهني للعامل غالباً ما تتضمن احتمال تعرضه لمخاطر الإصابة، سواء كانت هذه الإصابات راجعة لخطورة البيئة المهنية التي يُمارس فيها العامل عمله، أو لعدم إتباع القواعد التي تُفرضها احتياطات الأمن والسلامة في بيئة العمل، مما يفرض ضرورة وجود نظام تأميني يُتيح للعمال الحصول على تعويضات مالية في حالة تعرضهم لمثل هذه الإصابات، ووضع نُظْمٍ موضوعية وإجرائية لتعويض العمال في هذه الحالة (رمضان، 2014، ص30)

وقد يَظُنُّ البعض أن التَّكَلُفَةَ التي يتحملها صاحب العمل في سبيل توفير احتياطات الأمن والسلامة هي من النفقات التي يُمكن تجنبها عن طريق الاقتصاد في هذه الاحتياطات، إلا أن الواقع يشهد أن الإصابات التي قد تقع للعامل غالباً ما تؤدي لتأثر العمل سلباً بصورة تفوق هذه النفقات، سواء ما يترتب على توقف الإنتاج، أو ما يترتب عما يؤديه صاحب العمل من تعويض للعامل عن هذه الإصابة (لطفي، 2018، ص17)

وعلى هذا تنقسم الدراسة في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو التالي:

**المطلب الأول: حقوق العامل المُصاب على صاحب العمل.**

**المطلب الثاني: التَّعْوِيزُ حسب قانون العمل وقانون الضَّمان الاجتماعي.**

**المطلب الثالث: التَّعْوِيزُ حسب المَسْؤُولِيَةِ المَدَنِيَّةِ.**

### المطلب الأول: حقوق العامل المُصاب على صاحب العمل

قَرَّرَ المُشَرِّعُ مجموعة من القواعد الموضوعية والإجرائية في سبيل توفير الحماية لفئة العمال، لاسيما مع طبيعة قوانين العمل التي تُهدف دائما لفرض صور من الحماية للعمال، وضمن حصولهم على حقوقهم، وكفالة أدائهم لمهام عملهم في بيئة آمنة سواء بالنسبة لصحتهم وسلامتهم الجسدية، أو بالنسبة لحقوقهم المالية؛ إذ قَدَّمَ المُشَرِّعُ عدداً من الوسائل القانونية والفنية التي تضمن تنفيذ عقد العمل وتحقيق الأداء المهني المطلوب دون انتهاك حقوق العامل أو إهدار مصلحته، وذلك مع ضمان وقايته أثناء تأدية واجبه المهني من أي من المخاطر المُحتملة، وهذا يكون بحسب طبيعة بيئة العمل والظروف التي تُحيط بالعمال في هذه البيئة، والمخاطر التي يُحتمل أن تُهدد العامل كالاصطدام، والحريق، وتسرب الغازات، والعوادم، والتعرض للصدمات الكهربائية وغيرها من المخاطر، بالإضافة لكافة الإصابات والأمراض المهنية التي قد يُصاب بها أثناء العمل، كما يدخل في نطاق هذه الحماية توفير أدوات ومعدات الوقاية من الإصابات في بيئة العمل، بالإضافة لأدوات الإرشاد والإنذار ومكافحة الأخطار المُحتملة (الباقوري، 2016، ص19)

والمواقع أن القانون قد أقر هذه القواعد لحماية العامل عند تعرضه لإصابات العمل وغيرها من المخاطر المهنية؛ إذ قَرَّرَ عدداً من الإجراءات التي يلزم اتخاذها في حالة تحقق الإصابة طالما انطبقت عليها صفة إصابة العمل، بحيث يلتزم صاحب العمل في هذه الحالة باتباع هذه الإجراءات، كما استكمل المُشَرِّعُ القواعد الموضوعية التي نُظِمَ عن طريقها استخدام الأدوات والمعدات الوقائية التي تُستخدم لحماية العامل في بيئته المهنية بمجموعة من القواعد الإجرائية التي يبين من خلالها الإجراءات التي يلزم اتباعها في حالة تحقق أي من المخاطر التي قد تُؤدي لإصابة العامل بأي من إصابات العمل، أو تحقق أي حالة من حالات الأمراض المهنية التي يبيها المُشَرِّعُ من خلال الجداول المُلحقة بقانون العمل (الماجد، 2020، ص130)

ولم يغفل المُشَرِّعُ الإماراتي عن تحديد الخطوات القانونية التالية لوقوع إصابات العمل أو اكتشاف الأمراض المهنية؛ وذلك حرصاً منه على حماية مصلحة العامل في سلامته الصحية، فكما كان التحرك التشريعي لمواجهة ما يُهدد هذه السلامة بإقرار سبل الوقاية منها، فقد تحرك المُشَرِّعُ أيضاً ليعالج فرضية وقوع الحادث المؤدي لإصابة العامل، أو تحقق إصابة العامل بالمرض المهني، وذلك بتوضيح الإجراءات الواجب اتخاذها في هذه الحالة (بالهوش، 2018، ص230)

وقد حَدَّدَتِ المادة (23) من القرار الصادر من مجلس الوزراء تحت رقم «(1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (33) لسنة

2021 المعدل» حقوق العامل على صاحب العمل في حالة إصابته بأي من إصابات العمل أو الأمراض المهنية، وأهمها أن هذه الإلتزامات هي التزمات صاحب العمل بأن يتحمل نفقات العلاج الذي يُجرى للعامل في إحدى المستشفيات سواء كانت هذه المستشفى خاضعة للدولة أو مستشفى خاصة، مع استمرار صاحب العمل في تحمّل نفقات العلاج، على أن يكون هذا المدى الزمني حتى شفاء العامل أو حتى إثبات الجهات الطبية المختصة عجزه عن الاستمرار في العمل بصورة نهائية، على أن تكون هذه النفقات شاملة لكافة مُستلزمات علاج العامل المُصاب، سواء تمثّلت هذه المستلزمات في الإقامة بمقر العلاج، أو تقديم الأدوية، أو إجراء الإشاعات والتحاليل والفحوصات المخبرية، وعمليات العلاج اللاحق لإجراء الجراحات، وصرف الأجهزة التّغويضية في حالة نَجْم عن الإصابة فقد العامل لأي من أعضائه، أو احتياجه لأي من هذه الأجهزة (الأحمد، 2023، ص179)

كما نظمت المادة (37) من «قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (33) لسنة 2021 المعدل» الشق المالي من الإلتزامات التي يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل؛ حيث قرّرت هذه المادة من خلال الفقرة (2 ب) منها بأن يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل الأجر المُتفق عليه في عقد العمل كاملاً طيلة مدة العلاج، أو لمدة ستة أشهر أيهما أقل، فإذا تجاوزت المدة اللازمة لعلاج العامل 6 أشهر يلتزم بأداء نصف الأجر حتى تمام الشفاء، أو وقوع الوفاة، أو ثبوت العجز، أو لمدة ستة أشهر أخرى أيهما أقل، وهو ما يمثّل تحقيقاً للاستقرار المالي للعامل خلال فترة العلاج (الأحمد، 2023، ص180)

ويرى الباحث أن نص هذه المادة يُثير عدداً من الملاحظات، أهمها أن المُشرّع لم يترك المدى الزمني لصرف أجر العامل المُتفق عليه في عقد العمل مطلقاً على غرار المدى الزمني للعملية العلاجية ذاتها، والذي ربطه المُشرّع بتمام الشفاء أو ثبوت الجهة الطبية لعجز العامل عن الأداء المهني، أو وفاة العامل، وإنما أجرى المُشرّع نوعاً من التوازن بالنسبة للحقوق المالية للعامل بين مصلحة العامل في استمرار صرف أجره من جهة، ومصلحة صاحب العمل في قصر هذا الصرف على مدة مُعينة، أو ربطه بتحقّق واقعة مُعينة من جهة أخرى؛ حيث قصر المُشرّع حالة صرف الأجر الكامل للعامل على مدى زمني لا يتجاوز ستة أشهر، وذلك على الرغم من أن فترة العلاج قد تمتد لأكثر من هذه المدة، على أن يقتصر صرف الحقوق المالية مُتمثلة في الأجر على نصف الأجر المُحدّد فقط بدءاً من أول الشهر السابع للعلاج، وذلك حتى تمام شفاء العامل أو ثبوت عجزه عن أداء العمل أو وفاته.

ويتبيّن من هذا النهج التّشريعي أن الحماية التّشريعية في حالة إصابات العمل لا تقتصر على العامل وحده، وإنما تُؤخى المُشرّع أيضاً تحقيق مصلحة صاحب العمل عن طريق النص على إعفائه من أداء الأجر الكامل للعامل المُصاب إلى جوار تكفله في حالة وقوع

الإصابة بنفقات العلاج دون تحديد سقف زمني لهذا الالتزام، كما أن هذا الاتجاه التشريعي من ناحية أخرى قد روعي معه تحقيق مصلحة العامل؛ إذ قرّر المشرّع أن يصرف له نصف الأجر طوال فترة العلاج مهما طالّت هذه الفترة، وذلك بهدف توفير النفقات التي يحتاجها العامل في معيشتة أثناء مرحلة العلاج، ومساعدته على أن يُحقّق حاجاته الشخصية وحاجات مَنْ يعولهم العامل

ويتم احتساب الأجر الذي يحصل عليه العامل في هذه الحالة قياساً على آخر أجر تمّ تقاضيه قبل وقوع الإصابة، وذلك بالنسبة للعمال الذين يصلون على أجرهم بانتظام بصورة دورية، سواء كان هذا الأجر يُصرف بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة، أما في حالة الأجر التي يُحسب فيها على أساس إنتاجية العامل فيحسب أجره عند الإصابة على أساس متوسط الأجر اليومي خلال الثلاث أشهر التي سبقت وقوعها، الأمر الذي يعني أن المشرّع قيد سلطة صاحب العمل في احتساب أجر العامل أثناء فترة العلاج من إصابات العمل بصورة تتنفي معها سلطته التقديرية في تحديد الأجر، سواء كان العمل تقليدياً أو عن بُعد (العقائيلة، 2013، ص885)

ويرتبط التزام صاحب العمل بأداء الأجر، أو نصف الأجر للعامل أثناء فترة العلاج بوقوع إصابة العامل أو إصابة العامل بأي من الأمراض المهنية، وذلك وفقاً للمفهوم القانوني لهذا النوع من الإصابات؛ بحيث يمكن القول بتحلل صاحب العمل من هذا الالتزام في الحالة التي تكون فيها الإصابة أو المرض قد وقعا انفصلاً عن البيئة المهنية أو ممارسة العمل، بحيث تنقطع الصلة بين العمل والإصابة التي لحقت بالعامل، حيث تُطبّق في هذه الحالة القواعد الخاصة بالأجازات المرضية أو علاج الأشخاص، وما يرتبط بالإصابة من حقوق مالية يحصل عليها العامل عند مرضه، دون أن يكون بالإمكان اللجوء للقواعد القانونية التي نظم بها المشرّع إصابة العمل (يوسف، 2018، ص16)

ويسقط حق العامل المالي عن إصابة العمل في حالة تعمده إلحاق هذه الإصابة بنفسه، أو ثبوت اتجاه نيته للانتحار، أو حدوث الإصابة كنتيجة لإهماله في اتباع قواعد السلامة المهنية إهمالاً جسيماً، وهي الحالات التي عبّر خلالها المشرّع عن اعتداده بمبدأ حسن النية في الالتزامات؛ إذ ألقى صاحب العمل من التزاماته المترتبة على وقوع إصابة العامل في حالة ثبوت سوء نية العامل (عليات، 2021، ص221)

ويتضح مما سبق أن المشرّع الإماراتي لم يُفرّق في مسلكه بين إصابات العمل والأمراض المهنية؛ إذ رتب على وقوع أي منهما مجموعة من الالتزامات، سواء من ناحية صاحب العمل أو من ناحية العامل، حيث اعتبر أن كلاً منهما هي وقائع من شأنها عرقله العامل عن أداء واجبه المهني، كما اعتبر أن أسباب أي منهما ترجع إلى طبيعة العمل

ذاته، وقام بمنح العامل الذي يتعرض لأي منهما - سواء في نظم العمل التقليدية أو العمل عن بُعد - مجموعة من الضمانات والحقوق التي تنسجم بالصفة التعويضية مستنداً في هذا التعويض على أساس الضرر وتحمل التبعة، وليس على أساس خطأ صاحب العمل، وهو الإتجاه الذي اتفق مع الإتجاه القضائي في تحديد أساس التزام صاحب العمل تجاه العامل المُصاب بإصابة العمل (حكم المحكمة الاتحادية العليا، الطعن رقم 276 لسنة 2022ق)

ويرى الباحث أن ثبوت نية العامل، أو إهماله الجسيم وإن كان متصوراً تحقيقه بسهولة في علاقات العمل التقليدية، فإنه مما يُصعب إثباته في حالات العمل عن بُعد، إذ يكون العامل في هذه الحالة خارجاً عن سلطة صاحب العمل في الرقابة والإشراف، كما يخرج مكان ممارسة العمل عن سلطته وبالتالي لا يُتاح له التحقق من مدى التزام العامل باشتراطات السلامة المهنية، لذا يقترح الباحث بإدراج مادة قانونية في قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي تتيح لصاحب العمل أنه في حالة إدعاء العامل عن بُعد الإصابة بأن يتم تشكيل لجنة فنية تتحقق من هذا الادعاء، ويعتبر تقرير هذه اللجنة مناط استحقاق العامل التعويض من عدمه

### المطلب الثاني: التعويض حسب قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي

اتجه المشرع لتحديد التعويض الذي يستحقه العامل عن بُعد في حالة إصابته بسبب العمل سواء تمثلت هذه الإصابة في إصابة العمل أو أحد الأمراض المهنية، فلم يترك التعويض في هذه الحالة لتقدير القضاء، أو التعويض الاتفاقي، وذلك بهدف تحقيق أعلى درجات الحماية للعامل في هذه الحالة من جهة، وسعيًا للحفاظ على الاستقرار في المنشآت المهنية من جهة أخرى؛ حيث تمثل هذه المنشآت واستقرارها مصلحة لصاحب العمل، حيث نظم قواعد هذا التعويض عن طريق المادة (37) فقرة (3) من «قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (33) لسنة 2021 المعدل»، والتي قرّرت احتساب تعويض أسرة العامل في الحالة التي تترتب فيها الوفاة على إصابة العمل، أو المرض المهني بمبلغ يُساوي الأجر الأساسي للعامل عن 24 شهراً وفقاً لآخر أجر حصل عليه، وذلك على ألا يقل مبلغ التعويض الإجمالي عن ثمانية عشر ألف درهم ولا يزيد على مائتي ألف درهم، وهو التعويض الذي يتم توزيعه على المستحقين من ورثة العامل المتوفى وفقاً للحكم الوارد في الفقرة (4) من المادة (23) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون والتي قرّرت أن يتم توزيع مبلغ التعويض في هذه الحالة وفقاً لقواعد المواريث المقررة في القانون الإماراتي

كما حدّد القانون قيمة التعويض عن حالات العجز سواء العجز الكلي أو الجزئي عن طريق الجدولين 2، 3 والمُلحقين «بقرار مجلس الوزراء رقم (33) لسنة 2022 بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة»؛ حيث حدّد نسب العجز وقيمة التعويض المُستحق والتي

تَرْتَبُ عَلَيْهَا مِنْ خِلَالِ هَذِهِ الْجَدَاوِلِ، بِحَيْثُ تَبْدَأُ قِيَمَةُ التَّعْوِيضِ مِنْ نِسْبَةِ 100% مِنْ قِيَمَةِ التَّعْوِيضِ لِحَالَاتِ الْعَجْزِ الْكَلِيِّ الَّذِي يَتَحَقَّقُ بِصُورَةٍ دَائِمَةٍ، وَتَنْتَهِي بِنِسْبَةِ 2% وَهِيَ النِّسْبَةُ الْمُقَرَّرَةُ لِلتَّعْوِيضِ عَنِ فَقْدَانِ الْعَامِلِ جِزْءٍ مِنْ أَسْنَانِهِ فِي الْحَادِثِ الَّذِي أَدَّى لِإِصَابَةِ الْعَمَلِ أَوْ عَنِ الْمَرَضِ الْمِهْنِيِّ الَّذِي أَدَّى لِلْفَقْدَانِ (الشَّامْسِيُّ، 2017، ص45)

وَقَدْ عَرَّفَ الْفَقْهُ الْعَجْزَ الْكَلِيَّ بِأَنَّهُ فَقْدُ الْعَامِلِ قُدْرَتِهِ عَلَى مِزَاوَلَةِ أَدَائِهِ الْمِهْنِيِّ، أَوْ أَيْ عَمَلٍ بِصُورَةٍ نَهَائِيَّةٍ كَنْتِيجَةً تَنْتَرِبُ عَلَى إِصَابَةِ الْعَمَلِ، أَوْ إِصَابَةِ أَحَدِ الْأَمْرَاضِ الْمِهْنِيَّةِ، وَهُوَ الْعَجْزُ الَّذِي يَجِبُ أَنْ يَكُونَ مُثَبِّتاً بِوَسْطَةِ تَقْرِيرِ طَبِيٍّ رَسْمِيِّ صَادِرٍ مِنَ الطَّبِيبِ الْمُعَالِجِ لِلْعَامِلِ، أَوْ صَادِرٍ مِنَ اللَّجْنَةِ الْمُخْتَصَّةِ الَّتِي يَتِمُّ تَشْكِيلُهَا مِنَ الْجِهَةِ الصَّحِيَّةِ الْمُخْتَصَّةِ فِي حَالَةِ الطَّعْنِ فِي تَقْرِيرِ طَبِيبِ الْحَالَةِ (عَجِيزٌ، 2016، ص126)

أَمَّا «الْقَانُونُ الْإِتْحَادِيُّ رَقْمُ (2) لِسَنَةِ 2001 بِشَأْنِ الضَّمَانِ الْاجْتِمَاعِيِّ وَالْمُعَدَّلِ بِالْمَرْسُومِ بِقَانُونِ إِتْحَادِيٍّ رَقْمُ (9) لِسَنَةِ 2019» فَلَمْ يُقَرَّرِ الْمَشْرَعُ مِنْ خِلَالِهِ تَعْوِيضَ الْعَامِلِ عَنِ إِصَابَاتِ الْعَمَلِ أَوْ الْأَمْرَاضِ الْمِهْنِيَّةِ إِلَّا فِي حَالَةِ الْعَجْزِ الْمَادِيِّ، وَهِيَ الْحَالَةُ الَّتِي عَرَّفَهَا عَنْ طَرِيقِ الْمَادَةِ (1) مِنْ هَذَا الْقَانُونِ، حَيْثُ عَرَّفَتْهَا الْمَادَةُ بِأَنَّهَا حَالَةٌ تَتَحَقَّقُ عِنْدَمَا يَكُونُ دَخْلُ الْعَامِلِ فِي حَالَاتِ الْعَجْزِ أَقْلَ مِمَّا كَانَ يَسْتَحِقُّهُ فِي حَالَةِ الْحُصُولِ عَلَى الْمُسَاعَدَةِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ، وَبِالتَّالِيِ يَعْوِضُ الْمَشْرَعُ الْعَامِلَ هَذَا الْفَارِقَ عَنْ طَرِيقِ قَانُونِ الضَّمَانِ الْاجْتِمَاعِيِّ

وَيُرَى الْبَاحِثُ أَنَّ الْمَشْرَعُ قَدْ وُفِّقَ فِي تَعْرِيفِهِ لِلْعَجْزِ الْمَادِيِّ وَمَا يَنْتَرِبُ عَلَيْهِ مِنْ نَتَائِجٍ؛ حَيْثُ رَاعَى فِي هَذِهِ النِّتَائِجِ بَعْضَ الْحَالَاتِ الَّتِي يَفُوقُ فِيهَا الدَّخْلُ الْمُتَرْتَّبُ عَلَى الْمُسَاعَدَاتِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ الدَّخْلَ الْأَصْلِيَّ لِلْعَامِلِ بَعْدَ إِصَابَتِهِ وَعَدَمَ قُدْرَتِهِ عَلَى الْعَمَلِ، بِحَيْثُ قَرَّرَ تَحْقِيقَ الْمُسَاوَاةِ بَيْنَ الْعَمَالِ مِنْ نَاحِيَةِ الدَّخْلِ فِي حَالَاتِ الْعَجْزِ، سِوَاءِ الْعَجْزِ الْجَسَدِيِّ أَوْ الْمَادِيِّ

وَعَلَى هَذَا فَبِإِنْ حَقَّ الْعَامِلُ فِي التَّعْوِيضِ بِمُوجِبِ قَانُونِ الضَّمَانِ الْاجْتِمَاعِيِّ يَنْتَوَقَفُ عَلَى تَحْقِيقِ حَالَةِ الْعَجْزِ الْمَادِيِّ، وَالَّتِي تَتَطَلَّبُ احْتِسَابَ الدَّخْلِ الَّذِي يَحْصُلُ عَلَيْهِ بِمُوجِبِ قَوَاعِدِ قَانُونِ الْعَمَلِ وَمَقَارَنَتَهَا بِمَا يُقَرَّرُهُ لَهُ قَانُونِ الضَّمَانِ الْاجْتِمَاعِيِّ، بِحَيْثُ يَحْصُلُ عَلَى الْقِيَمَةِ الْأَعْلَى، الْأَمْرُ الَّذِي يُمَكِّنُ تَطْبِيقَهُ فِي نِظَامِ الْعَمَلِ عَنِ بُعْدِ، لِأَسِيْمَا أَنَّ الْمَشْرَعُ قَدْ حَدَّدَ بِدَقَّةٍ قِيَمَةَ التَّعْوِيضِ فِي قَانُونِ الْعَمَلِ قِيَاساً عَلَى الْأَجْرِ الْأَسَاسِيِّ لِلْعَامِلِ، مِمَّا يُنْتِجُ تَحْدِيدَ الْفَارِقِ وَالْوَصُولَ لِمَدَى اسْتِحْقَاقِ الْعَامِلِ لِتَعْوِيضِ الضَّمَانِ الْاجْتِمَاعِيِّ مِنْ عَدَمِهِ (الظَّاهِرُ، 2016، ص229)

وَمَعَ ذَلِكَ فَبِإِنْ الْإِشْكَالِيَّةُ تُثَارُ فِي حَالَةِ عَدَمِ تَقَاضِي الْعَامِلِ عَنِ بُعْدِ لِأَجْرِ ثَابِتٍ، وَهُوَ الْوَضْعُ الشَّائِعُ فِي هَذَا النِّظَامِ الْمِهْنِيِّ، وَالَّذِي يَعْتمَدُ فِي الْأَسَاسِ عَلَى إِنْتَاجِيَّةِ الْعَامِلِ، وَهُوَ مَا يَرَى مَعَهُ الْبَاحِثُ إِمْكَانِيَّةَ تَطْبِيقِ قَوَاعِدِ الْأَجْرِ فِي حَالَاتِ إِصَابَةِ الْعَمَلِ، وَهُوَ احْتِسَابُ

أجر العامل بناءً على أساس متوسط أجره خلال آخر ثلاثة أشهر قبل العجز عن العمل، إلا أن تطبيق هذه القاعدة يستوجب تدخل المشرع بالنص عليها ضمن تنظيمه للعمل عن بُعد

### المطلب الثالث: التَّعْوِيزُ حسب المسؤولية المدنيَّة

سَبقت الإشارة لحكم «المحكمة الاتحادية العليا» الذي قَرَّر أن التَّعْوِيز الذي يَثْبُت للعامل عن إصابة العمل أو الأمراض المهنيَّة إنما يَسْتند في أساسه القانوني إلى الضَّرر الذي يَلْحَق بالعامل وتَحْمُلُ رب العمل التَّبْعَة عن هذا الضَّرر، وذلك دون حاجة لإثبات الخطأ في جانبه؛ لذلك يَقْتصر ارتباط قواعد التَّعْوِيز عن إصابة العمل والأمراض المهنيَّة بقواعد قانون العمل دون غيره من القوانين التي نَظمت التَّعْوِيزات المدنيَّة، وبصرف النظر عَمَّا قَرَّره «قانون المُعاملات المدنيَّة» في هذا الشأن (المحكمة الاتحادية العليا، الطعن رقم 310 لسنة 22 ق)

ومن هنا يمكن الذهاب إلى أن القواعد العامة للمسؤولية المدنيَّة لا يُمكن تطبيقها على التَّعْوِيز الذي يَسْتحق عن إصابات العمل، سواء كانت هذه الإصابات قد وقعت من خلال بيئة عمل تقليديَّة، أو بيئة عمل عن بُعد؛ نظراً لأن مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل تقوم على أساس الضَّرر وتَحْمُلُ التَّبْعَة بينما المسؤولية في قانون المُعاملات المدنيَّة تقوم على الفعل الضَّار كقاعدة، ومع ذلك يجوز اللجوء للقواعد العامة للمسؤولية المدنيَّة على سبيل الاستثناء في حالة تحقُّق شروط هذه المسؤولية، وهي ثبوت الخطأ في حق صاحب العمل أو من أحد تابعيه؛ بحيث يَنبَرِث على تحقُّق عنصر الخطأ في هذه الحالة مسؤولية ذاتية في حق صاحب العمل وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنيَّة (سرحان، 2014، ص15)

ويَنبَرِث على توفر شروط المسؤولية المدنيَّة في صورتها التَّقليديَّة في حق صاحب العمل ثبوت حق العامل في المُطالبَة بالتَّعْوِيز وفقاً لقواعد المسؤولية المدنيَّة، وهو ما يُرتب مجموعة من النتائج، التي بيَّناها فيما يأتي:

#### 1. الحق في التَّعْوِيز عن الضَّرر الأدبي:

يَثْبُت الحق في التَّعْوِيز عن الضَّرر الأدبي وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنيَّة، وذلك على عكس مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل، والتي لا يَعتد فيها قانون العمل بالضَّرر الأدبي؛ إذ إن القواعد العامة للمسؤولية المدنيَّة تُعتد بهذه الصورة من صور الضَّرر، وهو ما يَنبَرِث عليه أن التَّعْوِيز بموجب قواعد المسؤولية المدنيَّة عن الضَّررين غالباً ما يَفوق في قيمته قيمة التَّعْوِيز الذي يُحدِّده المُشرِّع من خلال قانون العمل، كما يَحِق للعامل بموجب المسؤولية المدنيَّة أن يُطالب بالتَّعْوِيز عن الخسارة اللاحقة،

والتي تتمثل فيما قد يتكبده من نفقات على العلاج الذي يتصف بالاستمرارية، أو احتياجه للمساعدة لفترات قد تطول بعد عجزه عن العمل، أو عجزه عن مساعدة مَنْ يعولهم، أو مَنْ كان يُساعدهم من الناحية المادية، وفوات فرص التّرقّي في العمل مما يترتب عليه خسارة مادية تتمثل في الزيادة في الأجر، وهي كلها خسائر لا تكون مُتحقّقة عند تقيّم الأضرار المترتبة على إصابة العامل وفقاً للتعويض الذي قرّره المُشرّع في قانون العمل.

حيث تُجيز المادة (293) فقرة (1) من قانون المُعاملات المدنيّة صراحةً شمول حق الضّمان الضرر الأدبي، كما تُجيز الفقرة (2) من المادة ذاتها جواز القضاء بالضّمان لأي من أفراد أسرة العامل المُتوفّي، والذين يلحق بهم ضرر أدبي نتيجة وفاة العامل؛ لذلك إتجه القضاء إلى عدم جواز حرمان العامل من الرجوع على صاحب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنيّة، مما يترتب عليه جواز مُطالبته بالتعويض عن الأضرار المادية والأدبية في الوقت ذاته، طالما تحقّقت المسؤولية الذاتية لصاحب العمل (حكم المحكمة الاتحاديّة العليا، الطعن رقم 633 لسنة 20ق)

## 2. اختلاف المُستفيدين من التعويض في حالة الوفاة:

يترتب على التّعامل مع التعويض وفقاً لقواعد الدّية تطبيق قواعد الشريعة الإسلاميّة في توزيع المبلغ الناتج للتعويض، وهو ما يختلف عن التوزيع الذي يتم بموجب القواعد العامّة للمسؤولية المدنيّة؛ إذ يُوزع مبلغ التعويض في هذه الحالة بالنظر إلى مَنْ كان يعولهم العامل في حالة وفاته، سواء كان هؤلاء المُستفيدين من المُستحقّين للميراث أو من غير المُستحقّين

## 3. جواز الجمع بين التعويض القانوني والتعويض عن المسؤولية المدنيّة:

أجاز المُشرّع الإماراتي أن يتم الجمع بين التعويض المُستحق بموجب قانون العمل والتعويض المُستحق وفقاً لقواعد المسؤولية المدنيّة، الأمر الذي يرجع إلى اختلاف طبيعة هذين التعويضين، مما يترتب عليه تحقيق أكبر درجة من المصلحة للمُستفيدين من التعويض في حالة وفاة العامل نتيجة إصابة العامل بإصابة العمل أو المرض المهني، وهو ما أكدت عليه المادة (67) فقرة (1) من قانون الضّمان الاجتماعي، والتي نصّت على عدم حيولة المادة (66) من ذات القانون التي حدّدت التعويض عن الوفاة دون حق المؤمن عليه، أو ورثته في المطالبة بالتعويض في صورته الكاملة وفقاً لقواعد المسؤولية المدنيّة التقليديّة، لذا فقد رفضت المحكمة الاتحاديّة العليا في بعض أحكامها الجمع بين التعويضين إذا ارتبطت الإصابات الجسدية بالضرر الأدبي (المحكمة الاتحاديّة العليا، الطعن رقم 542 لسنة 21ق)

ويُشترط لاستحقاق التَّعويض بحسب قواعد المسؤولية المَدَنِيَّة تَحَقُّق أركان هذه المسؤولية أولاً؛ حيث يجب أن يثبت الخطأ في حق صاحب العمل أو أي من تابعيه، وهو الخطأ الذي يَتَحَقَّق في عدد من الحالات، منها عدم إلتزام صاحب العمل أو تابعيه باشتراطات الأمن والسلامة المهنية في المنشأة، أو تكليفه للعامل بواجبات تُخالف إختصاصه بما يُهدر خبرته في مجال مُعين وتُشغله فيما يفتقر فيه للخبرة من أعمال، أو القيام بواجبات تُتطلب مهارة، أو خبرة خاصة يفتقر إليها العامل دون سيق تدريبه عليها، أو تعريض العامل لمخاطر استثنائية في مجال مهنته على خلاف القانون، وهي الأخطاء التي يُتصور أن تَحَقَّق في مجال نُظم العمل التَّقْلِيدِيَّة، كما يُتصور في الوقت ذاته أن تَحَقَّق في نطاق نظام العمل عن بُعد، فإن ترتب على أي من هذه التَّصرفات إصابة العامل بأي من الأضرار التي تتمثل في إصابة العمل أو الأمراض المهنية فإن علاقة السببية بين فعل صاحب العمل - أو أي من تابعيه - والضرر تَحَقَّق، وبالتالي تقوم المسؤولية في حق صاحب العمل وفقاً لقواعد المسؤولية المَدَنِيَّة والتي نُظِّمها «قانون المُعاملات المَدَنِيَّة» (سرحان، 2014، ص17)

كما أن المُشرِّع لم يَقتصِر حق العامل - أو ورثته - في الرجوع بالتَّعويض على صاحب العمل فقط، وإنما يجوز للعامل أن يرجع في الوقت ذاته على أي شخص آخر تَحَقَّق مسؤوليته عن الضرر الذي لحق بالعامل، وذلك بحسب أي من صور المسؤولية بالإضافة إلى المسؤولية المهنية لصاحب العمل، وهو ما يعني جواز الجمع بين تعويضين في حالات التَّعويض عن إصابة العمل أو الأمراض المهنية، وذلك في حالة تعدد أسباب وقوع الضرر الذي لحق بالعامل (ملكاوي، 2019، ص119)

وقد قرَّر المُشرِّع عدد من الحالات التي يسقط فيها حق العامل في المُطالبة بالتَّعويض عمَّا لحقه من ضرر بسبب إصابة العمل، وهي الحالات التي يُمكن تَفْصِيلُها على النحو التالي:

### 1. تَعَمَد العامل إصابة نفسه:

يُمكن النظر إلى العلة التَّشريعية من حرمان العامل من الحق في المُطالبة بالتَّعويض عن إصابة العمل في هذه الحالة من جانبين؛ حيث يَنمُثِل الأول في أنه في عند إقدام العامل على إصابة نفسه بصورة عمدية فإنه يكون في هذه الحالة مسؤولاً بصورة تامة عن وقوع هذه الإصابة، وبالتالي تَنقُطع علاقة السببية التي قد تقوم بين ظروف العمل أو خطأ صاحب العمل وبين هذه الإصابة، ومن ثم تَفْرض قواعد القانون عدم جواز مُطالبتَه صاحب العمل - أو أي شخص - بالتَّعويض عمَّا لحقه من أضرار، كما أن قواعد العدالة تَفْتَضِي عدم جواز رجوع الورثة بالتَّعويض على صاحب العمل أو أي من الأشخاص؛ وذلك لِانقِطاع علاقة السببية بين العمل والوفاة الناجمة عن الإصابة.

ومن ناحية أخرى يُعدّ تعمد العامل إلحاق الإصابة بنفسه طمعاً في الحصول على تعويض من صاحب العمل عن إصابة العمل إحدى صور الغش التي يحظر القانون الاستفادة منها عند ارتكابها؛ لذا فإن استفادة العامل من تصرفه في هذه الحالة يتنافى مع المبدأ القانوني المعروف «الغش يفسد كل شيء»، مما يعني ضرورة حرمان العامل الذي يلجأ إلى الغش في تصرفاته من أي نفع قد يعود عليه أو أي مصلحة يُمكن أن تتحقق له نتيجة لتصرفه (ملكاوي، 2019، ص122)

## 2. حدوث الإصابة أو الوفاة نتيجة حادث تحت تأثير المخدرات أو الخمر:

لا يجوز من الناحية المهنية أن يلجأ العامل لتعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أثناء ممارسته لواجباته المهنية، كما قد يترتب على هذا التصرف قيام المسؤولية الجزائية في حق العامل؛ حيث يتعارض هذا التصرف مع القواعد التشريعية وقواعد السلوك المهني، كما يتعارض مع ضرورة التزام العامل بالأداء المهني المفترض؛ نظراً لما تسببه المخدرات والمسكرات من آثار سلبية على عقل متعاطيها، وتأثيرها في سلوكه وإرادته وتصرفاته بصورة عامة، كما يزداد مع تعاطي هذه المواد احتمالات تحقق المخاطر المهنية لاسيماً في حالات التعامل مع المعدات والأدوات الصناعية، والتي يتطلب التعامل معها أن يتمتع العامل بلياقته الذهنية بصورة كاملة، لما تمثله من خطورة على سلامة المتعاملين معها، الأمر الذي يستدعي حظر تعاطي هذه المواد أثناء العمل، وترتيب آثار قانونية في حق العامل عند مخالفته لهذا الحظر

حيث يُمثّل ممارسة الأداء المهني في حالة تعاطي المسكرات أو المخدرات خطأ في حق العامل الذي يلحقه الضرر قد يستغرق خطأ صاحب العمل؛ إذ يمكن القول إنه لولا وجود العامل في حالة السكر لما تحقق الضرر الذي لحق به، ولم تكن إصابة العمل أو المرض المهني لتقع له، أو لم تكن الوفاة التي ترتبت على أحدهما لتحدث في هذه الحالة، وإنما كان السكر أو تعاطي المخدرات هو السبب الأساسي لوقوع الضرر للعامل، وهو ما يعني أن إصابة العمل إذا كانت نتيجة لتحقيق عنصر أجنبي عن السكر أو تعاطي المخدر

فلا يجوز أن يسقط حق العامل أو وراثته في رجوعهم بالتعويض على صاحب العمل على أساس تحمّل التبعة وفقاً لقانون العمل، أو رجوعهم عليه في حالة ترتب الضرر على فعله في حالة الاستناد لقواعد المسؤولية المدنية، وهو ما يُتصور حدوثه عند إصابة أو وفاة العامل وهو في حالة سُكر نتيجة لإصطدامه بإحدى المعدات الثابتة أو المتحركة، أو بسبب انفجار قد ينتج عن خلط مواد كيميائية على سبيل الخطأ، سواء كان العامل يمارس عمله الطبيعي احتكاكاً بهذه العناصر، أو تصادف وجوده بجوارها لسبب أو آخر، وسواء نتج عن هذا الحادث إصابة العامل أو وفاته (بن عمار، 2016، ص23)

### 3. تَعْمُدُ العاملُ مخالفةَ اشتراطات الصحة والسلامة المهنية:

لم يُفَرِّقِ المُشرِّعُ في هذه الحالة بين المُخالفة العمدية التي يرتكبها العامل لهذه الاشتراطات، وبين الإهمال الجسيم في تنفيذها؛ إذ يترتب في الحالتين عدم أحقية العامل - أو أي من ورثته - في مُطالبته صاحب العمل بالتَّعويض عَمَّا لَحَقَهُ من ضَرَرٍ، وذلك وفقاً لقواعد المسؤولية المدنيَّة، لأنَّ التَّصرف الصادر من العامل في هذه الحالة هو مما تتحقق معه مسؤوليته عن الضَّرر الذي لحق به، وبالتالي لا يجوز له أن يطالب صاحب العمل بالتَّعويض عما لحقه من أضرار

ويمكن التَّمثيل لهذه الاشتراطات بالتَّعليمات الخاصة بالتَّعامل مع الآلات والمعدات الخطرة بطبيعتها كالمعدات الإنشائية وغيرها، والمواد الكيميائية، والمواد سريعة الاشتعال، بالإضافة لاشتراطات الأمن والسلامة الخاصة بالعمل في الأماكن المرتفعة أو العميقة، والتَّوصيلات الكهربائية، والمواد البيولوجية والإشعاعية، وغيرها من المواد التي يمكن أن تُمثِّل صوراً خاصة للمخاطر، والتي تستوجب أن يتم التَّعامل معها وفقاً لاحتياطات خاصة تضمن تمتع العامل بالأمان، وفرض هذا الأمان في البيئة المهنية بصفة عامة، وهي الاشتراطات التي غالباً ما يصدر بشأنها قرارات من الجهات المختصة بالسلامة المهنية، بعد دراسة طبيعة عمل المنشأة (الدلوي، 2020، ص221)

### 4. تسبب العامل في تفاقم الإصابة أو الوفاة نتيجة للامتناع عن اتباع قواعد العلاج:

يتحقق هذا الشرط بتحقيق أحد احتمالين أو كليهما، الأول هو أن يرفض العامل أن يخضع للكشف الطبي عقب إصابته، وذلك دون وجود سبب جدي يدعوه للرفض، وهو السبب الذي قد يَتمثِّل في عدم توفر طبيب في وقت حدوث الإصابة، أو كانت العاملة أنثى ورفضت الكشف عليها من قبل أحد الأطباء الذكور، وغيرها من الأسباب الجدية التي يمكن الاستناد إليها لرفض توقيع الكشف الطبي دون أن يمثل الرفض في هذه الحالة تعسفاً من العامل المضروب في استعمال حقه، أما الاحتمال الثاني فيتمثل في حالة رفض العامل أن يتلقى العلاج المقرر للحالة الطبية التي يعاني منها نتيجة إصابته مما قد يترتب عليه تفاقم هذه الإصابة أو وفاة العامل، وفي هاتين الحالتين تنقطع رابطة السببية بين خطأ صاحب العمل وإصابة العامل أو وفاته (عبد المجيد، 2014، ص188)

### 5. سقوط الحق في التَّعويض لأسباب إجرائية:

يسقط الحق الثابت للعامل في طلب التَّعويض استناداً لقواعد المسؤولية المدنيَّة لصاحب العمل بمرور المدة القانونية اللازمة لتقادم الحق في المطالبة بالتَّعويض، وهي فترة التَّقادم الطويل التي قررتها القواعد العامة في المسؤولية المدنيَّة، وهذا إذا لم يعلم فيه المُتضرر

بحدوث الضرر والمسؤول عنه، وفقاً للمادة (298) الفقرة 3 من قانون المعاملات المدنية الإماراتي، والتي نصت على «ولا تُسمع دعوى الضمان في جميع الأحوال بإنقضاء خمس عشرة سنة من يوم وقوع الفعل الضار»، وبخلاف ذلك تقتصر هذه المدة على ثلاث سنوات بموجب حكم الفقرة 1 من المادة المذكورة، والتي قُضت بأنه «لا تُسمع دعوى الضمان الناشئة عن الفعل الضار بعد انقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي عُلِمَ فيه الضرور بحدوث الضرر والمسؤول عنه»، وهو ما يختلف عن قواعد التّقديم المسقط للحق في المطالبة بالتّعويض وفقاً لقانون العمل والتي تستند إلى التّقديم القصير المتمثل في التّقديم الحولي، والذي قرره القانون بموجب حكم المادة (54) الفقرة 7 لسقوط الحق في المطالبة بالتّعويض عن إصابة العمل أو الوفاة؛ إذ اكتفى المُشرّع بمرور عام لسقوط حق العامل في مطالبة صاحب العمل بالتّعويض عن إصابات العمل وفقاً لقواعد قانون العمل، إلا أن التعديل الأخير لقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (33) لسنة 2021، قرر بأن مُدة التّقديم سنتين بموجب أحكام المادة (54) الفقرة 9، والتي نصت على «لا تسمع الدعوى عن أي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى أحكام هذا المرسوم بقانون بعد مرور سنتين من تاريخ انتهاء علاقة العمل»

فحق العامل في التّعويض استناداً إلى قواعد قانون العمل، هو حق يستند إلى مسؤولية قانونية تجد مصدرها في النص التشريعي، وهو ما يتبين من نص المُشرّع على مسؤولية صاحب العمل حتى دون أن يكون هو المتسبب في وقوع الضّرر الذي يُصيب العامل بصورة مباشرة، والذي يتمثل في حالات الإصابات والوفاة، مما ينفي عن مسؤولية صاحب العمل في هذه الحالة صفة المسؤولية التّقصيرية، كما ينفي عنها أيضاً صفة المسؤولية العقديّة نظراً لعدم جواز الدّفع بالسبب الأجنبي من قِبَل صاحب العمل لدفع مسؤوليته عن الضّرر الذي يلحق بالعامل (علوان، 2020، ص52)

وعلى الرغم من أن المسؤولية وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنيّة تُقرر مسؤولية مرتكب الفعل الضّار حتى في حالة الخطأ غير العمدي، فإنه باعتبار مسؤولية صاحب العمل في هذه الحالة هي مسؤولية قانونية يُعد مما ينتفي معه إمكانية الدّفع بخطأ صاحب العمل غير العمدي، طالما لم يكن هذا الخطأ مما يُعد إهمالاً جسيماً، فتتحقق مسؤولية صاحب العمل حتى لو ترتب الضّرر على خطأ العامل طالما لم يكن هذا الخطأ عمدياً أو مما يُعد إهمالاً جسيماً

وعلى هذا يرى الباحث أن تحقق المسؤولية التّقصيرية في جانب صاحب العمل، وجواز مطالبة العامل للتّعويض استناداً لقواعد المسؤولية المدنيّة يُعد توسعاً يُتيح للعامل المطالبة بالتّعويض عن كافة أنواع الأضرار التي لحقت به سواء كانت هذه الأضرار مادية أو أدبية، كما تفسح هذه الصورة من المسؤولية الطريق أمام القضاء للحكم بالتّعويض

الملائم عما تحقق من أضرار دون تقييد بالتّحديد القانوني أو الشرعي للتّعويض، وأخيراً تمنح المسؤولية المدنيّة في قواعدها العامة للعامل الحق للمطالبة بالتّعويض دون أن يكون مُقيداً بقواعد التّقادم القصير التي يفرضها قانون العمل، وهي الأمور التي تتفق مع مصلحة العامل بطبيعة الحال

ونظراً لانتساع نطاق المسؤولية المدنية واختلاف مناهج تحقّقها عن مناهج المسؤولية الشخصية لصاحب العمل، فإن طبيعة نظام العمل عن بُعد لا تتنافى مع حق العامل المضرور في الاستناد لقواعد هذه المسؤولية عند مُطالبته بالتّعويض عما لحقه من ضرر، طالما ثبت أن الضرر الذي لحقه نتيجة لتصرف صاحب العمل، فعلاقة السببية بين الضرر وبين فعل صاحب العمل سواء كان إيجابياً أو سلبياً هي ما يترتب عليه قيام المسؤولية المدنية في حقه تجاه العامل، طالما لحقه الضرر نتيجة لتصرفه

## المبحث الثاني: الإجراءات في حالة وقوع إصابة العاملين عن بُعد

### تمهيد وتقسيم:

ألزم القانون الإماراتي التّأمين على العاملين ضد إصابات العمل بواسطة أصحاب العمل، وهو ما يُمثل ضمانة للعمال في حالة إصابة أي منهم بإصابة عمل أو أي من الأمراض المهنية، مما يضمن حقهم في الحصول على التّعويض، وهو التّأمين الذي لا يُبرئ ذمة صاحب العمل في مواجهة العامل في حالات إصابات العمل؛ حيث يحق للعامل الرجوع على شركة التّأمين في الوقت الذي يحق له الرجوع على صاحب العمل، مما يُحقّق للعامل ضمانة أكبر في حصوله على ما يستحق من تعويضات في هذه الحالة.

وعلى هذا يكون كل من صاحب العمل وشركة التّأمين مسؤولين عن الأضرار التي لحقت بالعامل، وبالتالي عن تعويضه عن هذه الأضرار، وذلك وفقاً لعقد التّأمين الذي يُبرمه صاحب العمل مع شركة التّأمين (أبو زينة، 2020، ص1)، وهو ما يتفق مع إتجاه المُشرّع الإماراتي كما تم تجسيده في «القرار الوزاري رقم (318) لسنة 2022 بشأن الضمان المصرفي والتّأمين على حقوق العمال»، وهو القرار الذي يلزم أصحاب الأعمال بالتّأمين على العمال سواء فيما يتعلّق بالعمل التقليدي أو العمل عن بُعد

**المطلب الأول:** قيمة قسط الاشتراك في تأمين إصابات العاملين عن بُعد.

**المطلب الثاني:** المخاطر التي يُغطيها تأمين إصابات العاملين عن بُعد.

**المطلب الثالث:** الاستثناءات في مجال تأمين إصابات العاملين عن بُعد.

### المطلب الأول: قيمة قسط الاشتراك في تأمين إصابات العاملين عن بُعد

يهدف عقد التأمين على العامل إلى ضمان بيئة آمنة له يستطيع من خلالها ممارسة واجبه المهني بصورة مستقرة خالية من مخاوف فقد مصدر الرزق عن التعرض لأي من إصابات العمل، فموضوع هذا العقد دائماً هو تأمين المخاطر التي قد يتعرض لها العامل في هذه البيئة، وهو عقد يتضمن إلزام صاحب العمل بأداء مبلغ مالي بصورة دورية هو القسط التأميني، وهو القسط الذي لم يُحدده المشرع - كما لم تُحدده أغلب التشريعات المعاصرة - إذ يخضع تحديد قيمة القسط إلى قيمة مبلغ التأمين ذاته، والمدة التي يُسري فيها عقد التأمين، ودرجة ونوع المخاطر التي يتعرض لها العامل ويتم التأمين منها، وقيمة الخسائر المتوقعة في حالة تحقق الخطر الذي يتهدد العامل، وهي الظروف التي تختلف من عقد إلى آخر وبالتالي تختلف قيمة القسط التأميني من عقد لآخر بحسب ظروف العقد وإرادة المتعاقدين (أحمد، 2019، ص55).

وقد أتاح المشرع عن طريق المادة (1) من «القرار الوزاري رقم (318) لسنة 2022 بشأن الضمان المصرفي والتأمين على حقوق العمال» لأصحاب الأعمال بديلاً عن إبرام عقد التأمين على العامل يتمثل في تقديم ضمان مصرفي قيمته لا تقل عن ثلاثة آلاف درهم»، وذلك عن كل عامل يرتبط مع المنشأة العمالية بعلاقة عمل، وذلك عوضاً عن إبرام عقود تأمين لصالح كل العاملين بالمنشأة المهنية، بحيث يتم صرف التعويض للعامل من هذا الضمان، الذي يتم سداه عن طريق فتح خطاب في أحد البنوك العاملة في الدولة، بحيث لا تقل صلاحية سريان هذا الخطاب عن مدة سنة على الأقل مع مراعاة تجديده سنوياً طالما أن عقد العمل بين العامل وصاحب العمل لا يزال سارياً، ويتم فتح هذا الخطاب بناءً على طلب من الوزارة المختصة، وهي «وزارة الموارد البشرية والتوطين».

ولا يُعد نظام خطاب الضمان نظاماً إلزامياً، وإنما يجوز لصاحب العمل اختيار نظام التأمين التقليدي على العمال، وهو ما يلزمه بإبرام عقد التأمين مع إحدى شركات التأمين الوطنية المتخصصة في التأمين على عمال المنشآت الخاصة، وذلك وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في الدليل الصادر عن وكيل «وزارة الموارد البشرية والتوطين» لشئون الموارد البشرية في هذا الشأن؛ إذ نظم المشرع الإماراتي عن طريق هذا القرار كافة النظم الإجرائية الخاصة بالتأمين على العمالة في المنشآت الخاصة

**ويرى الباحث أن نظام خطاب الضمان هو نظام أكثر عملية من نظام التأمين التقليدي، حيث يضمن حصول العامل على التعويض المُتفق عليه بصورة سريعة دون إضطرار للسير في إجراءات معينة قد تتطلب من الوقت والجهد ما يعجز العامل عن توفيره**

**ولا يتعارض نظام خطاب الضمان مع نظام العمل عن بُعد طالما كان العامل عن بُعد مرتبطاً بعقد مكتوب مع صاحب العمل، بحيث يترتب على ذلك كون هذا العامل ضمن**

العاملين بالمنشأة كغيره من العاملين بنظام العمل التقليدي، فيقدم صاحب العمل ضماناً مصرفياً عن العاملين عن بُعد دون وجود ما يمنع، طالما كانت علاقة العمل ثابتة بصورة رسمية بحسب قواعد قانون العمل

### المطلب الثاني: المخاطر التي يُعطيها تأمين إصابات العاملين عن بُعد

بيّن المُشرّع فئات المخاطر التي تخضع لنظام تأمين إصابات العمل، وذلك عن طريق المادة (2) من «القرار الوزاري رقم (318) لسنة 2022 بشأن الضمان المصرفي والتأمين على حقوق العمال»، حيث تضمنت هذه المادة النص على الحالات التي يتوجب فيها تسهيل خطاب الضمان إذا لم يقدّم صاحب العمل بأداء التعويض المطلوب للعامل في حالة إصابته، وهي:

1. أداء النفقات الخاصة بإعادة العامل الأجنبي إلى دولته أو إلى أي دولة يتفق عليها العامل مع صاحب العمل، إذا لم يرغب العامل في العودة لدولته.
2. أداء كافة المبالغ التي يقر صاحب العمل إستحقاق العامل لها.
3. أداء كافة المبالغ التي يصدر القضاء حكماً بإلزام صاحب العمل بأدائها.
4. أداء المبالغ التي أنفقتها أي من الجهات في سبيل تنفيذ الإلتزامات السابقة.

كما تخضع المخاطر التي تستوجب التغطية التأمينية وصرف قيمة التأمين المُتفق عليها بين صاحب العمل وشركة التأمين للاتفاق المنصوص عليه في عقد التأمين المُبرم بين صاحب العمل وشركة التأمين؛ حيث تمتد هذه المخاطر لتتضمن أي صورة من صور التهديدات التي قد تتحقق بمناسبة علاقة العمل، ومنها مخاطر إصابات العمل ومخاطر الأمراض المهنية، ومخاطر الوفاة، ومخاطر تعسّر صاحب العمل وعدم قدرته على صرف الإلتزامات المالية التي تمّ الاتفاق عليها مع العامل، وغيرها من المخاطر التي يُتصور أن تتحقق بمناسبة الأداء المهني (شفيق، 2017، ص213)

والواقع أن مسلك المُشرّع المُتمثل في عدم تحديد المخاطر التي يتضمّن عقد تأمين إصابات العمل يتفق مع الطابع الحر للتأمين، والذي يعتمد في الأساس على إرادة الأطراف؛ لأن عقد التأمين في الأساس هو إتفاق يستند لإرادة أطرافه؛ إذ تلتزم بموجبه شركة التأمين - أو ما اصطلح على تسميته بالمؤمن - بمقتضاه بتقديم خدمة مالية لشخص اصطلح على تسميته بالمؤمن له وذلك في حالة تحقق الواقعة التي تُشكل الخطر، أو حلول الأجل المُحدّد بالعقد وذلك مقابل ما يُطلق عليه قسط التأمين أو الاشتراك الذي ينص عليه عقد التأمين (عبد الوهاب، 2018، ص131)

وَيَدْخُلُ نِظَامُ التَّأْمِينِ ضِدَّ الْمَخَاطِرِ الْمِهْنِيَّةِ فِي الْمَفْهُومِ الْعَامِ لِعَقْدِ التَّأْمِينِ، فَعَقْدُ التَّأْمِينِ عَلَى الْعَمَالِ هُوَ عَقْدٌ يَرِمُهُ صَاحِبُ الْعَمَلِ بِصِفَتِهِ مُؤَمَّنٌ لَهُ مَعَ إِحْدَى شَرَكَاتِ التَّأْمِينِ بِصِفَتِهَا الْمُؤَمَّنُ وَذَلِكَ ضِدَّ كُلِّ مَا مِنْ شَأْنِهِ أَنْ يُهَدَّدَ سَلَامَةُ الْعَمَالِ التَّابِعِينَ لِلْمَنْشَأَةِ، وَبِمُقْتَضَى هَذَا الْعَقْدِ يَلْتَزِمُ الْمُؤَمَّنُ لَهُ بِأَدَاءِ أَقْسَاطِ لَهَا صِفَةِ الدَّوْرِيَّةِ، أَوْ مِبَالِغِ مَالِيَّةِ عَلَى وَجْهِ الْعَمُومِ عَلَى الْوَجْهِ الْمُتَّفَقِ عَلَيْهِ فِي الْعَقْدِ وَذَلِكَ نِظِيرَ الْإِتْرَامِ الْمُؤَمَّنُ وَهُوَ شَرِكَةُ التَّأْمِينِ بِأَدَاءِ مِبْلَغِ مَالِي إِلَى الْمُؤَمَّنِ لَهُ سِوَاءِ عَلَى هَيْئَةِ مِبْلَغِ مُحَدَّدٍ، أَوْ رَاتِبِ دَوْرِيٍّ أَوْ غَيْرِهَا مِنْ صُورِ التَّعْوِيضِ الْمَالِيِّ، أَوْ إِلَى أَيِّ مُسْتَفِيدٍ تَمَّ تَحْدِيدُهُ بِمَوْجِبِ عَقْدِ التَّأْمِينِ، وَذَلِكَ عِنْدَ تَحَقُّقِ الْخَطَرِ الْمُتَّفَقِ عَلَيْهِ أَوْ الْمُؤَمَّنُ ضِدَّهُ فِي عَقْدِ التَّأْمِينِ، أَوْ حُلُولِ الْأَجْلِ الْمُتَّفَقِ عَلَيْهِ، وَذَلِكَ عَلَى صُورَةٍ تَتَعَلَّقُ بِبَيْئَةِ الْعَمَلِ بِأَيِّ شَكْلِ وَبِحَسَبِ الْغَطَاءِ التَّأْمِينِيِّ الْمُتَّفَقِ عَلَيْهِ فِي الْعَقْدِ (حَسِين، 2015، ص51)

وَالْوَاقِعُ أَنَّ هُنَاكَ حَدًّا أَدْنَى إِلْزَامِيًّا مِنَ التَّغْطِيَةِ التَّأْمِينِيَّةِ الَّتِي تَتَّفَقُ مَعَ الطَّابِعِ الْحَمَائِيِّ لِقَوَاعِدِ قَانُونِ الْعَمَلِ؛ لِأَنَّ الْمَشْرُوعَ عَنِ طَرِيقِ هَذَا الْقَانُونِ يَسْعَى إِلَى تَوْفِيرِ حَدِّ كَافٍ مِنَ الْحَمَايَةِ لِلْعَامِلِ، عَلَى إِعْتِبَارِ أَنَّهُ الطَّرْفُ الْأَضْعَفُ فِي عِلَاقَةِ الْعَمَلِ، وَهُوَ مَا يَعْني أَنَّ التَّأْمِينِ عَلَى الْعَمَالِ ضِدَّ مَخَاطِرِ إصَابَاتِ الْعَمَلِ لَا يَبْدُ أَنْ يَكُونَ مِتَضْمِنًا حَدًّا أَدْنَى لِلتَّأْمِينِ مِنْ مَخَاطِرِ عَدَمِ قُدْرَةِ الْعَامِلِ عَلَى الْكَسْبِ مِنْ خِلَالِ عَمَلِهِ، سِوَاءِ كَانَ عَمَلًا تَقْلِيدِيًّا أَوْ عَنِ بُعْدٍ؛ نِظْرًا لِأَنَّ الْهَدْفَ مِنْ هَذَا النِّظَامِ هُوَ تَحْقِيقُ الْإِسْتِقْرَارِ وَالْأَمَانِ الْمَادِي لِلْعَامِلِ فِي حَالَاتِ عَدَمِ قُدْرَتِهِ عَلَى الْكَسْبِ نَتِيجَةً لِإصَابَةِ الْعَمَلِ أَوْ الْمَرَضِ الْمِهْنِيِّ (أَحْمَد، 2019، ص106)

وَيَضْمَنُ عَقْدُ التَّأْمِينِ عَلَى الْعَامِلِ كَافَةَ الْمَخَاطِرِ الَّتِي يَقْرَبُ بِهَا صَاحِبُ الْعَمَلِ عِنْدَ إِبْرَامِهِ لِهَذَا الْعَقْدِ، دُونَ غَيْرِهَا مِنَ الْمَخَاطِرِ الَّتِي قَدْ تَقَعُ بِصُورَةٍ عَرْضِيَّةٍ، مَعَ الْوَضْعِ فِي الْإِعْتِبَارِ أَنَّ صَاحِبَ الْعَمَلِ يَلْتَزِمُ بِطَبِيعَةِ الْحَالِ بِإِخْطَارِ شَرِكَةِ التَّأْمِينِ بِالْمَخَاطِرِ الَّتِي تَسْتَجِدُّ أَتْنَاءَ سَرِيَانِ الْعَقْدِ، كَاسْتِحْدَاثِ إِنتَاجِ لِمَوَادٍ مُعَيَّنَةٍ تَتَسَمُّ بِالْخَطُورَةِ كَالْمَوَادِّ الْكِيمِيَانِيَّةِ وَالْمُلْتَهَبَةِ، أَوْ تَغْيِيرِ النِّشَاطِ الْخَاصِّ بِالْمَنْشَأَةِ إِلَى نِشَاطٍ آخَرَ يَتَضَمَّنُ صُورَةً خَاصَّةً مِنَ الْمَخَاطِرِ، وَهُوَ الْإِلْتِرَامُ الَّذِي يَقْرَضُهُ الْقَانُونُ عَلَى الْمُؤَمَّنِ لَهُ بِصِفَةِ عَامَّةٍ، إِذْ يَلْتَزِمُ بِإِعْلَامِ الْمُؤَمَّنِ بِالظُرُوفِ الَّتِي تَسْتَحْدِثُ طَالَمَا كَانَ مِنْ شَأْنِهَا التَّأْيِيرُ عَلَى عَمَلِيَّةِ التَّأْمِينِ، وَذَلِكَ طَالَمَا كَانَ عَقْدُ التَّأْمِينِ عَلَى الْعَامِلِ سَارِيًّا، وَيَتْرَتَّبُ عَلَى إِخْلَالِ صَاحِبِ الْعَمَلِ بِهَذَا الْإِلْتِرَامِ سَقُوطُ حَقِّهِ فِي التَّأْمِينِ عَلَى الْعَامِلِ، أَوْ خَفْضُ قِيَمَةِ التَّأْمِينِ بِمَا يُعَادِلُ تَأْيِيرَ هَذَا الْإِخْلَالِ عَلَى إصَابَةِ الْعَمَلِ، الْأَمْرُ الَّذِي يَضَعُ عَلَى عَاتِقِهِ الْإِتْرَامَ بِأَدَاءِ التَّعْوِيضِ لِلْعَامِلِ أَوْ أَدَاءِ الْفَارِقِ بَيْنَ قِيَمَةِ التَّعْوِيضِ وَقِيَمَةِ الْمِبْلَغِ الَّذِي تَتَّحْمَلُهُ شَرِكَةُ التَّأْمِينِ (شَقُور، 2023، ص98)

وَيُفَرِّقُ الْقَانُونُ بَيْنَ الْمُؤَمَّنِ لَهُ حُسْنِ النِّيَّةِ وَالْمُؤَمَّنِ لَهُ سِيءِ النِّيَّةِ، وَيَتَحَقَّقُ سِوَاءُ النِّيَّةِ بِإِخْفَاءِ صَاحِبِ الْعَمَلِ مَعْلُومَاتٍ مَهْمَةٍ، أَوْ الْإِدْلَاءِ بِبَيِّنَاتٍ كَاذِبَةٍ أَوْ عَدَمِ إِخْطَارِ شَرِكَةِ التَّأْمِينِ بِمَسْتَجِدَاتٍ قَدْ تُوْدِي إِلَى زِيَادَةِ إِحْتِمَالَاتِ الْخَطَرِ الْمُؤَمَّنِ مِنْهُ، وَمَعَ ذَلِكَ فَعَلَى الْمُؤَمَّنِ أَنْ

يُثبت سوء نية المؤمن له إذ أن الأصل في العقود بصفة عامة هو حسن النية، وعلى مدعي العكس أن يثبت صحة ادعائه (أبا العلا، 2023، ص24)

كما يلزم القانون صاحب العمل بأن يخطر شركة التأمين عند تحقق الخطر المؤمن منه، وذلك خلال المدة التي حددها عقد التأمين، فإذا لم ينص العقد على مدة محددة يكون هذا الأجل هو المدة المعقولة والتي يستقل قضاء الموضوع بتحديدتها، ويجوز للمؤمن في حالة عدم التزام المؤمن له أن يطلب النزول بالقيمة التأمينية بما يتفق مع حجم الضرر الذي تحقق نتيجة عدم إبلاغه، كما يحق له فسخ عقد التأمين إذا ثبت أن التراخي في الإبلاغ كان بهدف الحيلولة دون تحققه من أسباب وقوع هذا الخطر، وهو ما يتفق مع سوء نية المؤمن له (أبو العباس، 2016، ص63)

ويرى الباحث أن المخاطر التي يجب أن يتضمنها عقد التأمين هي صورتين من المخاطر، الأولى هي المخاطر المعتادة التي تتصل ببيئة العمل التي يعمل بها العامل المؤمن عليه، والثانية هي المخاطر الخاصة التي يحددها صاحب العمل أو يفصح عنها عند التعاقد مع شركة التأمين، والتي يتم النص عليها في عقد التأمين

ويؤثر نظام العمل عن بُعد إشكالية عدم وقوع بيئة العمل تحت إشراف صاحب العمل أو سيطرته المادية عليها، وبالتالي قد لا يتحقق علم صاحب العمل بما تتضمنه هذه البيئة من مخاطر، فاختيار هذه البيئة يخضع للعامل نفسه، والذي يقرر النطاق المكاني للعمل، كما يمكنه تغيير هذا المكان دون قيد، إلا لو اتفق على غير ذلك في عقد العمل، ومع ذلك يخرج مكان ممارسة العمل عن إدارة وإشراف صاحب العمل في أغلب الأحوال، مما تنتفي معه مسؤوليته عن ضمان ما يتحقق في هذه البيئة من أخطار تُهدد العامل، وبالتالي تقتصر المخاطر التي يضمنها صاحب العمل في هذه الحالة على ما يتفق عليه مع العامل، شريطة ألا يخل صاحب العمل بتوفير احتياطات الأمن والسلامة التي ترد في الاتفاق المُبرم بينه وبين العامل

### المطلب الثالث: الاستثناءات في مجال تأمين إصابات العاملين عن بُعد

تضمن القانون الإماراتي مجموعة من الاستثناءات التي ترد على نظام التأمين على العاملين في المنشآت الخاصة سواء في نظم العمل التقليدية أو نظم العمل عن بُعد، وهي الاستثناءات التي تُسري على نظام خطاب الضمان المصرفي ونظام التأمين التقليدي على حد سواء

## 1. الاستثناءات على نظام خطاب الضمان:

نصّ المُشرِّع على هذه الاستثناءات عن طريق المادة (3) فقرة (أ) من «القرار الوزاري رقم (318) لسنة 2022 بشأن الضمان المصرفي والتأمين على حقوق العمال»، حيث نصّت المادة المذكورة على عدد من الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يتقدم بطلب لاسترداد الضمان المشمول بالخطاب المصرفي، أو صرف المبلغ المُتبقّي من هذا الضمان بعد صرف الباقي في الحالات التي حدّدها القانون، وهي الحالات الآتية:

1. إلغاء تصريح العمل الذي حصل عليه العامل وتقديم صاحب العمل ما يُفيد مغادرته إقليم الدولة للجهات المُختصة؛ حيث يفقد خطاب الضمان في هذه الحالة محله ويصبح لا جدوى منه.

2. وفاة العامل الذي قدّم خطاب الضمان لتأمين مُستحقّاته المالية في حالة إصابة العمل، وتقديم صاحب العمل للجهات المُختصة ما يُفيد دفنه في إقليم الدولة أو نقل الجثمان إلى موطن العامل.

3. تقديم ما يُفيد ترك العامل للمنشأة المهنية الخاصة بصاحب العمل وانتقاله إلى عمل جديد، وإرتباطه بعمله الجديد بعلاقة عمل.

4. تقديم ما يُفيد حصول العامل على مُستحقّاته المالية التي أقرّها القانون.

ويرى الباحث أن هذه الاستثناءات تتفق مع طبيعة خطاب الضمان كوثيقة أو أداة لضمان حق العامل، وبالتالي تنتفي الحكمة من استمرار سريان هذا الخطاب في حالة انتفاء وظيفته التي تتمثل في تأمين هذه الحقوق إما لأنه تمّ الوفاء بها بالفعل أو لاستحالة الوفاء بها؛ حيث ينقضي التزام صاحب العمل في الحالتين تجاه العامل، وهي الاستثناءات التي يتفق فيها نظامي العمل التقليدي والعمل عن بُعد، باعتبار العمل عن بُعد هو أحد النظم التي تُدرج تحت علاقات العمل بصفة عامة، بحيث تُسري عليها القواعد العامة الواردة في قانون العمل

## 2. الاستثناءات على نظام التأمين التقليدي وتطبيقها على العمل عن بُعد:

يستثنى من الضمان في نظام التأمين التقليدي على العمال عدد من المخاطر، إما عن طريق النصّ الصريح في عقد التأمين عن طريق تحديد عدد من الأخطار في هذا العقد والنصّ على استبعادها من الضمان الذي يشملها، وإما عن طريق غير مباشر باللجوء إلى تحديد نطاق مُعين للخطر المؤمن منه في عقد التأمين، مما يعني استبعاد ما عداه من مخاطر من نطاق عقد التأمين بمفهوم المخالفة، وهو الاستبعاد الذي قد يتحقّق بناءً على

تطبيق نص تشريعي على استبعاد بعض الأخطار مثل استبعاد الخطأ العمدي، والأخطاء المبنية على غش المؤمن له، أو يتم بناءً على إرادة المتعاقدين في عقد التأمين والتي قد تستبعد بعض المخاطر من نطاق التغطية التأمينية، وذلك امتثالاً للطبيعة الرضائية لعقد التأمين، حيث يملك أطراف العقد - بموجب هذه الطبيعة - وضع الشروط التي تتجه إليها إرادتهم، طالما لم تتضمن هذه الشروط مخالفة لقواعد قانونية أمره (أبوالعدس، 2016، ص112)

كما تُستثنى من التغطية التأمينية الحالات التي يتحقق فيها الخطر بناءً على إرادة أو فعل العامل التقليدي أو العامل عن بُعد، وهي الحالات التي يتحقق فيها سوء النية أو الخطأ الجسيم، إذ أنه من شأن هذه الحالات أن تفقد العامل حقه في التعويض سواء كان مصدر هذا التعويض هو صاحب العمل أو شركة التأمين

ونظمت المادة (38) من «قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (33) لسنة 2021 المعدل»، الحالات التي تُستثنى من التغطية التأمينية على الرغم من تحقق الخطر المؤمن منه، والتي تتحلل فيها شركة التأمين من التزامها العقدي بأداء التعويض للعامل على الرغم من تحقق الخطر موضوع العقد، الأمر الذي ينطبق على نظامي العمل التقليدي والعمل عن بُعد

ففي حالة إصابة العامل نفسه سواء كان عاملاً تقليدياً أو عن بُعد بشكل عمدي يُعد المناطق في تحقق هذا الاستثناء هو نية العامل، إذ يسقط حقه في التأمين طالما أنصفت نيته إلى إحداث الإصابة بصورة عمدية، وسواء كان الدافع هو الحصول على مبلغ التأمين عن طريق الغش، أو الرغبة في إيذاء نفسه لسبب أو لآخر (الأودن، 2016، ص201)، كما يُعد تعاطي المخدرات والمسكرات من قبيل الخطأ المهني الجسيم الذي يحرم العامل التقليدي أو عن بُعد من حقه في الحصول على التعويض من قبل شركة التأمين، كما يُحرم ورثته من الحق في المطالبة بهذا التعويض في حالة وفاته (عكش، 2013، ص179)

أما في حالة تعمد مخالفة قواعد السلامة المهنية فلا يجوز سريان الاستثناء الخاص بهذه الحالة إلا بعد ثبوت علم العامل بهذه الاشتراطات، وهو ما يتحقق عند تضمينها في لوحات إرشادية تُوضع في أماكن بارزة في المنشأة العمالية، أو توزيعها على العمال مع التوقيع بالعلم، أو ثبوت هذا العلم بأي صورة من صور الإثبات، كما يستثنى أيضاً سوء السلوك الذي نتج عنه الإصابة، لذا يتحقق هذا الاستثناء في حالة حدوث الإصابة نتيجة مشاجرة، أو نتيجة تخريب مُتعمد من العامل للأدوات التي يستخدمها، وغيرها من صور سوء السلوك، ومن الجدير بالذكر أنه يصعب استثناء العامل عن بُعد في هذه الحالة؛ حيث أنه يعمل خارج إطار المنشأة التي قررت قواعد السلامة المهنية فلا تُطبق عليه لوائحها، ولكن من الممكن استثناء العامل عن بُعد في حالة مخالفة قواعد السلامة التي تتعلق

بِالدَّوْلَةِ وَلَمْ يَلْتَزِمْ بِهَا كَالْوَقُوفِ فِي إِشَارَاتِ الْمُرُورِ، عَدَمُ الْخُرُوجِ فِي الْعَوَاصِفِ الشَّدِيدَةِ الَّتِي يَنْتَجُ عَنْهَا إِصَابَةٌ مَبَاشِرَةٌ لَهُ، فَفِي تِلْكَ الْحَالَةِ يَسْتَتْنِي لِإِهْمَالِهِ الْجَسِيمِ فِي حَقِّ نَفْسِهِ

كَمَا أَنَّ رَفْضَ الْعَامِلِ لِلخُضُوعِ لِلْفَحُوصَاتِ الطَّبِيَّةِ يُعَدُّ هَذَا الْإِسْتِثْنَاءَ مِنْ صُورِ تَعَمُّدِ الْعَامِلِ إِذَاءَ نَفْسِهِ؛ حَيْثُ إِنَّ رَفْضَ الْعَامِلِ التَّقْلِيدِيَّ أَوْ عَنِ بُعْدِ الخُضُوعِ لِلْفَحُوصَاتِ الطَّبِيَّةِ الْإِلْزَامَةِ، أَوْ تَعَاظِي الْعِلَاجِ، أَوْ الخُضُوعِ لِلجِرَاحَةِ الْإِلْزَامَةِ يَتَرْتَبُ عَلَيْهِ تَدَاهُورُ حَالَتِهِ الصَّحِيَّةِ وَمُضَاعَفَةُ آثَارِ الْإِصَابَةِ، وَتَعَرُّضُهُ لِلْمُضَاعَفَاتِ الطَّبِيَّةِ الَّتِي قَدْ تَصَلُّ لِلوَفَاةِ، وَهُوَ مَا يُعَدُّ اسْتِثْنَاءً مِنَ الْمَخَاطِرِ الَّتِي يُجَبِّزُ الْقَانُونُ التَّأْمِينِ مِنْهَا، وَعَلَى هَذَا يَسْقُطُ حَقُّهُ فِي التَّعْوِيضِ التَّأْمِينِيِّ عَنِ إِصَابَةِ الْعَمَلِ أَوْ الْمَرَضِ الْمَهْنِيِّ فِي هَذِهِ الْحَالَةِ كَمَا يَسْقُطُ حَقُّ وَرَثَةِ الْعَامِلِ فِي التَّعْوِيضِ فِي حَالَةِ وَفَاتِهِ (الْمَنَاصِيرُ، 2020، ص81)

وَيَرَى الْبَاحِثُ أَنَّ مَنَاطَ اسْتِحْقَاقِ الْعَامِلِ لِلتَّعْوِيضِ التَّأْمِينِيِّ كَنْتِجَةُ لَتَحَقُّقِ الْخَطَرِ الْمُؤَمَّنِ مِنْهُ هُوَ حُسْنُ نِيَّةِ الْعَامِلِ، وَتَحَقُّقُ هَذَا الْخَطَرِ بِصُورَةٍ قَدْرِيَّةٍ، فَيَخْرُجُ عَنِ هَذَا الْمَنَاطِ مَا يَقَعُ مِنْ أخطَارِ نَتِجَةِ لِإِرَادَةِ الْعَامِلِ أَوْ ارْتِكَابِهِ أَيِّ مِنَ الْأخطَاءِ الْجَسِيمَةِ، بِمَا يُسْقُطُ حَقُّهُ فِي الْمَطَالِبَةِ بِالتَّعْوِيضِ الْمُتَّفَقِّ عَلَيْهِ فِي عَقْدِ التَّأْمِينِ، سِوَاءِ كَانِ الْعَامِلُ يُوَدِّي مَهْنَتَهُ بِالشَّكْلِ التَّقْلِيدِيِّ أَوْ عَنِ بُعْدِ

كَمَا يَرَى الْبَاحِثُ أَنَّ مَبْدَأَ حَسَنِ النِّيَّةِ هُوَ مَبْدَأُ عَامٍ فِي الْعُقُودِ كَافَّةٍ، بِحَيْثُ يَتَرْتَبُ عَلَى ثَبُوتِ سِوَاءِ النِّيَّةِ حَرَمَانِ الْعَامِلِ مِنَ التَّعْوِيضِ، سِوَاءِ كَانِ فِي نِظَامِ الْعَمَلِ التَّقْلِيدِيِّ أَوْ الْعَمَلِ عَنِ بُعْدِ، وَمَعَ ذَلِكَ مِنَ الْمَمْكَنِ أَلَّا يَكُونَ فِي إِمْكَانِ الْعَامِلِ الخُضُوعِ لِلتَّكشِفِ الطَّبِيِّ بِوِاسِطَةِ الْجِهَةِ الطَّبِيَّةِ الَّتِي تَتَّبِعُ لَهَا الْمُنشَأَةَ الْمَهْنِيَّةَ، أَوْ الْعِيَادَةَ الَّتِي يُنْشِئُهَا صَاحِبُ الْعَمَلِ فِي الْمُنشَأَةِ نِظْرًا لِوُجُودِ الْعَامِلِ خَارِجَ النِّطَاقِ الْمَكَانِيِّ لِلْمُنشَأَةِ، وَاضْطِرَارِهِ لِلخُضُوعِ لِلتَّكشِفِ الطَّبِيِّ فِي مَنشَأَةٍ طَبِيَّةٍ أُخْرَى، إِذْ أَنَّ الْإِلْزَامَةَ بِالتَّوَجُّهِ إِلَى جِهَةِ طَبِيَّةٍ مُعَيَّنَةٍ مَعَ إِصَابَتِهِ قَدْ يَتَرْتَبُ عَلَيْهِ تَفَاقُمُ هَذِهِ الْإِصَابَةِ لِأَسِيْمَا إِنْ كَانِ عُنْصُرُ الْوَقْتِ مِنَ الْعَنَاصِرِ الَّتِي تُوضَعُ فِي الْإِعْتِبَارِ، وَفِي هَذِهِ الْحَالَةِ لَا يُعَدُّ رَفْضُهُ الخُضُوعِ لِلْفَحْصِ الطَّبِيِّ بِوِاسِطَةِ طَبِيبِ الْمُنشَأَةِ أَوْ الْجِهَةِ الْمُخْتَصَّةِ بِهَا رَفْضًا لِلْعِلَاجِ، طَالَمَا أَنَّهُ قَدْ قَامَ بِالْإِجْرَاءَاتِ الْمَعْتَادَةِ فِي هَذِهِ الْحَالَةِ وَخَضَعَ لِلْفَحْصِ الطَّبِيِّ بِوِاسِطَةِ جِهَةٍ طَبِيَّةٍ مُعْتَمَدَةٍ دَرَاءَ لِمَا قَدْ يَتَرْتَبُ عَلَى تَأخُرِ الْفَحْصِ مِنَ مَخَاطِرِ.

## الخاتمة:

لَا يَسْتَقِلُّ نِظَامُ الْعَمَلِ عَنِ بُعْدِ فِي نِظَامِ التَّأْمِينِ عَلَى الْعَمَالِ وَتَعْوِيضِهِمْ عَنِ إِصَابَةِ الْعَمَلِ عَنِ النِّظْمِ التَّقْلِيدِيِّ فِي الْعَمَلِ بِالْقِطَاعِ الْخَاصِّ؛ حَيْثُ فَرَضَ الْمُشْرَعُ نِظْمَ مُحَدَّدَةً لِتَعْوِيضِ الْعَامِلِ فِي حَالَةِ إِصَابَتِهِ بِأَيِّ مِنَ الْإِصَابَاتِ أَوْ الْأَمْرَاضِ الْمُرتَبِطَةِ بِالْمَهْنَةِ، وَهِيَ

النظم التي تشمل التعويض من قبل صاحب العمل أو التعويض من خلال النظم التأمينية أو خطابات الضمان، وهي نظم تسري على كافة صور العمل سواء العمل التقليدي أو العمل عن بُعد.

وتتمثل المخاطر الأساسية التي يجوز التعويض عنها في إصابات العمل والأمراض المهنية، والتي ينتج عنها عجز العامل عن أداء واجبه المهني سواء كلياً أو جزئياً، أو يترتب عليها وفاة العامل، كما ترك المشرع في مجال التعويض عن طريق التأمين للأطراف إضافة ما يتلاءم من المخاطر مع طبيعة العمل الذي يقوم به العامل، أو الظروف المهنية الخاصة والتي تختلف باختلاف الأنشطة المهنية

### أولاً- النتائج:

1. يتفق نظام العمل عن بُعد مع نظام العمل التقليدي في القواعد الخاصة بالتعويض عن إصابة العمل، كنتيجة منطقية لتضمن قانون العمل تنظيم هاتين الصورتين على النحو ذاته دون تفرقة بينهما في الأحكام.
2. يصعب حصر المخاطر التي يتم التأمين ضدها في بيئة العمل عن بُعد، لا سيما مع عدم خضوع النطاق المكاني للعمل لإشراف ورقابة صاحب العمل، مما يفتي علمه بما قد يُحيط العامل من أخطار في بيئة العمل في هذه الحالة.
3. يُستثنى من نطاق عقد التأمين على العامل مجموعة من المخاطر، حدّد بعضها القانون، كما يُحدّد البعض الآخر من خلال إرادة أطراف العقد، وهي المخاطر التي يشترك فيها العمل التقليدي والعمل عن بُعد.
4. لا يُعد رفض العامل الخضوع للفحص الطبي بالجهة التي حدّدها صاحب العمل رفضاً للعلاج يستوجب سقوط حقه في التعويض في نظام العمل عن بُعد، طالما بادر العامل بالخضوع للعلاج بجهة طبية مُعتمدة فرضها القرب المكاني وخشية تفاقم الإصابة إذا انتظر للتوجه إلى الجهة التي حدّدها صاحب العمل.

### ثانياً- التوصيات:

1. تعديل «قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (33) لسنة 2021 المعدل»، والنص على نظام قانوني مستقل للتعويض عن إصابات العمل عن بُعد؛ نظراً لاختلاف طبيعة البيئة المهنية لهذه الصورة من نظم العمل واختلاف المخاطر التي يتعرّض لها العامل فيها.

ضمانات العامل في التعويض عن إصابات العمل عن بُعد في القانون الإماراتي: دراسة تحليلية (374 - 405)

2. تعديل المادة (37) فقرة (3) من «قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (33) لسنة 2021 المعدل» وعدم تحديد حد أقصى للتعويض المستحق في حالة إصابة العامل سواء بشكل تقليدي أو عن بُعد تحقيقاً لمصلحة العامل.
3. حظر الجمع بين التعويض عن إصابة العمل التقليدي أو عن بُعد بموجب قانون العمل وقانون المعاملات المدنية، وقصر حق العامل في المطالبة بالتعويض على قواعد قانون العمل بعد إلغاء الحد الأقصى للتعويض الوارد في المادة (37).
4. رفع قيمة خطاب الضمان بالنسبة لتأمين العامل التقليدي أو عن بُعد لتصل إلى خمسة آلاف درهم اتفاقاً مع تطور قيمة النفود واتساقاً مع طبيعة القيم المالية المعاصرة.
5. النص على مادة صريحة في قانون العمل في حالة إصابة العامل عن بُعد نظراً لصعوبة حصر المخاطر التي يتعرض لها بأن تُشكل لجنة فنية طبية ولجنة تقنية تفحص أسباب حدوث الإصابة، ثم تقرر هذه اللجنة استحقاق العامل عن بُعد للتعويض أم لا يستحق ذلك.

## قائمة المصادر والمراجع:

### أولاً- الكتب:

- أحمد، خالد حسن (2019). ، الدليل الوافي في شرح قانون التأمينات الاجتماعية وفقاً لآخر التعديلات. دار الكتب والدراسات العربية، القاهرة.
- الأحمد، وسيم حسام الدين (2023). شرح قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل. دار الحافظ للنشر والتوزيع، أبوظبي.
- الأودن، سمير (2016). التعويض عن إصابات العمل في مصر والدول العربية. منشأة المعارف، القاهرة.
- حسين، محمد عبد الظاهر (2015). عقد التأمين - مشروعته وآثاره وإنهاؤه - دراسة مقارنة. دار الفكر والقانون، القاهرة.
- الدلوي، ناجي علي محمد (2020). الحماية القانونية للعامل في القطاع الخاص. المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية، القاهرة.
- رمضان، سيد محمود (2014). الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- الشامسي، أحمد عبدالله (2017). التعويض عن إصابات العمل في قانون العمل الإماراتي - دراسة مقارنة. مكتبة المستقبل للنشر والتوزيع، دبي.
- شفيق، محمد (2017). التثريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.

- الظاهر، حمد عبد الله (2016) إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- عبد المجيد، خالد السيد محمد (2014). شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد - دراسة مقارنة. مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض.
- عبد الوهاب، أشرف أحمد (2018). عقد العمل في ضوء آراء الفقهاء والتشريع وأحكام القضاء - دراسة مقارنة. دار العدالة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- عجيز، محمد أحمد (2016). دور الخطأ في التأمين ضد إصابات العمل - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة.
- أبو العدس، وليد (2016). التأمين وأصول الخطر العملية. دار أمجد للطباعة والنشر. عمان.
- لطفي، محمود حسام (2018). الوسيط في قانون العمل - دراسة في التشريع المصري والفرنسي وتشريعات دول مجلس التعاون الخليجي. دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- ملكواوي، بشار عدنان (2019). أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي - دراسة مقارنة. دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
- يوسف، أمير فرج (2018). قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي. مركز الكتب والدراسات العربية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

### ثانياً- الرسائل العلمية:

- الباقوري، (2016). كريمة جلال، التعويض عن إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني - دراسة مقارنة بقانون التأمينات الاجتماعية الكويتي. [رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية]. عمان.
- شقور، أحمد عبد الكريم مصطفى (2023) إصابات العمل ومسؤولية التعويض عنها- دراسة مقارنة. [رسالة ماجستير، جامعة القدس]. فلسطين.
- عكش، علي محمد حسن (2013). التعويض عن إصابة العمل في القانون الإماراتي- دراسة مقارنة. [رسالة ماجستير، جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا]. الإمارات.
- علوان، إيمان عبد الجليل (2020). دور التأمين الخاص في تغطية التعويض عن إصابات العمل - دراسة في علاقات العمل الخاص. [رسالة ماجستير، جامعة قطر]. الدوحة.
- المناصير، جعفر حامد فايز (2020). أحكام التعويض عن إصابات العمل في التشريع الأردني. [رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط]. الأردن.

### ثالثاً- البحوث والدوريات:

- بالهوش، إسماعيل عبدول (2018). حماية أجر العامل وفقاً لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي. بحث منشور في مجلة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد 17 ، العدد (1)، ص230.

<https://doi.org/10.36394/jls.v17.i1.7>

صَمَانَاتِ الْعَامِلِ فِي التَّعْوِيضِ عَنِ إِصَابَاتِ الْعَمَلِ عَنِ بَعْدِ فِي الْقَانُونِ الْإِمَارَاتِيِّ: دَرَسَةٌ تَحْلِيلِيَّةٌ (374 - 405)

أبو زينة، أحمد (2020). تَأْمِينُ إِصَابَاتِ الْعَمَلِ فِي قَانُونِ الْعَمَلِ الْفِلَسْطِينِيِّ. بَحْثٌ مَنشُورٌ فِي مَجَلَّةِ الْجَامِعَةِ الْعَرَبِيَّةِ الْأَمْرِيكِيَّةِ لِلْبَحْثِ، مَجَلد 2 الْعَدَد (1)، ص1.

<https://doi.org/10.12816/0027370>

بن عمار، مقني (2016). فِكْرَةُ الْجَمْعِ بَيْنَ التَّعْوِيضَاتِ فِي مَجَالِ الْمَسْئُولِيَّةِ الْمَدْنِيَّةِ عَنِ إِصَابَاتِ الْعَمَلِ. بَحْثٌ مَنشُورٌ فِي مَجَلَّةِ مَنَازَعَاتِ الْأَعْمَالِ، الْمَجَلد 4، الْعَدَد (13)، ص23.

<https://doi.org/10.12816/0026561>

سرحان، عدنان (2014). صَمَانَاتِ الْعَامِلِ فِي التَّعْوِيضِ عَنِ إِصَابَاتِ الْعَمَلِ فِي الْقَانُونِ الْإِمَارَاتِيِّ. بَحْثٌ مَنشُورٌ فِي مَجَلَّةِ الْبَاخِثِ لِلدَّرَاسَاتِ الْأَكَادِيمِيَّةِ، عَدَد (4)، ص15-17.

العقيلة، زيد محمود (2013). الْحَمَايَةُ التَّشْرِيْعِيَّةُ لِأَجْرِ الْعَامِلِ فِي الْقَانُونِ الْإِمَارَاتِيِّ- دَرَسَةٌ مَقَارَنَةٌ. بَحْثٌ مَنشُورٌ فِي مَجَلَّةِ الْبَحْثِ الْقَانُونِيَّةِ وَالْاِقْتِصَادِيَّةِ، الْعَدَد (54)، ص885.

<https://doi.org/10.21608/mjle.2013.156935>

أبا العلا، سلطان فيحان (2023). إِصَابَةُ الْعَمَلِ - دَرَسَةٌ مَقَارَنَةٌ. بَحْثٌ مَنشُورٌ فِي الْمَجَلَّةِ الْإِلِكْتُرُونِيَّةِ الشَّامِلَةِ مَتَعَدَّةِ التَّخَصُّصَاتِ، الْعَدَد (60)، ص24.

عليات، محمد نجم إبراهيم (2021). الْمَسْئُولِيَّةُ الْمَدْنِيَّةُ النَّاشِئَةُ عَنِ إِصَابَاتِ الْعَمَلِ فِي الْقَانُونِ الْإِمَارَاتِيِّ- دَرَسَةٌ مَقَارَنَةٌ. بَحْثٌ مَنشُورٌ فِي جَامِعَةِ الْفَلَاحِ الْمَجَلد 9، الْعَدَد (6)، ص221.

الماجد، بشاير يوسف عبد العزيز (2020). عَقْدُ الْعَمَلِ عَنِ بَعْدِ بَيْنَ فِلْسَلْفَةِ الْخُصُوصِيَّةِ وَالْحَمَايَةُ لِحَقِّ الْعَامِلِ وَرَبِّ الْعَمَلِ فِي ظِلِّ جَائِحَةِ كُورُونَا. بَحْثٌ مَنشُورٌ فِي الْمَجَلَّةِ الدُّوَلِيَّةِ لِلْقَانُونِ، الْمَجَلد 9، الْعَدَد (4)، ص130.

<https://doi.org/10.29117/irl.2020.0138>

#### رَابِعاً- التَّشْرِيْعَاتُ وَالْأَحْكَامُ الْقَضَائِيَّةُ:

حُكْمُ الْمَحْكَمَةِ الْإِتْحَادِيَّةِ الْعُلْيَا، الطَّعْنُ رَقْم (276) لِسَنَةِ 22 ق، جِلْسَةٌ 24 أْبْرِيل 2002.

حُكْمُ الْمَحْكَمَةِ الْإِتْحَادِيَّةِ الْعُلْيَا، الطَّعْنُ رَقْم (310) لِسَنَةِ 22 ق، جِلْسَةٌ 11 فِبرَايِر 2001.

حُكْمُ الْمَحْكَمَةِ الْإِتْحَادِيَّةِ الْعُلْيَا، الطَّعْنُ رَقْم (633) لِسَنَةِ 20 ق، جِلْسَةٌ 17 دِيسَمْبَر 2000.

حُكْمُ الْمَحْكَمَةِ الْإِتْحَادِيَّةِ الْعُلْيَا، الطَّعْنُ رَقْم (542) لِسَنَةِ 21 ق، جِلْسَةٌ 30 أَكْتُوبَر 2001.

القَانُونُ الْإِتْحَادِي رَقْم (2) لِسَنَةِ 2001 بِشَأْنِ الضَّمَانِ الْاجْتِمَاعِيِّ وَالْمُعَدَّلِ بِالْمَرْسُومِ بِقَانُونِ إِتْحَادِي رَقْم (9) لِسَنَةِ 2019.

قَرَارُ مَجْلِسِ الْوُزَرَاءِ رَقْم (1) لِسَنَةِ 2022 فِي شَأْنِ اللَّائِحَةِ التَّنْفِيذِيَّةِ لِلْمَرْسُومِ بِقَانُونِ إِتْحَادِي رَقْم (33) لِسَنَةِ 2021 بِشَأْنِ تَنْظِيمِ عِلَاقَاتِ الْعَمَلِ.

قَرَارُ مَجْلِسِ الْوُزَرَاءِ رَقْم (33) لِسَنَةِ 2022 بِشَأْنِ إِصَابَاتِ الْعَمَلِ وَأَمْرَاضِ الْمِهْنَةِ.

الْمَرْسُومُ بِقَانُونِ إِتْحَادِي رَقْم (33) لِسَنَةِ 2021 بِشَأْنِ تَنْظِيمِ عِلَاقَاتِ الْعَمَلِ.

**الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:** **Romanized Arabic References:**

- 'aḥmd khālidu ḥasan ، al-dalīlu alwāfi fī sharḥi qānūni al-ta'amināti aliājtimā'iyyati waḥḥan li'ākḥiri al-ta'dilāti dāru alkuṭubi wa-l-dirāsāti al'arabiyyati alqāhiratu
- al'aḥmadi wasīmu ḥusāmu al-dīni sharḥu qānūni al'amali lidawlati al'imāriāity al'arabiyyati almuttaḥidati almarsūma biqānūnin athiādyi raqmu (33) Isna 2021 bisha'ani tanzīmi 'alāqāti al'amali dāru alḥāfiẓi lil-nashri wa-l-tawzī'i 'abwzby
- al'awdanu samīrālta'wīḍu 'an 'iṣābāti al'amali fī miṣra wa-l-dū'ali al'arabiyyati munassha'atu alma'arifi alqāhirati
- ḥusaynu muḥammadu 'abdi al-zāhiri'aqdu al-ta'amīni - mashrū'iyyatuhu wa'āthāruhu wa'inḥā'u'uhu – dirāsaton muqārinatun dāru alfikri wa-l-qānūni alqāhirati
- al-dlawiyyu nājī 'alī muḥammadālḥimāyatu alquanwinnayi lil-'āmili fī alqitā'i alkhāṣṣi almarkazu al'arabiyyu lil-dirāsāti wa-l-buḥūthi al'ilmiyyati alqāhiratu
- ramaḍānu sayyidu maḥmūdālwasītu fī sharḥi qānūni al-'amali waqānūnin al-ḍamāni aliājtimā'iyyi – dirāsaton muqārinatun ma'a al-taṭbīqāti al-qaḍā'iyyati dāru al-thaqāfati lil-nashri wa-l-tawzī'i 'umāna
- al-shiāamsiyyu 'aḥmd 'ibdālilh al-ta'wīḍu 'an 'iṣābāti al'amali fiā qānūni al'amali al-'imārittī- dirāsaton muqārinatun maktabatu almustaqbali lil-nashri wa-l-tawzī'i dby
- shafīqu muḥammadāltashrī'āti al-'umuāliyyatu wa-l-tu'amyānātu aliājtimā'iyyati almaktabu al-jāmi'iyyi al-ḥadīthi alqāhiratu
- al-zāhiru ḥamdu 'abdi al-lahi'iṣābātu al'amali bayna qānūni al'amali waquānawni al-ḍamāni aliājtimā'iyyi – dirāsaton muqārinatun dāru al-thaqāfati lil-nashri wa-l-tawzī'i 'ammāna
- 'abdu almajīdi khālidu al-sayyidi muḥammadsharḥu niẓāmi al-ta'amināti aliājtimā'iyyati al-su'ūdiyyi aljadīdi – dirāsaton muqārinatun maktabatu alqānūni wa-l-iāqtiṣādi al-rīḍi
- 'abdu alwahhābi 'ashrafa 'aḥmadu'aqdu al'amali fī ḍaw'i 'irā'i alfuqahā'i wa-l-tashrī'i wa'aḥkāmi alqaḍā'i – dirāsaton muqārinatun dāru al'adālāti lil-nashri

wa-l-tawzī'ī alqāhiratu

'ujayzun muḥammadu 'aḥmadadawru alkhaṭa'ī fī al-ta'amīni ḍidda 'iṣābāti al'amali  
– dirāsaton muqāranatun dāru al-nahḍati al'arabiyyati alqāhiratu

'abū al-'adasi walīdāla'tamīnu wa'uṣūlu al-khaṭari al-'amaliyyati dāru 'amjadi lil-  
ṭibā'ati wa-l-nashri 'ammāna

luṭfī maḥmūd ḥusāmālwasiṭu fī qānūni al'amali – dirāsaton fī al-tashrī'ī almiṣriyyi  
wa-l-farnisiyyi watashrī'āti dū'ali majlisi al-ta'āwuni alkhalijiyi dāru alma'rifati  
aljāmi'iyati alqāhiratu

malakāwiyyun basshāru 'adnāna'ahammu almabādi'ī al-qānūniyyati allatī taḥkumu  
'aqda al'amali alfaridiyyi – dirāsaton muqārinatun dāru alyāzūriyyi lil-nashri  
wa-l-tawzī'ī 'ammāna

yūsf 'amīru farajin qānūnu tanzīmi 'alāqāti al'amali al-'imāarittī markazu alktubi  
wa-l-dirāsāti al'arabiyyati lil-nashri wa-l-tawzī'ī al'iskandariyya

thāniā- al-rasā'ilu al-'ilmiyyatu

albāqūriyyu (2016). karīmatu jalāl , al-ta'wīḍu 'an 'iṣābāti al'amali fī qānūni  
al-ḍamāni aliājtimā'iyi al'urdunniyyi – dirāsaton muqāranatun biqānūni al-  
ta'amīnāti aliājtimā'iyati alkiwaytiyyi [رِسَالَةٌ] dukutwarāh jāmi'atu 'ammān  
al'arabiyya#i'ammān

shaqūrun 'aḥmadu 'abdi alkarīmi muṣṭafā'iṣābātu al'amali wamas'uiwwaluya al-  
ta'wīḍi 'anhā- dirāsaton muqāranatun [رِسَالَةٌ] miājastyr jāmi'atu alqudsi filastīna  
'akkash 'alī muḥammadi ḥasanāla'ta'wīḍu 'an 'iṣābati al'amali fiā alqānūni  
al'imāariāity- dirāsaton muqāranatun [رِسَالَةٌ] miājastyr jāmi'atu 'ujaman lil-'ulūmi  
wa-l-litkunwulwjayā al'imāarā'ut

'ulwānu 'imāni 'abdi aljalīlidawru al-ta'amīni alkhāṣṣi fī taghṭiyati al-ta'wīḍi 'an  
'iṣābāti al'amali – dirāsaton fī 'alāqāti al'amali alkhāṣṣi [رِسَالَةٌ] miājastyr jāmi'atu  
qaṭar al-dawḥatu

almanāṣīru ja'faru ḥāmīdi fāyīd'aḥkāmu al-ta'wīḍi 'an 'iṣābāti al'amali fiā al-tashrī'ī  
al'urdunniyyi [رِسَالَةٌ] miājastyr jāmi'atu al-sharqi al-'āwsaṭi al'urdunnu

thālithā- al-buḥūthu wa-l-dawaryiā'ut

bi-l-hawshi 'ismā'īla 'abdūlḥimāyatu 'ajri al'āmili wafqan li'ahkāmī qānūni al'amali alā'uthādiyyi al-'imāaritti baḥthun manshūrun fiā majallati al-shāriqati lil-'ulūmi al-qānūniyyati almujualladi 17 ، al'adadi (1)،230ص.

<https://doi.org/10.36394/jls.v17.i1.7>

'abū zīnata 'aḥmaduta'amīnu 'iṣābāti al'amali fī qānūni al'amali alfilasṭīniyyi baḥthun manshūrun fī majallati aljāmi'ati al'arabiyyati al'imrikiyita lil-buḥūthi mujalladin 2 al'adadi (1) ،1ص.

<https://doi.org/10.12816/0027370>

bn 'ammārin mḥny fikratu aljam'ī bayna al-ta'aīdīt fiā majāli almas'ūliyyati almadaniyyati 'an 'iṣābāti al'amali baḥthun manshūrun fiā majallati munāza'āti al-'ā'māli ، almujualladi 4، al'adadi (13)،23ص.

<https://doi.org/10.12816/0026561>

sirḥānu'adnānaḍimānātu al'āmili fī al-ta'wīdī 'an 'iṣābāti al'amali fī alqānūni al'imāaritti baḥthun manshūrun fī majallati albāḥithi lil-dirāsāti al'akādīmiyyati 'adadu (4)،15-17ص.

al'uqāyalatu zaydun maḥmūd alḥimā'iyya'uya l'ajri al'āmili fiā alqānūni al-'imāaritti- dirāsaton muqāranaton baḥthun manshūrun fiā majallati albuḥūthi alquanwinnayī wa-l-iāqtiṣādiyyati al'adadi (54)،885ص.

<https://doi.org/10.21608/mjle.2013.156935>

'abā al'alā sulṭāna fuyihān'iṣābatu al'amali - dirāsaton muqārinaton baḥthun manshūrun fī almajallati al'ilkrūniyyati al-shāmilati muta'addidati al-takhaṣṣuṣāti al'adadi (60)،24ص.

'ulayyāt muḥammad najmi 'ibrāhīmālmās'ūliyyata almadaniyyatu al-nāshi'iatu 'an 'iṣābāti al'amali fiā alqānūni al-'imāaritti- dirāsaton muqāranaton baḥthun manshūrun fiā jāmi'ati alfaliḥ almujualladu 9، al'adaduṣ

almājidi bishāyri yūsufa 'abdi al'azīzi 'aqdu al'amali 'an bu'din bayna falisalafati alkhuṣūṣiyyati wa-l-ḥimāyati liḥaqqi al'āmili warabbi al'amali fiā zilli jā'iḥati kūrūnā baḥthun manshūrun fiā almajallati al-dawliyyati lil-qānūni almujualladi 9، al'adadi (4)،130ص.

<https://doi.org/10.29117/irl.2020.0138>

rābi'ā- al-tashrī'ātu wa-l-'āḥkāmu al-qaḍā'iyyatu

ḥukmu al-maḥkamati aliāttiḥādiyyati al-'ulyā al-ṭa'ni raqmu (276) lasinti 22 q jilsati 24 'abrīl 2002.

ḥukmu al-maḥkamati aliāttiḥādiyyati al-'ulyā al-ṭa'ni raqmu (310) lisini 22 q jilsati 11 fibriāyr 2001.

ḥukmu al-maḥkamati aliāttiḥādiyyati al-'ulyā al-ṭa'ni raqmu (633) lisini 20 q jilsati 17 dīsimbira 2000.

ḥukmu al-maḥkamati aliāttiḥādiyyati al-'ulyā al-ṭa'ni raqmu (542) lisnu 21 q jalsati 30 uktūbara 2001.

alqānūnu alā'uthādiyyu raqmu (2) lasinti 2001 bisha'ani al-ḍamāni aliājtimā'iyyi wa-l-mu'addali bi-l-marsūmi biqānūnin athiāadyi raqmi (9) lisanati 2019.

qarāru majlisi alwuzarā'i raqmu (1) lisanati 2022 fi sha'ani al-lā'iḥati al-tanfidhiyyati lil-marsūmi biqānūnin athiāadyi rqmi (33) lisanati 2021 bisha'ani tanzīmi 'alāqāti al'amali

qarāru majlisi al-wuzarā'i raqmu (33) lisanati 2022 bisha'ani 'iṣābāti al-'amali wa'amrāḍi al-mihnati

al-marsūmu biqānūnin athiāadyi rqmu (33) lina 2021 bisha'ani tanzīmi 'alāqāti al-'amali

## Employee Guarantees for Compensating Remote Work Injuries under the UAE Law: An Analytical Study

Salem Khamis Al Naqbi<sup>(1)</sup>

Ayman Mohamed Osman<sup>(2)</sup>

### Abstract:

This study addresses a significant topic: the guarantees stipulated by the UAE legislator for compensating remote work injuries. Such compensation is a legal right granted to an employee who sustains a work-related injury or occupational disease. The study aims to elucidate all the entitlements of a remotely injured employee, and outline the procedures set forth by the UAE legislator for compensating such employees. It also explores the exceptions stipulated in cases where compensation is not applicable. The study found that the compensation system established by the legislator for traditional work aligns with that of remote work, with the exception of the difficulty in categorizing the risks specified in traditional work insurance and applying them to remote work. The study also presented several recommendations, most notably the need for the UAE legislator to dedicate specific provisions regulating remote work within Federal Decree-Law No. 33 of 2021 to make it more comprehensive, especially given that the nature of traditional work sometimes differs from that of remote work, which poses challenges in applying all traditional work injury compensations to remote work.

**Keywords:** Rights of the remote worker injured, legal compensation for the remote worker, insurance premium for remote worker injuries, exceptions to insurance for remote worker injuries.

---

(1) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)  
alnaqbi99.sk@gmail.com

(2) College of Law - UKB (Sharjah - U.A.E.)