

حماية العاملين في الكوارث: دراسة في ضوء أحكام نظام العمل السعودي

أريام مناحي ثنيان البقمي

باحثة ماجستير، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية

aryammunahi@gmail.com

المستخلص

تتناول هذه الدراسة موضوع حماية العاملين في الكوارث في ضوء النظام السعودي، خاصة مع ما يشهده العالم من تزايد في صور الكوارث وتنوع آثارها. وتتمثل مشكلة الدراسة في مدى كفاية الحماية التي يقرها النظام السعودي للعاملين في حالات الكوارث، من حيث التدابير الوقائية الواجبة قبل وقوع الكارثة، والإجراءات اللازمة أثناء حدوثها، والضمانات المقررة للعامل بعد وقوعها، ولا سيما فيما يتعلق باستمرار حقوقه وتعويضه عن الأضرار التي قد تلحق به. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي لدراسة الأحكام ذات الصلة في نظام العمل السعودي ولوائحها، ولا سيما لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، إلى جانب نظام التأمينات الاجتماعية والأنظمة واللوائح ذات الصلة بمتطلبات السلامة، مع الاستفادة من المنهج الوصفي في عرض مفهوم الكوارث وصورها وآثارها على العامل وعلاقة العمل.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: أن حماية العاملين في الكوارث لا تقوم على تنظيم مستقل، وإنما تستفاد من مجموعة من الأحكام المتفرقة في نظام العمل ولوائحها، ونظام التأمينات الاجتماعية، والأنظمة واللوائح ذات الصلة بمتطلبات السلامة. كما خلصت الدراسة إلى أن هذه الحماية تقوم على مراحل مترابطة، تبدأ بالوقاية من المخاطر قبل وقوع الكارثة، ثم حماية سلامة العاملين وحقوقهم أثناء الكارثة، وتنتهي بالحماية اللاحقة من خلال التعويضات المقررة متى كانت الإصابة الناشئة عن الكارثة متصلة بعلاقة العمل ودخلت في نطاق إصابات العمل.

كما انتهت الدراسة إلى عدد من التوصيات، أبرزها: توصية المنظم السعودي بإصدار لائحة أو أحكام تنظيمية لإدارة السلامة والصحة المهنية في المنشآت التي يقل عدد العاملين فيها عن خمسين عاملاً، بما يضمن حداً أدنى من التدابير الوقائية وخطط الطوارئ الملائمة لطبيعة هذه المنشآت.

الكلمات المفتاحية: الكوارث، حماية العاملين، السلامة والصحة المهنية، إصابات العمل، القوة القاهرة، عقد العمل، التعويضات، نظام العمل السعودي.

Protection of Workers During Disasters: A Study in Light of the Saudi Labor Law

Aryam Munahi Thunayyan Albaqami

Master's Researcher, Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia

aryammunahi@gmail.com

Abstract

This study examines the protection of workers during disasters in light of the Saudi legal system, particularly in view of the increasing forms of disasters worldwide and the diversity of their effects. The research problem lies in assessing the adequacy of the protection afforded by the Saudi legal system to workers in disaster situations, in terms of the preventive measures required before a disaster occurs, the procedures necessary during its occurrence, and the safeguards granted to workers after it has occurred, particularly with regard to the continuity of their rights and compensation for any harm they may sustain.

The study adopts the analytical method to examine the relevant provisions of the Saudi Labor Law and its regulations, particularly the Occupational Safety and Health Management Regulation, in addition to the Social Insurance Law and the laws and regulations related to safety requirements. It also draws on the descriptive method in presenting the concept of disasters, their forms, and their effects on workers and the employment relationship.

The study reached several findings, most notably that the protection of workers during disasters is not governed by a standalone legal framework, but is derived from various provisions scattered across the Labor Law and its regulations, the Social Insurance Law, and the laws and regulations related to safety requirements. The study also concluded that this protection is based on interconnected stages, beginning with risk prevention before the occurrence of a disaster, followed by the protection of workers' safety and rights during the disaster, and ending with subsequent protection through the prescribed compensation where the injury arising from the disaster is connected to the employment relationship and falls within the scope of work injuries.

The study further concluded with several recommendations, most notably that the Saudi regulator should issue a regulation or regulatory provisions on occupational safety and health management for facilities employing fewer than fifty workers, in order to ensure a minimum level of preventive measures and emergency plans appropriate to the nature of such facilities.

Keywords: Disasters, Worker Protection, Occupational Safety and Health, Work Injuries, Force Majeure, Employment Contract, Saudi Labor Law.

المقدمة

تُعد حماية العامل من المقاصد الأساسية التي تقوم عليها أنظمة العمل الحديثة، إذ لا تقتصر علاقة العمل على تبادل المنفعة بين العامل وصاحب العمل، بل تمتد لتشمل توفير بيئة عمل آمنة تكفل للعامل سلامته الجسدية والنفسية، وتضمن حقوقه في مواجهة المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء أداء عمله. وتزداد أهمية هذه الحماية في حالات الكوارث، سواء كانت كوارث طبيعية كالفيضانات والزلازل والحرائق، أم كوارث صناعية وصحية تؤثر في المنشآت والعاملين فيها، لما يترتب عليها من تهديد مباشر لحياة العامل وسلامته، فضلاً عما قد تسببه من اضطراب في سير العمل وتعطيل للمنشآت والإخلال بالالتزامات الناشئة عن عقد العمل.

وفي ظل ما يشهده العالم من تزايد في صور الكوارث وتنوع آثارها، برزت الحاجة إلى الوقوف على مدى كفاية الحماية التي يقرها النظام للعامل في مثل هذه الظروف الاستثنائية، من حيث التدابير الوقائية الواجبة قبل وقوع الكارثة، والإجراءات اللازمة أثناء حدوثها، والضمانات المقررة للعامل بعد وقوعها، ولا سيما فيما يتعلق باستمرار حقوقه وتعويضه عن الأضرار التي قد تلحق به. ومن هنا تبرز أهمية دراسة موضوع حماية العاملين في الكوارث في إطار نظام العمل السعودي، باعتبارها من الموضوعات التي تمس جانباً إنسانياً ومهنياً بالغ الأهمية، وبحث مدى قدرة التنظيم على تحقيق التوازن بين مصلحة المنشأة وضرورة حماية العامل بوصفه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية.

مشكلة الدراسة

مع ما قد تواجهه بيئة العمل من كوارث طبيعية أو صناعية أو صحية، تبرز الحاجة إلى توفير حماية نظامية فعالة للعاملين تكفل سلامتهم وتحافظ على حقوقهم في الظروف الاستثنائية. فالكارثة لا تقتصر أثرها على تعطيل المنشأة أو الإضرار بممتلكاتها، بل يمتد إلى العامل نفسه من حيث سلامته الجسدية، واستقرار علاقته التعاقدية، وحقوقه المالية والمهنية. وتثير هذه الظروف عدداً من التساؤلات حول مدى كفاية القواعد النظامية في تنظيم الالتزامات الواقعة على صاحب العمل، وحدود الحماية المقررة للعامل قبل وقوع الكارثة وأثناءها وبعدها.

وفي ضوء ما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيسي الآتي: ما مدى كفاية الحماية التي يوفرها نظام العمل السعودي للعاملين في حالات الكوارث، من حيث التدابير الوقائية، وحماية العامل أثناء الكارثة، وضمان حقوقه والتعويض عن الأضرار؟

ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ما المقصود بالكوارث في نطاق علاقة العمل؟
2. ما الأساس النظامي لحماية العاملين في حالات الكوارث في المملكة العربية السعودية؟
3. ما التزامات صاحب العمل وقائياً قبل وقوع الكارثة؟
4. ما حقوق العامل أثناء الكارثة وبعدها؟
5. ما دور التأمينات الاجتماعية في تعويض العامل عن الأضرار الناتجة عن الكارثة؟

أهداف الدراسة

1. بيان المقصود بالكوارث في نطاق علاقة العمل.
2. توضيح الأساس النظامي لحماية العاملين في حالات الكوارث في المملكة العربية السعودية.
3. بيان الالتزامات الوقائية التي تقع على عاتق صاحب العمل قبل وقوع الكارثة.
4. تحديد حقوق العامل أثناء الكارثة وبعدها، وبيان مدى الحماية المقررة له في كل مرحلة.
5. توضيح دور التأمينات الاجتماعية في تعويض العامل عن الأضرار الناتجة عن الكارثة.

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في بيان الحماية النظامية المقررة للعاملين في حالات الكوارث، كما تسهم الدراسة في توضيح مفهوم الكوارث في نطاق العمل، بما يسهم في إثراء المكتبة القانونية بالدراسات المتصلة بالحماية النظامية للعاملين في حالات الكوارث.

- الأهمية العملية:

تظهر الأهمية العملية لهذه الدراسة في ارتباطها بواقع بيئات العمل وما قد تتعرض له من كوارث قد تؤثر في العامل وسلامته وحقوقه. ومن ثم تسهم الدراسة في بيان التزامات صاحب العمل الوقائية، وبيان حقوق العامل أثناء الكارثة وبعدها، وإبراز دور التأمينات الاجتماعية في التعويض عن الأضرار الناتجة عنها، بما يفيد في رفع الوعي النظامي.

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي من خلال تحليل نصوص نظام العمل السعودي وما يتصل بها من قواعد السلامة والصحة المهنية، مع الاستفادة من المنهج الوصفي في عرض صور الكوارث وآثارها على العامل وعلاقة العمل.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة على بيان الحماية النظامية المقررة للعاملين في حالات الكوارث، من حيث بيان مفهوم الكوارث في نطاق علاقة العمل، والأساس النظامي للحماية، والتزامات صاحب العمل الوقائية، وحقوق العامل أثناء الكارثة وبعدها، ودور التأمينات الاجتماعية في التعويض عن الأضرار الناتجة عنها، وذلك في إطار نظام العمل السعودي ولوائحه، ونظام التأمينات الاجتماعية، والأنظمة ذات الصلة.

- الحدود المكانية:

تقتصر هذه الدراسة على المملكة العربية السعودية، من خلال تناول الأحكام النظامية المنظمة لحماية العاملين في حالات الكوارث في ضوء نظام العمل السعودي ولوائحه والأنظمة ذات الصلة.

- الحدود الزمانية:

تقتصر هذه الدراسة على الأنظمة واللوائح السارية في المملكة العربية السعودية وقت إعداد الدراسة، وفي مقدمتها نظام العمل والأنظمة واللوائح ذات الصلة.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: للباحث: مهند نايف محمد الشوابكة، "أحكام تعليق عقد العمل بسبب الظروف الطارئة في القانون الأردني"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسرء، الأردن، ٢٠٢٣م:

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أحكام تعليق عقد العمل بسبب الظروف الطارئة، ولا سيما في ظل جائحة كورونا، من خلال بيان النظام القانوني لعقد العمل أثناء فترة الجائحة، والآثار القانونية المترتبة على تعليقه، في ضوء قانون العمل الأردني وأوامر الدفاع. وتوصلت الدراسة إلى أن جائحة كورونا تعد من الظروف الطارئة التي تؤدي إلى صعوبة تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، كما بينت أثر أوامر الدفاع على علاقات العمل ونشاط المنشآت.

أوجه التشابه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة السابقة في تناولهما أثر جائحة كورونا بوصفها كارثة صحية في نطاق علاقة العمل وما يترتب عليها من آثار قانونية على عقود العمل، كما تلتقيان في بحث التزامات العامل وصاحب العمل في الظروف الاستثنائية. إلا أنهما تختلفان في أن الدراسة السابقة ركزت على الآثار القانونية لجائحة كورونا على عقود العمل بوجه خاص، في حين تبحث هذه الدراسة حماية العاملين في الكوارث بوجه عام، وما يترتب عليها من آثار قانونية.

الدراسة الثانية: للباحث: مصطفى أحمد طه فضل العاطي، "التعويض عن إصابات العمل وفقاً للقانون السوداني (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النيلين، السودان، ٢٠٢٢م:

تناولت الدراسة التعويض عن إصابات العمل وفقاً للقانون السوداني، من خلال بيان مفهوم إصابة العامل وأنواعها وشروط استحقاق التعويض عنها، مع الاستفادة من بعض القوانين المقارنة. وخلصت الدراسة إلى عدة من النتائج والتوصيات، وأهم هذه التوصيات إضافة الإصابة الناجمة عن الإجهاد والإرهاق الناتجة عن العمل إلى القانون السوداني والقوانين المقارنة باعتبارها إصابات تستحق التعويض.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولهما جانب حماية العامل من الأضرار التي قد يتعرض لها بسبب العمل، ولا سيما فيما يتعلق بإصابات العمل والتعويض عنها. إلا أنها تختلف عنها في اقتصرها على الجانب التعويضي وفقاً للقانون السوداني، في حين تتناول الدراسة الحالية حماية العاملين في الكوارث في النظام السعودي من منظور أشمل يشمل الوقاية والحقوق أثناء الكارثة وبعدها، إضافة إلى التعويض.

الدراسة الثالثة: للباحث: عامر الشوابكة، "الضوابط القانونية لحماية أجر العامل وفقاً لقانون العمل الأردني وأوامر الدفاع الصادرة في ظل جائحة كورونا"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠٢٢م:

هدفت الدراسة إلى بيان الضوابط القانونية المقررة لحماية أجر العامل وفقاً لقانون العمل الأردني وأوامر الدفاع الصادرة في ظل جائحة كورونا، من خلال بحث الآليات القانونية التي تكفل حماية الأجور، وبيان أثر وقف العمل وأوامر الدفاع على استحقاق العامل لأجره. وخلصت الدراسة إلى أهمية الأجر بوصفه عنصراً أساسياً في عقد العمل، وأوصت الدراسة المشرع بوضع عدد من النصوص القانونية التي تجبر أصحاب العمل على اتخاذ السبل التوعوية والتنقيفية للعمال بحقوقهم.

أوجه الشبه والاختلاف: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولهما حماية العامل في الظروف الاستثنائية أو الكوارث، من خلال بيان الضوابط القانونية التي تكفل صون حقوقه وعدم المساس بها، ولا سيما أن أجر العامل يعد من أهم الحقوق التي تتطلب الحماية في مثل هذه الظروف. إلا أنها تختلف عن الدراسة الحالية في أن تركيزها ينصرف إلى حماية أجر العامل تحديداً في ظل جائحة كورونا، في حين تتناول الدراسة الحالية حماية العاملين في الكوارث من منظور أشمل، يشمل التدابير

الوقائية، وحقوق العامل أثناء الكارثة وبعدها، والتعويض عن الأضرار الناشئة عنها.

خطة الدراسة

للإجابة على تساؤلات الدراسة، تم تقسيم الدراسة على النحو الآتي:

مبحث تمهيدي: الإطار المفاهيمي لحماية العاملين في الكوارث:

- المطلب الأول: مفهوم الكوارث في نطاق علاقة العمل.

- المطلب الثاني: الأساس النظامي لحماية العاملين في الكوارث.

المبحث الأول: الحماية الوقائية للعاملين قبل وقوع الكوارث:

- المطلب الأول: التزامات صاحب العمل في الوقاية من المخاطر.

- المطلب الثاني: خطط الطوارئ والتدريب والتوعية.

- المطلب الثالث: الرقابة على التزام المنشآت.

المبحث الثاني: حماية العاملين أثناء الكوارث وأثارها المباشرة على علاقة العمل:

- المطلب الأول: حماية سلامة العاملين أثناء الكارثة.

- المطلب الثاني: حقوق العاملين أثناء الكوارث.

- المطلب الثالث: أثر الكوارث على تنفيذ عقد العمل.

المبحث الثالث: الحماية اللاحقة للكوارث والتعويضات عنها:

- المطلب الأول: إصابات العمل الناشئة عن الكوارث.

- المطلب الثاني: التعويضات المقررة للعامل.

مبحث تمهيدي: الإطار المفاهيمي لحماية العاملين في الكوارث

تتطلب دراسة حماية العاملين في الكوارث الوقوف أولاً على مفهوم الكوارث في نطاق علاقة العمل، بالإضافة إلى أنواع الكوارث، وأخيراً الأساس النظامي لحماية العاملين في الكوارث، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الكوارث في نطاق علاقة العمل:

سيتناول هذا المطلب تعريف الكوارث في كل من اللغة، والاصطلاح، والتفريق بين أنواع الكوارث.

أولاً: تعريف الكوارث لغةً:

الكوارث جمع كارثة، وعرفت الكارثة بأنها: "النازلة العظيمة والشدة، وجمعها كوارث ويقال: كرتته الكوارث أفلقته".¹

ثانياً: تعريف الكوارث اصطلاحاً:

عرّفت الكوارث بأنها: "حادثة فجائي غير متوقع ومرور يسبب معاناة كبرى أو محنة أو دمار".²

وقد عرّفتها المنظمة الدولية للحماية المدنية بأن: "الكارثة هي حادثة كبيرة، ينجم عنها خسائر كبيرة في الأرواح والممتلكات وقد تكون طبيعية مردها فعل العوامل الطبيعية، وقد تكون صناعية أو كارثة فنية، مردها فعل الإنسان سواء أكان إرادياً أو لا إرادياً، وتتطلب مواجهتها معونة الحكومة الوطنية أو على المستوى الدولي، إذا كانت قدرة مواجهتها تفوق القدرات الوطنية".³

¹ مصطفى، إبراهيم. الزيات، أحمد حسن، عبدالقادر، حامد، النجار، محمد علي، المعجم الوسيط الجزء الثالث، باب الكاف، (مناح عبر مكتبة إثراء الإلكترونية).

² حواش، جمال. عبدالله، عزة، التخطيط لإدارة الكوارث وأعمال الإغاثة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٦م، ص ١.

³ عليوه، السيد، إدارة الأزمات والكوارث تحديات القرن الحادي والعشرين، أكاديمية القرار للتعليم المدني، الطبعة الرابعة، القاهرة، ٢٠٠٦م، ص ١٢٢-١٢٣.

وبناءً على ما سبق، يقصد بالكوارث في نطاق علاقة العمل الوقائع الجسيمة والاستثنائية التي تطرأ على بيئة العمل أو تحيط بها، ويترتب عليها تهديد سلامة العاملين، أو الإخلال بسير العمل، أو تعذر استمراره على النحو المعتاد، سواء كانت كوارث طبيعية أم صناعية أم صحية.

ويعزز هذا المعنى ما ورد في نظام الطوارئ من تعريف "الحدث الطارئ" بأنه: "يقصد بالحدث الطارئ أي حدث أو حوادث تؤدي إلى الإضرار بالأفراد أو البنى الحساسة أو البيئة أو الصحة أو السلامة العامة أو الأمن أو النظام العام أو استقرار المملكة وسيادتها أو استمرارية الأعمال أو الاقتصاد أو موارد المملكة بصورة جوهرية، أو التهديد الوشيك بأي منها، ويشمل ذلك: الكوارث والبراكين والزلازل والفيضانات والحرائق والحوادث النووية والكيميائية والبيولوجية والحروب العسكرية والإلكترونية والسيبرانية والكيميائية والبيولوجية والعمليات الإرهابية والعدوان والعصيان المسلح والاضطرابات والشغب والأوبئة والجوائح".¹ ويظهر من هذا التعريف أن المنظم السعودي يعتد بالأحداث التي تؤثر بصورة جوهرية في استمرارية الأعمال، وهو ما يعزز الصلة بين هذه الأحداث وبيئة العمل، وإن كان مدلول الحدث الطارئ أوسع من مدلول الكارثة.

ثالثاً: أنواع الكوارث:

يتضح مما سبق أن الكوارث تتخذ صوراً متعددة، وهو ما سيتم بيانه على النحو الآتي:

- الكوارث الطبيعية: وهي تشمل ما يكون سببه الظواهر الطبيعية وليس الإنسان،² كالسيول أو الهدم أو الزلازل أو العواصف أو الحرائق الطبيعية.³
- الكوارث الصناعية: وهي الحوادث التي تقع في بيئة العمل وتكون متصلة بالعنصر البشري سواء كان عن قصد أو بغير قصد،⁴ كالانفجارات أو التسربات أو الحوادث الفنية.
- الكوارث الصحية: ويقصد بها كل حدث أو تهديد وشيك قد يؤدي إلى آثار صحية متعددة، ويستدعي استجابة منسقة تكون عادة عاجلة وغير اعتيادية، لما قد يترتب عليه من خطر كبير يهدد صحة المجتمع،⁵ وتشمل الأوبئة والجوائح وغيرها من الأخطار الصحية.

رابعاً: المصطلحات المرتبطة بمفهوم الكوارث:

- إصابة العمل: ويقصد بها الإصابة التي تلحق بالعامل أثناء العمل أو بسببه، وما يدخل في حكمها نظاماً.⁶ وتختلف عن الكارثة في أن الكارثة تمثل الواقعة أو الحدث الجسيم ذاته، أما إصابة العمل فتمثل الأثر الذي يصيب العامل نتيجة هذا الحدث أو بسبب العمل عموماً؛ فالحريق مثلاً يعد كارثة، أما ما يلحق العامل بسببه فيعد إصابة عمل متى توافرت شروطها النظامية.
- القوة القاهرة: ويقصد بها الحادث الخارجي الذي لا يمكن توقعه ولا دفعه، ويترتب عليه استحالة تنفيذ الالتزام استحالة تامة.⁷ وتختلف عن الكارثة في أن الكارثة تمثل الحدث ذاته، أما القوة القاهرة فهي الوصف القانوني الذي يطلق على هذا الحدث إذا بلغ أثره حد استحالة تنفيذ الالتزام.

¹ نظام الطوارئ الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/٨٩) بتاريخ ١٤٤٦/٤/١٧هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (٢٩٧) بتاريخ ١٤٤٦/٤/١٢هـ. المادة الثانية.
² العازمي، مبارك فالح جزوي، "مفهوم الأزمات والكوارث وأساليب إدارتها"، المؤتمر السعودي الدولي الأول لإدارة الأزمات والكوارث، ج٢، ٢٠١٣م، ص ٥٢١.

³ انظر نظام الدفاع المدني الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/١٠) بتاريخ ١٤٠٦/٥/١٠هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (٢٥) بتاريخ ١٤٠٦/١/٢٣هـ. المادة الثانية: "يقصد بالكارثة المنصوص عليها في هذا النظام كل ما يحدث من حريق أو هدم أو سيل أو عاصفة أو زلزال أو أي حادث آخر من شأنه أن يلحق الضرر أو يهدد بالخطر حياة الأفراد أو الممتلكات العامة أو الخاصة".

⁴ تيم، حسن أحمد، "الكوارث الصناعية: التحسب لها ومواجهتها"، مجلة الأمن، ج٢، ١٩٩٠م، ص ١٦٨.
⁵ World Health Organization (WHO), GLOSSARY of Health Emergency and Disaster Risk Management Terminology, Geneva, 2020. 21.

⁶ نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٥/١٢/٢٦هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٢) وتاريخ ١٤٤٥/١٢/٢٦هـ، الفصل الأول: تعويضات الأخطار المهنية، المادة الثلاثون، الفقرة الأولى.

⁷ السنهوري، عبد الرزاق، نظرية العقد، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية ١٩٩٨م، ص ٩٦٣.

- الظروف الطارئة: ويقصد بها الحوادث الاستثنائية العامة التي لا يمكن توقعها، ويترتب عليها أن يصبح تنفيذ الالتزام مرهقاً دون أن يبلغ حد الاستحالة.¹ وتختلف عن الكارثة في أن الكارثة تمثل الحدث ذاته، أما الظروف الطارئة فهي التكيف القانوني لهذا الحدث إذا أدى إلى إرهاب تنفيذ الالتزام لا إلى استحالته.

ويلاحظ أن الكارثة في نطاق علاقة العمل لا تمثل وصفاً نظامياً مستقلاً قائماً بذاته في نظام العمل السعودي، وإنما تختلف آثارها وتكيفها بحسب طبيعتها ونتيجتها. ويؤكد ذلك ما ورد في لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية من أن ترتيبات الوقاية في حالات الطوارئ تشمل تحديد إمكانات وقوع الحوادث وحالات الطوارئ الطبيعية والصناعية، واتخاذ التدابير اللازمة للحيلولة دون وقوع المخاطر المرتبطة بها أو الحد من آثار الكوارث عند ظهورها، وهو ما يدل على أن الكوارث تدخل في نطاق الحماية الوقائية المقررة في اللائحة متى كان لها أثر في المنشأة والعاملين.²

المطلب الثاني: الأساس النظامي لحماية العاملين في الكوارث:

تقتضي دراسة الأساس النظامي لحماية العاملين في الكوارث الوقوف على أبرز الأنظمة واللوائح ذات الصلة بموضوع الدراسة، لما تمثله من إطار منظم لحقوق العامل والتزامات صاحب العمل، سواء في جانب الوقاية من المخاطر، أم في جانب التعويض عن الأضرار الناشئة عنها.

أولاً: نظام العمل ولوائحه:

يُعد نظام العمل الصادر بموجب مرسوم ملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ وبقرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢هـ الإطار النظامي العام المنظم لعلاقة العمل، وقد اشتمل على أحكام تتصل بحماية العامل، ولا سيما ما يتعلق بسلامة العمال ورعايتهم الصحية. بالإضافة إلى اللوائح والقرارات المرتبطة به، أهمها لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، لما تسهم به من تنظيم للتدابير الوقائية داخل بيئة العمل والحد من المخاطر التي قد تهدد العاملين.³

ثانياً: نظام التأمينات الاجتماعية ولائحته:

تتمثل أهمية نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/٢٧٣) وتاريخ ١٤٤٥/١٢/٢٦هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٢) وتاريخ ١٤٤٥/١٢/٢٦هـ، في نطاق موضوع الدراسة، في ما يقرره من حماية تعويضية للعامل عند تحقق إصابة العمل وما يترتب عليها من عجز أو وفاة، وهو ما تبرز أهميته في حالات الكوارث متى نشأ عنها ضرر يدخل في نطاق الحماية التأمينية المقررة نظاماً. كما تتصل به اللوائح والقرارات المرتبطة به، ومن أبرزها لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.⁴

ثالثاً: الاتفاقيات الدولية في مجال السلامة والصحة المهنية:

كما يتعزز الأساس النظامي لحماية العاملين في الكوارث كذلك بما انضمت إليه المملكة العربية السعودية من اتفاقيات دولية ذات صلة بالسلامة والصحة المهنية وتفتيش العمل. ومن أبرزها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، التي انضمت إليها المملكة، بما تعكسه من أهمية الرقابة على الامتثال لمتطلبات الحماية داخل بيئة العمل، وكذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (187) بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين لعام ٢٠٠٦م، التي صدقت عليها المملكة في عام 2024، وما تقرر من توجه نحو بناء سياسة وقائية متكاملة في مجال السلامة والصحة المهنية.⁵

¹ السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مصادر الالتزام المجلد الأول، منشورات الحلبي، الطبعة الثالثة ٢٠١٥م، ص ٧٠٥.
² وفقاً للائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٦١٢٣٨) وتاريخ ١٤٣٩/٨/١٠هـ، ٣،٤،٣، الوقاية في حالات الطوارئ، الفقرة (أ).

³ انظر، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ١٤٣٩هـ. <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/708489> (تاريخ الاطلاع ٢٧/٤/٢٠٢٦م).

⁴ انظر، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية. https://www.gosi.gov.sa/GOSIONline/OH_Branch_Benefits (تاريخ الاطلاع ٢٧/٤/٢٠٢٦م).

⁵ انظر، منظمة العمل الدولية، اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها المملكة العربية السعودية، https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103208 (تاريخ الاطلاع ٢٨/٤/٢٠٢٦م).

المبحث الأول: الحماية الوقائية للعاملين قبل وقوع الكوارث

تمهيد وتقسيم:

يقصد بالإجراءات الوقائية في مكان العمل "مجموعة من التدابير الوقائية للتخلص أو الحد من مخاطر مكان العمل في مصدرها، من خلال الوسائل التقنية أو التنظيمية أو بتوفير الحماية"¹. وتمثل هذه الإجراءات الأساس الأول في حماية العاملين قبل وقوع الكوارث، حيث لا تقتصر الحماية النظامية على معالجة آثار الخطر بعد تحققه، بل تمتد إلى التدابير السابقة التي تحول دون وقوعه أو تحد من نتائجه.

ومن ثم، يكون لصاحب العمل دور رئيس في هذا المجال، لما يقع على عاتقه من التزامات تتصل بتهيئة بيئة العمل على نحو آمن، واتخاذ الوسائل الكفيلة بالحد من الأخطار التي قد تهدد العاملين. ويعد هذا الاتجاه سنده في النظام السعودي، إذ أفرد نظام العمل بابًا خاصًا للحماية من مخاطر العمل والحماية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية، كما دعمته الوزارة بلائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، وبأدلة إرشادية وجولات تفتيشية تهدف إلى تعزيز الامتثال ورفع الوعي الوقائي داخل المنشآت.

وعليه، ينقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب: يتناول أولها التزامات صاحب العمل في الوقاية من المخاطر، ويعرض ثانيها لخطط الطوارئ والتدريب والتوعية، ثم يبين ثالثها الرقابة على التزام المنشآت بمتطلبات السلامة والصحة المهنية.

المطلب الأول: التزامات صاحب العمل في الوقاية من المخاطر:

يهدف هذا المطلب إلى توضيح الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل في الوقاية من المخاطر الناتجة عن الكوارث، من خلال تحديد ما يفرضه النظام عليه من تدابير تكفل تهيئة بيئة عمل آمنة والحد من الأخطار التي قد تهدد العاملين.

أولاً: الالتزام بتوفير بيئة عمل آمنة واتخاذ التدابير الوقائية:

أوجب نظام العمل على صاحب العمل عددًا من الالتزامات التي تضمن سلامة بيئة العمل وتهيئتها على نحو يحد من الأخطار التي قد تتطور إلى حوادث جسيمة أو كوارث، ويشمل ذلك:

- اتخاذ صاحب العمل للاحتياطات اللازمة لوقاية العمل وسلامته ولحماية العمال من الأخطار والأمراض المهنية المرتبطة بطبيعة العمل أو بالألات والأدوات المستخدمة فيه، مع التزامه بإعلان التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال في مكان ظاهر باللغة العربية، وبأى لغة أخرى يفهمها العمال، بما يساهم في رفع مستوى الوعي الوقائي لديهم. كما يحظر النظام على صاحب العمل تحميل العمال أي مقابل لقاء توفير هذه الحماية.²

- الالتزام بإحاطة العامل قبل مباشرة العمل بما قد يواجهه من مخاطر، بالإضافة إلى توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة له، وتدريبه على استخدامها، بما يعزز جاهزية العامل للتعامل مع الأخطار التي قد تواجهه أثناء العمل.³

- الالتزام باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، بوصفه من الأخطار التي قد تتطور إلى حادث جسيم أو كارثة في بيئة العمل، ويشمل ذلك تهيئة الوسائل الفنية لمكافحته، وتأمين منافذ للنجاة، وتعليق تعليمات مفصلة بشأن وسائل منعه في مكان ظاهر من أماكن العمل.⁴

¹ انظر، المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية، مسرد السلامة والصحة المهنية، (٠٨) إجراءات وقائية. <https://shorturl.at/MILTs> (تاريخ الإطلاع ٢٠٢٦/٤/٢٨ م).

² وفقاً للمادة (١٢٢) من نظام العمل السعودي الصادر بموجب مرسوم ملكي رقم (٥١/م) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ وبقرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢ هـ.

³ وفقاً للمادة (١٢٣) من نظام العمل السعودي.

⁴ وفقاً للمادة (١٢٥) من نظام العمل السعودي.

ثانياً: الالتزام بالامتثال لمتطلبات السلامة والصحة المهنية:

بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بحفظ بيئة العمل في حالة صحية ونظيفة وأمنة، فإنه يلتزم كذلك بالامتثال لمتطلبات السلامة والصحة المهنية التي قررها الوزير،¹ والتي تقوم على منظومة وقائية متكاملة تهدف إلى رفع مستوى الحماية داخل المنشأة والحد من المخاطر التي قد تتطور إلى حوادث جسيمة أو كوارث. ويتجلى ذلك في عدد من المتطلبات، من أبرزها:

- وضع سياسة للسلامة والصحة المهنية تكون مكتوبة وواضحة باللغات التي يستخدمها أفراد المنشأة ومتاحة لهم، بما يعكس التزامها بحماية العاملين والامتثال للمتطلبات النظامية.²

- تحديد المسؤوليات والصلاحيات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية داخل المنشأة، بما يضمن وضوح الأدوار وسرعة التصرف عند وقوع الخطر أو الطوارئ.³

- التخطيط المسبق لإدارة السلامة والصحة المهنية، والتعرف على المخاطر وتقييمها والتحكم فيها، بما يسهم في الحد من أسباب الخطر قبل تفاقمها.⁴ ونرى أن تحقيق هذا الهدف يقتضي أن يراعى في تقييم المخاطر ما قد يرتبط بموقع المنشأة الجغرافي وطبيعة نشاطها؛ فالمنشآت الواقعة في المناطق المعرضة للسيول أو الزلازل تستلزم متطلبات سلامة وخططاً مسبقة تتناسب مع هذه الأخطار، كما أن المنشآت التي يحتمل فيها وقوع حوادث صناعية جسيمة أو كوارث صحية تستلزم وضع خطط لإدارة الكوارث وبناء سيناريوهات محتملة، بما يعزز جاهزية المنشأة والعاملين للتعامل مع هذه الحالات والحد من أثارها عند وقوعها.

- وضع ترتيبات للوقاية في حالات الطوارئ، بما في ذلك تحديد إمكانية وقوع الحوادث وحالات الطوارئ الطبيعية والصناعية، واتخاذ التدابير اللازمة للحيلولة دون وقوع المخاطر المرتبطة بها أو الحد من أثار الكوارث عند ظهورها.⁵

- توفير المعلومات والتعليمات والتدريب اللازم لجميع العاملين لحمايتهم في حالة الطوارئ، بما يرفع مستوى وعيهم الوقائي ويعزز جاهزيتهم للتعامل مع المخاطر والكوارث.⁶

- إجراء التفتيش والمراجعة والتقييم المستمر لمستوى الالتزام بمتطلبات السلامة والصحة المهنية، مع اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة عند الحاجة.⁷

ويستفاد من هذه المتطلبات أن لائحة السلامة والصحة المهنية تمثل إطاراً وقائياً متكاملًا يراود به تقليل احتمالات الخطر ورفع جاهزية المنشآت والعاملين لمواجهة ما قد ينشأ عنه من كوارث أو حوادث جسيمة. ويلاحظ أن هذا التنظيم اللائحي التفصيلي بمستوياته (الأدنى والمتوسط والأعلى) يطبق على المنشآت التي يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر،⁸ وهو ما يعكس عناية أوضح بمتطلبات السلامة والصحة المهنية في المنشآت الأكبر حجماً.

وتجدر الإشارة إلى أنه في مقابل التزامات صاحب العمل في الوقاية من المخاطر، يفرض نظام العمل على العامل أيضاً التزاماً باستعمال الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية والمحافظة عليها، واتباع تعليمات السلامة، والامتناع عن إساءة استعمال وسائل الوقاية أو تعطيلها.⁹

المطلب الثاني: خطط الطوارئ والتدريب والتوعية:

يهدف هذا المطلب إلى بيان أهمية خطط الطوارئ والتدريب والتوعية في حماية العاملين قبل وقوع الكوارث، من خلال

¹ وفقاً للمادة (١٢١) من نظام العمل السعودي.

² وفقاً لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ١،١ سياسة السلامة والصحة المهنية، الفقرات (أ)، (ح).

³ وفقاً لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ٢،١ المسؤولية والمسائلة، الفقرة (ت).

⁴ وفقاً لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ٣ التخطيط والتنفيذ.

⁵ وفقاً لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ٣،٤،٣ الوقاية في حالات الطوارئ، الفقرة (أ).

⁶ وفقاً لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ٣،٤،٣ الوقاية في حالات الطوارئ، الفقرة (أ،ب، ت)

⁷ وفقاً لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ٤ التقييم، ٥ التطوير.

⁸ انظر، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مرجع سابق.

⁹ وفقاً لنظام العمل السعودي، المادة (١٢٤).

توضيح دورها في رفع جاهزية المنشآت والعاملين للتعامل مع الأخطار المحتملة والحد من أثارها عند وقوعها.

أولاً: خطط الطوارئ وتدريب العاملين على تنفيذها:

لا تكتمل الحماية الوقائية للعاملين إلا بوجود استعداد عملي يضمن حسن التصرف عند وقوع الخطر. ومن هنا تظهر أهمية خطط الطوارئ بوصفها وسيلة تنظيمية سابقة على وقوع الكارثة، تهدف إلى تحديد الإجراءات الواجب اتباعها لمواجهة أي أزمات أو كوارث طبيعية محتملة الوقوع، بما يسهم في تقليل الارتباك داخل المنشأة، وسرعة الاستجابة، والحد من حجم الخسائر البشرية والمادية.¹

كما تزداد أهمية هذه الخطط في بيئات العمل التي تنطوي بطبيعتها على مخاطر مرتفعة، إذ تكون الحاجة فيها أشد إلى تنظيم إجراءات الإخلاء والإنقاذ والإبلاغ والتعامل مع الحالات الطارئة، حيث يجب أن تضع كل منشأة وتوثق خططاً للطوارئ حسب ظروفها الخاصة، وبعد تقدير المخاطر وتحديد إمكانات وقوع الحوادث وحالات الطوارئ سواء الطبيعية أو الصناعية، وينبغي أن تتضمن خطط الطوارئ وفقاً لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية ما يأتي:

- تحديد وسائل الإبلاغ عن الطوارئ، كتحديد الاتصال على رقم مخصص للطوارئ.

- سياسة وإجراءات الإخلاء.

- تحديد إجراءات الهروب والطريق، والمناطق الآمنة أو مناطق اللجوء.

- تحديد المسؤولين في حالات الطوارئ من داخل المنشأة وخارجها ومعلوماتهم للاتصال.

- بيان مهام العاملين المكلفين بمكافحة الحريق أو تنفيذ الإجراءات الأساسية قبل الإخلاء.

- تحديد مهام الإنقاذ والمهام الطبية للعاملين المكلفين بها.

- وضع آلية لحصر العاملين بعد الإخلاء.

- تأمين حفظ السجلات والوثائق المهمة في مكان آمن.

- تحديد طريقة تنبيه العاملين بكيفية الإخلاء والإبلاغ والإجراءات اللازمة وقت الطوارئ.²

ولا يكفي وجود خطة طوارئ مكتوبة ما لم يكن العاملون على دراية بكيفية تنفيذها؛ لذلك يعد تدريب العاملين على إجراءات السلامة والطوارئ عنصراً جوهرياً في الحماية الوقائية، بما يستلزم توفير التدريبات المناسبة والمنظمة لجميع العاملين بالمنشأة على إجراءات الوقاية في حالات الطوارئ والتأهب والاستجابة لها.³ ومن صور ذلك تدريبهم على وسائل الإخلاء، وأساليب الإبلاغ عن الخطر، والتصرف السليم عند وقوع الحادث، والتعامل الأولي مع الإصابات أو مصادر الخطر بقدر ما تسمح به طبيعة العمل. كما يسهم التدريب في رفع مستوى الجاهزية الفردية والجماعية داخل المنشأة، ويقلل من احتمال الخطأ البشري الذي قد يؤدي إلى تفاقم آثار الكارثة، بالإضافة إلى تقليل الخسائر المترتبة عليها.⁴

ومن ثم، فإن خطط الطوارئ وتدريب العاملين على تنفيذها تمثلان أداة أساسية في الحد من آثار الكوارث قبل وقوعها وأثناء ظهورها.

ثانياً: التوعية بالمخاطر ونشر التعليمات الوقائية:

إلى جانب خطط الطوارئ والتدريب، تؤدي التوعية بالمخاطر دوراً مهماً في استكمال الحماية الوقائية للعاملين، إذ تسهم في تمكين العامل من معرفة طبيعة الأخطار المرتبطة ببيئته عمله، والوقوف على الوسائل المناسبة لتجنبها أو الحد من أثارها. ويكتسب هذا الجانب أهميته من أن كثيراً من المخاطر لا تتفاقم بسبب وجودها فحسب، بل بسبب نقص الوعي بها أو سوء

¹ السكارنة، بلال خلف، "خطط الطوارئ ودورها في مواجهة الأزمات"، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ٢٤٤، ٢٠١٧، ص ٢٢.

² وفقاً لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ٣، ٤، ٣، الوقاية في حالات الطوارئ، الفقرة (ب).

³ وفقاً لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ٣، ٤، ٣، الوقاية في حالات الطوارئ، الفقرة (أ/ت).

⁴ أحمد، سامي عبداللطيف عبداللطيف، التدريب وأثاره على الحد من المخاطر والأزمات، المؤتمر السنوي الخامس لإدارة الأزمات والكوارث، مج ١، القاهرة: كلية التجارة - جامعة عين شمس، ٢٧٠-٢٩٧، ٢٠٠٠م، ص ٢٨٩.

التصرف عند ظهورها.¹

وقد اعتنى نظام العمل بجانب التوعية بالمخاطر، حيث أوجب على صاحب العمل تعريف العاملين بالمخاطر المحتملة المرتبطة بطبيعة العمل قبل مباشرة العمل، وإرشادهم إلى التدابير الوقائية المناسبة، ونشر التعليمات والإرشادات الخاصة بالسلامة في أماكن ظاهرة وباللغة التي يفهمها العاملون.² كما يمكن استخدام المنشورات والملصقات، والمواد السمعية والبصرية، ووسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز التوعية بالمخاطر ونشر الثقافة الوقائية لدى كل من العاملين وأصحاب العمل.

ويظهر من ذلك أن التوعية لا تعد أمرًا تكميليًا، بل تمثل جزءًا من المنظومة الوقائية ذاتها؛ لأن الوسائل الفنية والتنظيمية لا تحقق غايتها كاملة إذا لم يكن العامل واعيًا بطبيعة الخطر وطريقة التعامل معه. ومن ثم، فإن نشر التعليمات الوقائية ورفع مستوى الوعي بالمخاطر يسهمان في دعم جاهزية العاملين، ويعززان فاعلية خطط الطوارئ بما يحقق هدف الحماية الوقائية.

المطلب الثالث: الرقابة على التزام المنشآت:

يهدف هذا المطلب إلى بيان الوسائل الرقابية التي وضعها النظام السعودي حتى يكفل امتثال المنشآت لمتطلبات السلامة والصحة المهنية، وما يترتب على مخالفتها من جزاءات.

أولاً: التفتيش على المنشآت ودوره في التحقق من الامتثال:

عزز المنظم السعودي التزامات الوقاية من المخاطر بألية رقابية تتمثل في تفتيش العمل؛ إذ أفرد نظام العمل بابًا مستقلًا لذلك،³ وهو ما يؤكد أن الرقابة على الامتثال تعد من الضمانات الوقائية لحماية العاملين. وتظهر أهمية التفتيش في تمكين الجهة المختصة من الوقوف على مدى التزام المنشآت بأحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له، ومن ذلك ما يتعلق بمتطلبات السلامة والصحة المهنية، كتوفير وسائل الوقاية، وإعلان التعليمات، وتدريب العاملين، ومدى جاهزية المنشأة للتعامل مع المخاطر والطوارئ. ويسهم التفتيش في كشف أوجه القصور داخل بيئة العمل قبل أن تتفاقم آثارها أو تتحول إلى حوادث جسيمة أو كوارث.

وإلى جانب ذلك تلزم لإدارة السلامة والصحة المهنية المنشأة بمراقبة أداء السلامة والصحة المهنية وقياسه وتسجيله، سواء على نحو استباقي من خلال المتابعة المنتظمة والتفتيش والتحقق من الامتثال، أم على نحو تفاعلي من خلال التعامل مع الحوادث والإصابات وما يكشف عنه التطبيق العملي، كما توجب وضع مؤشرات أداء لقياس مستوى الالتزام في هذا المجال.⁴

ثانيًا: الجزاءات المترتبة على مخالفة متطلبات السلامة:

لا تقف الرقابة عند حدود التحقق من الالتزام، إذ ترتبط كذلك بما قد يترتب على مخالفته من جزاءات؛ حيث أفرد نظام العمل بابًا خاصًا للعقوبات، إلى جانب جدول المخالفات والعقوبات الصادر بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (١١٢٣٧٧) وتاريخ ١٤٤٧/٨/٢١ هـ المتضمن عقوبات على أصحاب العمل والعاملين عند عدم التزامهم بقواعد السلامة والصحة المهنية، وتتمثل هذه العقوبات في غرامات مالية أو في تعليق نشاط المنشأة مؤقتًا أو نهائيًا وذلك بحسب جسامة المخالفة وفئة المنشأة وعدد العمال.⁵

وتتبع أهمية هذه الجزاءات من أنها تسهم في ردع صور الإهمال أو التقصير التي قد تؤدي إلى تعريض العاملين لأخطار جسيمة، كما تدفع المنشآت إلى التعامل بجديّة مع متطلبات الوقاية وعدم النظر إليها بوصفها التزامات شكلية.

المبحث الثاني: حماية العاملين أثناء الكوارث وآثارها المباشرة على علاقة العمل

تمهيد وتقسيم:

لا تقف حماية العاملين عند حدود التدابير الوقائية السابقة على وقوع الكارثة، بل تمتد إلى مرحلة وقوعها، وهي المرحلة التي

¹ عبدالله، عزة أحمد، "إدارة الكوارث الطبيعية مع تطبيقات على الزلازل والسيول"، مجلة كلية التدريب والتنمية، ٩٤، ٢٠٠٣ م. ص ٣٥٨.

² وفقًا للمواد (١٢٢-١٢٣) من نظام العمل السعودي.

³ انظر، نظام العمل السعودي، الباب الثالث عشر «تفتيش العمل».

⁴ وفقًا لللائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، ٤ التقييم.

⁵ انظر، جدول المخالفات والعقوبات الصادر بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (١١٢٣٧٧) وتاريخ ١٤٤٧/٨/٢١ هـ.

واجب التدخل الفوري لحماية الحياة والصحة أثناء الكارثة.

كما تشمل الحماية منع العاملين من العودة إلى موقع الخطر قبل التأكد من زواله، وفحص الموقع والتأكد من صلاحيته لاستئناف العمل. فقد تنشأ بعض المخاطر بعد انتهاء الخطر الأولي، كما في حالات الحريق الذي قد يتبعه انهيار جزئي، أو تسرب المواد الذي تستمر آثاره بعد إيقاف المصدر، أو الأمطار والسيول التي قد تترك تلفة كهربائية أو إنشائية داخل المنشأة.

ثانياً: التزامات العامل أثناء الكارثة وحدودها:

رغم أن الالتزام الرئيس بحماية العاملين يقع على عاتق صاحب العمل، إلا العامل يقع عليه بالمقابل التزامات تضمن سلامة بيئة العمل والعاملين من حوله. فقد قرر نظام العمل التزامات على العامل تتعلق باستعمال وسائل الوقاية والمحافظة عليها، وتنفيذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات والأمراض، والامتناع عن أي فعل أو تقصير يؤدي إلى تعطيل هذه الوسائل أو إساءة استعمالها.¹

وتظهر أهمية هذه الالتزامات أثناء الكارثة بصورة خاصة؛ لأن مخالفة العامل لتعليمات السلامة قد لا تضره وحده، بل قد تعرض غيره من العاملين للخطر. فرفض استعمال الوسائل المعدة للوقاية من الإصابات، أو مخالفة مسارات الإخلاء، أو تعطيل أجهزة الإنذار، أو العبث بطفايات الحريق، كلها أفعال قد تزيد من جسامه الكارثة وتعرقل جهود السيطرة عليها. لذلك فإن التزام العامل بالتعليمات جزء مهم من النظام العام للسلامة داخل المنشأة.

ومع ذلك، فإن التزام العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل لا يكون مطلقاً أثناء الكارثة. فالعامل يلتزم بتنفيذ التعليمات المشروعة التي تستهدف حمايته وحماية غيره، لكنه لا يلتزم بتنفيذ أمر يعرضه لخطر جسيم أو يدفعه إلى مواجهة خطر لا تتوافر له وسائل الوقاية اللازمة.² فإذا أمر صاحب العمل العامل بالدخول إلى منطقة مشتعلة، أو تشغيل آلة في بيئة غير مستقرة، أو الاستمرار في موقع يهدد بالانهيار، أو مباشرة عمل ميداني أثناء خطر مناخي شديد دون وسائل حماية، فلا يعد امتناع العامل عن تنفيذ هذا الأمر إخلالاً بواجباته متى كان الأمر يعرض حياته أو صحته للخطر.

المطلب الثاني: حقوق و ضمانات العاملين أثناء الكوارث:

يهدف هذا المطلب إلى بيان حقوق و ضمانات العامل أثناء وقوع الكارثة، باعتبار أن أثر الكارثة لا يقتصر على تهديد سلامته، بل قد يمتد إلى مركزه المالي والوظيفي. فقد تؤدي الكارثة إلى توقف العمل أو تعذر الحضور أو تأخر العامل عن مباشرة عمله، مما يثير مسألة استحقاق الأجر، ومساءلة العامل أو توقيع الجزاءات التأديبية عليه بسبب ظروف خارجة عن إرادته.

أولاً: حق العامل في الأجر أثناء الكوارث:

يُعد الأجر من أهم الالتزامات المترتبة على صاحب العمل؛ إذ يلتزم العامل بأداء العمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إشرافه في مقابل التزام صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه،³ والأصل أن العامل يستحق أجره متى أدى العمل المتفق عليه، أو كان مستعداً لأدائه ولم يكن عدم التنفيذ راجعاً إليه. غير أن وقوع الكوارث قد يؤدي إلى توقف العمل كلياً أو جزئياً، أو إلى تقليص ساعاته، مما يثير مسألة أثر هذه الظروف في استحقاق الأجر ومدى جواز تعديله.

وتختلف آثار الكارثة في علاقة العمل بحسب جسامه أثرها؛ فقد تبقى في حدود الطرف الطارئ الذي يجعل تنفيذ العقد بالشروط المعتادة صعباً أو مرهقاً دون أن يجعله مستحيلًا، كما في حالة تقليص ساعات العمل أو تعذر مباشرة بعض الأنشطة مؤقتاً. وقد تبلغ في حالات أخرى حد القوة القاهرة، متى أدت إلى استحالة تنفيذ الالتزامات أو توقف النشاط على نحو جوهري خارج عن إرادة الطرفين.

ولا يصح تبعاً لذلك القول بسقوط الأجر لمجرد وقوع الكارثة، كما لا يصح في المقابل تقرير استحقاقه على نحو مطلق في

¹ وفقاً لنظام العمل السعودي، المادة (١٢٤).

² وفقاً لنظام العمل السعودي، المادة (٦٥) والتي تنص على: "بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على العامل:

1- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر."

³ وفقاً لنظام العمل السعودي، المادة (٥٠).

جميع صور توقف العمل؛ لأن ذلك يعتمد على سبب التوقف ومدته، ومدى استمرار العامل في أداء العمل، وما إذا كان التعذر راجعاً إلى ظرف عام خارج عن إرادة الطرفين. فالكارثة قد تضع طرفي عقد العمل أمام وضع استثنائي يتطلب الموازنة بين حق العامل في الأجر، باعتباره مصدر معيشته، وبين مصلحة صاحب العمل في استمرار المنشأة وعدم تحميله خسائر فادحة أو التزامات مالية تفوق قدرته في ظل توقف النشاط أو تقلصه.¹

وفي هذا السياق، تبرز المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، بوصفها تنظيمًا خاصًا للعلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل في مواجهة الظروف الاستثنائية أو القوة القاهرة. فقد أجازت متى اتخذت الدولة إجراءات بشأن حالة أو ظرف يقتضي تقليص ساعات العمل أو اتخاذ تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة، الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على عدد من الإجراءات، منها تخفيض أجر العامل بينما يتناسب مع عدد ساعات عمله الفعلية، أو منحه إجازة سنوية، أو إجازة استثنائية، وذلك وفق الضوابط المقررة.²

وتكمن أهمية هذه المادة في أنها لم تجعل تخفيض الأجر أثرًا تلقائيًا لوقوع الكارثة، ولم تتركه لإرادة صاحب العمل المنفردة دون قيد؛ إذ أوضحت المذكرة التفسيرية أن التخفيض يكون خلال الأشهر الستة التالية للإجراءات المتخذة بشأن الحالة أو الظرف أو بعض منها، وبما يتناسب مع ساعات العمل الفعلية، وألا يتجاوز نسبة 40% من كامل الأجر الفعلي، مع التزام صاحب العمل باستئناف دفع كامل الأجر المتوقع عليه سابقًا متى زال موجب التخفيض أو انتهت مدته.³ وبذلك يظهر أن المادة (٤١) لا تهدف إلى إسقاط حق العامل في الأجر، وإنما إلى تنظيمه مؤقتًا في الظروف الاستثنائية بما يوازن بين مصلحة العامل واستمرار المنشأة.

ثانيًا: حماية العامل من الجزاءات التأديبية أثناء الكوارث:

قد يتأخر العامل أو يغيب أو يمتنع عن مباشرة العمل بسبب إغلاق الطرق، أو تعطل وسائل النقل، أو وجود خطر حقيقي في مقر العمل، أو صدور تعليمات رسمية تمنع الانتقال أو الحضور. مما قد يجعل العامل عرضة للمساءلة أو الجزاء التأديبي رغم أن سبب عدم الحضور أو عدم مباشرة العمل قد يكون راجعاً إلى ظرف خارج عن إرادته.

ويلاحظ أن المنظم السعودي قد عالج هذه المسألة صراحة في نطاق الوظيفة العامة؛ إذ قررت المادة (١٥٧) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية أنه في حال تغيب الموظف عن العمل بسبب وقوع كارثة تحول دون وصوله إلى مقر عمله، جاز للوزير المختص أو من يفوضه اعتبار تغيب الموظف بعذر مشروع يستحق عنه راتبًا، ولا تحسم أيام التغيب من رصيد إجازاته.⁴ ويكشف هذا النص عن مراعاة المنظم لأثر الكوارث في الالتزام بالحضور، وعدم تحميل الموظف تبعه ظرف خارج عن إرادته.

وفي المقابل، لا يتضمن نظام العمل نصًا مماثلًا يعالج صراحة حالة تغيب العامل بسبب كارثة تحول دون وصوله إلى مقر العمل، الأمر الذي يترك المسألة للقواعد العامة في الجزاءات التأديبية ولتقدير ظروف كل حالة على حدة. ورغم أن الغياب الناتج عن ظرف قاهر لا يد للعامل فيه قد يصلح سببًا لنفي المخالفة التأديبية بحقه، إلا أن غياب النص الصريح قد يضعف الحماية العملية للعامل، ويجعلها مرتبطة بتقدير صاحب العمل أو الجهة النازرة للنزاع.

المطلب الثالث: أثر الكوارث على تنفيذ عقد العمل:

بعد بيان صور الحماية المباشرة للعاملين أثناء الكارثة، وما يترتب له من حقوق و ضمانات في هذه المرحلة، يثور التساؤل عن أثر الكارثة في عقد العمل ذاته، من حيث استمرار تنفيذه أو تعديل بعض أثاره أو إنهاؤه عند تحقق شروط معينة، وهو ما

¹ بن دريس، حليلة، "مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل في ظل التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على الحركة التجارية للمؤسسة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٥، ٢٠٢٠.

² انظر: المذكرة التفسيرية للمادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل في شأن تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل، الموقع الرسمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/567954> (تاريخ الاطلاع ٢٠٢٦/٥/١٢م).

³ انظر: المذكرة التفسيرية للمادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

⁴ وفقًا لللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٥٥٠) وتاريخ ١٤٤٠/٦/٩هـ، وتعديلاته. كما عرّفت اللائحة الكارثة في المادة (١) بأنها "حادثة عامة غير متوقعة ناجمة عن أمور طبيعية أو بسبب فعل الإنسان ويترتب عليها خسائر في الأرواح و/أو تدمير في الممتلكات."

سيتناوله هذا المطلب كالاتي:

أولاً: تكييف الكارثة بين الظروف الطارئ والقوة القاهرة:

الأصل أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، حيث يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه، ويلتزم صاحب العمل بتمكينه من العمل ودفع الأجر.¹ غير أن وقوع الكارثة قد يخل بهذا التوازن، فقد يصبح حضور العامل إلى مقر العمل متعذراً، أو يصبح مقر العمل غير صالح لمباشرة النشاط، أو تصدر قرارات عامة تمنع مزاوله العمل أو تقيده، أو تتعطل وسائل النقل والاتصال والخدمات الأساسية اللازمة لتنفيذ العمل. وفي هذه الحالات يتعين تكييف الكارثة بحسب مدى تأثيرها في تنفيذ الالتزامات العمالية.

وقد تبقى الكارثة في حدود الظروف الطارئ إذا جعلت تنفيذ عقد العمل بالشروط المعتادة صعباً أو مرهقاً أو متعذراً بصورة مؤقتة، دون أن تجعله مستحيلًا.² ويظهر ذلك مثلاً في الحالات التي تؤدي فيها الكارثة إلى تقليص ساعات العمل، أو تعذر مباشرة بعض الأنشطة لفترة محددة، أو اضطرار المنشأة إلى تعديل طريقة أداء العمل، كاعتماد العمل عن بعد. ففي هذه الحالات يبقى عقد العمل قائماً، لكن قد تبرز الحاجة إلى تنظيم بعض آثاره بما يتناسب مع الظروف القائم.

أما القوة القاهرة فتفترض أن يكون الحادث خارجاً عن إرادة الطرفين، وأن يكون غير ممكن الدفع أو التوقع في حدود المألوف، وأن يؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام لا مجرد صعوبته أو زيادة كلفته.³

وعليه، فإن تكييف الكارثة لا يتحدد بمجرد وصفها أو جسامة آثارها العامة، وإنما بمدى تأثيرها الفعلي في تنفيذ عقد العمل. فقد تكون الكارثة ذاتها ظرفاً استثنائياً بالنسبة لمنشأة استطاعت مواصلة نشاطها بوسائل بديلة، وقوة القاهرة بالنسبة لمنشأة أخرى أدت الكارثة إلى توقف نشاطها كلياً أو استحالة استمراره. ومن ثم، فإن التكييف يختلف بحسب طبيعة النشاط والعمل، وزمن استمرار الكارثة، ومدى تأثير الأعمال بها.⁴

ثانياً: أثر تكييف الكارثة في استمرار عقد العمل أو تعديله أو إنهائه:

إذا بقيت الكارثة في حدود الظروف الطارئ، فإن الأصل هو استمرار عقد العمل، مع إمكان تعديل بعض آثاره بالحد المعقول لمواجهة الحالة القائمة.⁵ وقد يتم ذلك من خلال العمل عن بعد إذا كانت طبيعة العمل تسمح به، أو تخفيض الأجر، أو تقليص ساعات العمل، أو منح العامل إجازة سنوية أو استثنائية. والغاية من هذه الإجراءات هي المحافظة على استمرار العلاقة العمالية، ورفع الضرر المترتب على الكارثة.

وبالرجوع إلى المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، المشار إليها سابقاً، يتضح أنها عالجت العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل في مواجهة الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة. فقد أجازت، عند اتخاذ الدولة إجراءات بشأن حالة أو ظرف يقتضي تقليص ساعات العمل أو اتخاذ تدابير احترازية تحد من تفاقم تلك الحالة، الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على تخفيض الأجر بما يتناسب مع عدد ساعات العمل الفعلية، أو منح العامل إجازة سنوية، أو إجازة استثنائية، وذلك وفق الضوابط النظامية.⁶

وتكمن أهمية هذه المادة في أنها لم تترك أمر التعديل لإرادة صاحب العمل المنفردة، وإنما قيدته بوجود ظرف استثنائي أو قوة

¹ موسى، خالد السيد، الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية الصادر بالمرسوم الملكي م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ وفقاً لأحدث التعديلات، ط١، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ٢٠١٥م. (متاح عبر مكتبة إثيرا الإلكترونية)، ص٦٩.

² والظرف الطارئ هو: "كل حادث عام لاحق على تكوين العقد وغير متوقع الحصول عند التعاقد، ينجم عنه اختلال بين في المنافع المتولدة عن عقد يتراخي تنفيذه إلى أجل أو آجال، ويصبح تنفيذ المدين لالتزاماته كما أوجب العقد يرهقه إرهاباً شديداً." انظر: أبو سنيت، أحمد حشمت، نظرية الالتزام في القانوني المدني الجديد، ١٩٥٤م، ص٣١٦.

³ والقوة القاهرة هي: "كل فعل لا شأن لإرادة المدين فيه، ولا يمكن توقعه ولا منعه، يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا استحالته تعفي المدين من المسؤولية العقدية والتقصيرية". سلطان، أنور، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني (دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي)، ط٣، المكتب القانوني، ١٩٩٨م، ص٥٣٦.

⁴ عودة، مراد بن رايق بن رشيد، "عقود العمل في ظل جائحة كورونا ومعالجة آثارها بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي"، مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، مج٧، ٢٥٤، ٢٠٢١م، ص٥٦١.

⁵ انظر في الفرق بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة: المرجع السابق، ص٥٥٨.

⁶ المذكرة التفسيرية للمادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

قاهرة ترتب عليها إجراءات من الدولة أثرت في سير العمل. كما أن المادة تجعل التعديل مؤقتًا ومرتبًا بحدود الضرورة، وهو ما يحقق قدرًا من التوازن بين مصلحة العامل في استقرار حقوقه، ومصلحة صاحب العمل في استمرار المنشأة وعدم انهيارها بسبب ظرف خارج عن إرادته.

أما إذا بلغت الكارثة حد القوة القاهرة، فقد ينتقل أثرها من مجرد تعديل بعض آثار العقد إلى إنهاء العلاقة العمالية. وقد نص نظام العمل في المادة (٧٤) على حالات انتهاء عقد العمل، ومن بينها القوة القاهرة.¹ وقد عالجت اللائحة التنفيذية لنظام العمل مسألة إنهاء عقد العمل بسبب القوة القاهرة في المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية ومذكرتها التفسيرية بما يلي:

"لا يُلجأ إلى إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، باعتبار أن هذا الظرف أو هذه الحالة مما يدخل ضمن وصف القوة القاهرة، إلا بعد تحقق ثلاثة شروط أساسية، وهي:

- مضي مدة الستة أشهر التالية للإجراءات المتخذة بشأن ظرف أو حالة يترتب عليها إجراءات احترازية أو وقائية، تستدعي تقليص ساعات العمل أو إيقافه مدة معينة واستمرار الظرف أو الحالة.

- استفاد تطبيق الإجراءات المتعلقة بتخفيض الأجر والإجازة السنوية والإجازة الاستثنائية كلها أو بعضها والالتزام بالأخذ بها.

- ثبوت عدم انتفاع صاحب العمل من أي إعانة من قبل الدولة مهما كان نوع الإعانة المستفاد منها لمواجهة هذا الظرف أو هذه الحالة."²

ويستفاد من ذلك أن القوة القاهرة لا تمنح صاحب العمل رخصة فورية لإنهاء عقد العمل بمجرد وقوع الكارثة، بل يجب أن يسبق ذلك بحث إمكان استمرار العلاقة بوسائل أقل ضررًا، كتعديل ساعات العمل والأجور أو تنظيم الإجازات أو الاستفادة من الدعم المقرر للمنشآت. وهذا يؤكد أن الأصل في مواجهة الكوارث هو المحافظة على العلاقة العمالية متى كان ذلك ممكنًا، وأن إنهاء العقد لا يكون إلا عند تعذر استمرارها أو تحقق أحد الأسباب النظامية المنصوص عليها.

وبناءً على ذلك، فإن أثر الكوارث على تنفيذ عقد العمل يدور بين ثلاثة أوضاع رئيسية: استمرار العقد متى بقي تنفيذ العمل ممكنًا، أو تعديله مؤقتًا متى كانت الكارثة ظرفًا طارئًا أو استثنائيًا يؤثر في طريقة التنفيذ دون أن يستحيله، أو انتهاءه متى وصلت آثار الكارثة إلى حد يتعذر معه استمرار العلاقة العمالية، مع مراعاة الضوابط النظامية المقررة لإنهاء القوة القاهرة. وهذا التدرج يحقق التوازن بين حماية العامل من فقدان عمله دون مبرر، وبين مراعاة الظروف الاستثنائية أو القوة القاهرة التي قد تجعل استمرار العقد مرهقًا أو مستحيلًا في بعض الحالات.

المبحث الثالث: الحماية اللاحقة للكوارث والتعويضات عنها

تمهيد وتقسيم:

تمثل المرحلة اللاحقة لوقوع الكوارث جانبًا مهمًا من جوانب حماية العاملين، متى ترتب على الكارثة ضرر يصيب العامل في سلامته الجسدية أو في قدرته على أداء العمل. وتبرز أهمية هذه المرحلة في تحديد مدى اعتبار الإصابة الناتجة عن الكارثة إصابة عمل، وما يترتب على هذا التكييف من آثار نظامية تتعلق بالرعاية الطبية والتعويضات المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه.

ومن ثم، يتناول هذا المبحث أولاً تكييف الإصابة الناشئة عن الكارثة، ثم بيان صور التعويض التي يقرها النظام السعودي عند ثبوت هذا الوصف.

المطلب الأول: إصابات العمل الناشئة عن الكوارث:

يهدف هذا المطلب إلى بيان متى يمكن اعتبار الإصابة التي تلحق بالعامل أثناء الكارثة أو بسببها إصابة عمل في ضوء النظام السعودي، وذلك من خلال تحديد مفهوم إصابة العمل في هذا النطاق، وبيان صورها، والضابط الذي يميز الإصابة المهنية عن

¹ وفقاً لنظام العمل السعودي، المادة (٧٤).

² المذكرة التفسيرية للمادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

غيرها من الإصابات التي قد تقع في ذات الظروف.

أولاً: مفهوم إصابة العمل في نطاق الكوارث:

تتضح أهمية تحديد مفهوم إصابة العمل في نطاق الكوارث في كونه الأساس الذي يميز بين الإصابة المرتبطة بعلاقة العمل عن غيرها من الأضرار العامة التي قد تقع أثناء الكارثة. وقد عرّف نظام التأمينات الاجتماعية إصابة العمل بأنها: "الحوادث التي تقع أثناء العمل أو بسببه والأمراض المهنية المبينة في المادة السابعة والعشرين¹، وجاء تفصيلها في المادة (٢٧) من ذات النظام كالاتي: "تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمُشترك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل. كما يُعد في حكم ذلك أيضاً كل حادث يقع للمُشترك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس. وتعد بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المُشترك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل."²

وبناءً على ذلك، فإن وقوع الكارثة لا يكفي بذاته لاعتبار ما يصيب العامل إصابة عمل، بل لا بد من ارتباط الإصابة بالعمل ارتباطاً مباشراً أو غير مباشر. فقد تقع الكارثة في مكان عام ويصاب بها العامل بوصفه فرداً من أفراد المجتمع، فلا يكون لذلك أثر مهني إذا انتقلت صلتها بعقد العمل. أما إذا وقعت الإصابة أثناء وجود العامل في مقر العمل، أو أثناء طريقه من وإلى مسكنه أو المكان الذي يتناول فيه طعامه عادة أو يؤدي فيه صلاته، أو أثناء مباشرته لمهامه، أو بسبب ظروف فرضها العمل، فإنها تكتسب وصف إصابة العمل متى توافرت العلاقة السببية المطلوبة.

وتظهر أهمية هذا التكيف في حالات الكوارث؛ لأن الكارثة بطبيعتها قد تكون عامة لا تنحصر في منشأة معينة، كالسيول أو الزلازل أو الحرائق الواسعة أو الانهيارات أو الأوبئة. ومع ذلك، فإن أثرها على العامل يختلف بحسب موضعه وقت وقوعها وسبب تعرضه لها. فإذا كان تعرضه للضرر نتيجة التزامه بأداء العمل، أو وجوده في بيئة العمل، أو تنفيذه لتوجيهات صاحب العمل، كان ذلك سبباً لإدخال الإصابة في نطاق إصابات العمل.

وقد تتخذ إصابات العمل الناشئة عن الكوارث صوراً متعددة، تختلف بحسب طبيعة الكارثة ونوع العمل الذي يباشره العامل. فقد يصاب العامل أثناء وجوده في مقر المنشأة وقت وقوع حريق أو انهيار أو تسرب مواد خطيرة، أو أثناء مشاركته في إخلاء مكان العمل، أو أثناء مباشرته مهاماً لازمة لاستمرار النشاط في ظروف غير معتادة. كما قد تتحقق الإصابة أثناء انتقال العامل المرتبط بالعمل، كأن يتعرض لحادث بسبب سيول أو انهيارات أثناء ذهابه إلى مقر العمل أو عودته منه. وكذلك إذا كلف العامل بمهمة خارج مقر المنشأة، ثم أصيب أثناء تنقله أو مباشرته لهذه المهمة نتيجة كارثة وقعت في ذلك المكان.

ولا يشترط أن تكون الإصابة ناتجة عن خطر مهني تقليدي داخل المنشأة، بل يكفي أن يكون العمل هو السبب في تعريض العامل للخطر أو في وجوده في مكان الكارثة. فالعامل الذي يتضرر من كارثة أثناء أداء عمله يختلف مركزه عن الشخص الذي يتعرض للكارثة ذاتها خارج أي رابطة مهنية، لأن الأول كان ملتزماً بتنفيذ العمل أو موجوداً في المكان بسبب علاقة العمل.

ثانياً: شروط اعتبار الإصابة الناشئة عن الكارثة إصابة عمل:

لا يُعد مجرد وقوع الإصابة في ظرف كارثي سبباً لاعتبارها إصابة عمل، وإنما متى ثبت اتصالها بالعمل، سواء وقعت أثناء أدائه أو بسببه، ويتحقق ذلك من خلال شرطين أساسيين:

- أن تقع الإصابة أثناء العمل:

يشترط لاعتبار الإصابة الناشئة عن الكارثة إصابة عمل أن تقع أثناء أداء العامل لعمله. ويتحقق ذلك متى وقعت الكارثة والعامل في مكان العمل أو أثناء مباشرته مهامه أو خلال الزمن الذي يكون فيه تحت إشراف صاحب العمل أو ملتزماً بتنفيذ توجيهاته³ ومؤدى ذلك أن اتصال الإصابة بالعمل لا يشترط أن يكون اتصالاً مباشراً ناشئاً عن طبيعة العمل ذاته، إذ يكفي

¹ نظام التأمينات الاجتماعية، المادة (١)، الفقرة (٩).

² نظام التأمينات الاجتماعية، المادة (٢٧)، الفقرة (١).

³ أبو شلحة، سلطان بن مسفر، "إصابة العمل" دراسة مقارنة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، ع ٦٠٤، ٢٠٢٣م، ص ١٠-١١.

مجرد قيام صلة مادية بين العمل والحادث الذي ترتبت عليه الإصابة.¹

- العلاقة السببية بين العمل والإصابة:

تُعد العلاقة السببية ضابطاً جوهرياً في تكييف إصابات الكوارث بوصفها إصابات عمل، إذ يجب أن يكون العمل سبباً في وقوع الإصابة أو في تعريض العامل لخطر الكارثة.² فقد تكون الكارثة عامة في أصلها، كالسيل أو الحريق أو الانهيار، إلا أن أثرها لا يظهر إلا إذا كان وجود العامل في موقع الخطر راجعاً إلى التزامه بالعمل أو إلى تكليف صادر من صاحب العمل، كما لو أصيب العامل أثناء تنفيذ مهمة خارج مقر المنشأة في منطقة متضررة من كارثة، أو أثناء انتقاله لأداء عمل كلف به، أما إذا انقطعت الصلة بين الإصابة والعمل، بأن كانت الإصابة ناشئة عن ظرف شخصي أو وقعت في مكان وزمان لا يرتبطان بأداء العمل، فإنها تخرج عن نطاق إصابات العمل.

وبذلك يتضح أن أهمية تكييف الإصابة الناشئة عن الكارثة تظهر في كونه المدخل اللازم لترتيب الآثار النظامية المقررة لإصابات العمل. فالإصابة لا تستوجب التعويض المهني لمجرد وقوعها في ظرف كارثي، وإنما متى ثبت ارتباطها بالعمل أو وقوعها بسببه. وعند تحقق هذا الوصف، يثور البحث في صور التعويضات المقررة للعامل، وهو ما يتناوله المطلب التالي.

المطلب الثاني: التعويضات المقررة للعامل:

يهدف هذا المطلب إلى بيان أبرز صور التعويض والحماية المالية والطبية التي يقرها النظام السعودي للعامل متى ثبت أن إصابته الناشئة عن الكارثة تعد إصابة عمل، وذلك من خلال عرض العناية الطبية، والبدل اليومي عند العجز المؤقت، والتعويض عند العجز المستديم، وما يقرر للمستحقين في حالة الوفاة.

ويظهر اهتمام المنظم السعودي بحماية العامل بعد وقوع الخطر في عدة نصوص نظامية متفرقة بين نظام العمل وفرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية.

أولاً: العناية الطبية:

تُعد العناية الطبية أول صور الحماية اللاحقة للعامل المصاب؛ لأنها تهدف إلى معالجة أثر الإصابة وإعادة العامل إلى حالته الصحية والعملية قدر الإمكان. وقد نص نظام العمل على أنه إذا أصيب العامل بإصابة عمل أو بمرض مهني، فإن صاحب العمل يلتزم بعلاجه ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك، بما في ذلك الإقامة في المستشفى، والفحوص والتحليلات الطبية، والأشعة، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج.³

كما تقرر أحكام فرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية تقديم العناية الطبية الشاملة للمصاب بإصابة عمل دون تحميله نفقات العلاج، وذلك من خلال الجهات الطبية المملوكة للمؤسسة أو المتعاقد معها أو غيرها وفق الأحكام المقررة، وتشمل العناية الطبية خدمات الأطباء العامين والأخصائيين والمساعدين، وخدمات التشخيص والمواد الطبية اللازمة والأطراف الصناعية وغيرها من التجهيزات الطبية.⁴

وتظهر أهمية هذه العناية في حالات الكوارث؛ لأن الإصابات الناشئة عنها قد تكون جسيمة أو متعددة الآثار، وقد تحتاج إلى علاج عاجل أو تأهيل لاحق. لذلك لا يكون التعويض في هذه المرحلة مجرد مبلغ مالي، بل يشمل الرعاية الصحية اللازمة لمواجهة آثار الإصابة.

ثانياً: البدل اليومي عند العجز المؤقت:

إذا أدت إصابة العمل الناشئة عن الكارثة إلى عجز العامل مؤقتاً عن أداء عمله، فإنه يستحق بدل إصابة يوميًا عن مدة إقاعده عن العمل. وقد قررت المادة (٣٠) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية أن للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل

¹ نجيدة، علي حسين، الوافي في قانون العمل القطري، كلية القانون، جامعة قطر، ٢٠١٧م. ص ٤٥٧؛ الأودن، سمير، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤م. ص ٣٥.

² عامر، حنان علي محمود، "الإصابات المهنية في قانون التأمينات الاجتماعية"، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، ٢٠١٩م. ص ٩١-٩٢.

³ وفقاً لنظام العمل السعودي، المادة (١٣٣).

⁴ وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية، المادة (٢٩).

الناجم عن إصابة عمل الحق في بدل إصابة يومي عن كل يوم إقعاد عن العمل، بما في ذلك أيام العطل، ويبدأ صرفه من اليوم التالي لوقوع الإصابة، وينتهي عند استعادة المصاب قدرته على العمل أو شفائه أو ثبوت عجزه المستديم أو وفاته. ويقدر هذا البديل بواقع ١٠٠٪ من أجر الاشتراك اليومي للمصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة، ويخفض إلى ٧٥٪ أثناء وجود المصاب تحت العلاج على نفقة المؤسسة.¹

وتكمن أهمية هذا البديل في أنه يحمي دخل العامل خلال الفترة التي يعجز فيها عن العمل بسبب الإصابة، فلا يتحمل وحده الأثر المالي للكارثة متى كانت إصابته متصلة بعمله.

ثالثاً: التعويض عند العجز المستديم:

قد تؤدي الإصابة الناشئة عن الكارثة إلى عجز مستديم يحول دون عودة العامل إلى عمله كلياً أو ينقص من قدرته على الكسب. وفي هذه الحالة يفرق النظام بين العجز الكلي المستديم والعجز الجزئي المستديم.

ففي حالة العجز الكلي المستديم الناجم عن إصابة عمل، يستحق المشترك المصاب عائدة شهرية تعادل ١٠٠٪ من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك وفق الأحكام المقررة. أما إذا كان العجز جزئياً مستديماً ويعادل أو يتجاوز ٥٠٪، فيستحق المصاب عائدة شهرية تعادل حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعائدة العجز الكلي المستديم التي كان يمكن أن يتقاضاها لو كان عجزه كلياً.²

أما إذا كان العجز الجزئي المستديم تقل درجته عن ٥٠٪، فيستحق المصاب تعويضاً مقطوعاً وفق القواعد التي حدتها لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.³

ويتضح من ذلك أن النظام السعودي وضع أكثر من صورة للتعويض بحيث ترتبط بدرجة العجز وأثره في قدرة العامل على العمل والكسب. وهذا يتناسب مع طبيعة إصابات العمل التي قد تختلف آثارها من إصابة عارضة مؤقتة إلى عجز دائم يؤثر في مستقبل العامل المهني.

رابعاً: التعويض في حالة الوفاة:

إذا أدت إصابة العمل الناشئة عن الكارثة إلى وفاة العامل، فإن الحماية تمتد إلى أفراد عائلته المستحقين. وقد قررت المادة (٣٥) من نظام التأمينات الاجتماعية حق أفراد عائلة المشترك المتوفى في تقاضي عائدات إذا توفي بسبب إصابة عمل، وتحسب عائداتهم على أساس افتراض استحقاق المشترك عائدة تعادل عائدة العجز الكلي المستديم.

وتتجلى أهمية هذه المادة في أن الحماية اللاحقة هنا تمتد لتراعي الأثر الاجتماعي والاقتصادي الذي يلحق بأسرة العامل نتيجة فقد مصدر الدخل.

كما نص النظام على أحكام خاصة تتعلق ببعض الحالات، ومنها التعويض المقطوع للمشارك غير السعودي أو لأفراد عائلته عند الوفاة بسبب إصابة عمل، وفق الحدود والقواعد التي قررها النظام.⁴

ويتبين مما سبق أن التعويض عن إصابة العمل في النظام السعودي يرتبط بأحكام فرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية، متى كان العامل خاضعاً للنظام وتوافرت شروط اعتبار الإصابة إصابة عمل. وتتولى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تقرير ما يستحقه المصاب من عناية طبية أو بدلات أو عائدات أو تعويضات مقطوعة، بحسب نوع الإصابة ودرجة العجز. وبذلك يقوم التعويض في هذا النطاق على أساس تأميني يهدف إلى ضمان حماية العامل أو المستحقين عنه عند تحقق الخطر المهني. ولا يخل ذلك بما قد يترتب على صاحب العمل من مسؤولية في الحالات التي تقرها الأنظمة إذا كانت الإصابة راجعة إلى خطئه أو مخالفته لمتطلبات السلامة والصحة المهنية.

¹ وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية، المادة (٣٠)، الفقرات (٢-١).

² وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية، المادة (٣١).

³ وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية، المادة (٣٢).

⁴ انظر: نظام التأمينات الاجتماعية، المادة (٣٦).

الخاتمة

تُعد حماية العاملين في الكوارث من الموضوعات المهمة في نطاق علاقة العمل، نظرًا لما قد تسببه الكوارث من مخاطر تمس سلامة العاملين واستقرار العلاقة العمالية، سواء قبل وقوعها أو أثناءها أو بعد تحقق آثارها. وقد تناولت الدراسة الإطار المفاهيمي لحماية العاملين في الكوارث، وذلك من خلال بيان مفهوم الكوارث في نطاق علاقة العمل وأنواعها، والأساس النظامي لحماية العاملين في الكوارث.

كما تناولت الدراسة الحماية الوقائية للعاملين قبل وقوع الكوارث، وذلك من خلال بيان الأساس النظامي للالتزامات صاحب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية، ووسائل الوقاية التي تهدف إلى الحد من المخاطر قبل تحققها كخطط الطوارئ والتدريب والتوعية، إلى جانب الرقابة على التزام المنشآت بمتطلبات السلامة.

كما تم دراسة الحماية أثناء الكوارث، من حيث حماية سلامة العاملين وقت تحقق الخطر، وبيان حقوقهم أثناء الكارثة، وأثرها على تنفيذ عقد العمل، ولا سيما من حيث استمرار العقد أو تعديله أو إنهائه عند توافر الشروط النظامية.

كما تناولت الدراسة أيضًا الحماية اللاحقة للكوارث والتعويضات عنها، من خلال بحث إصابات العمل الناشئة عن الكوارث، وشروط اعتبار الإصابة إصابة عمل، ثم بيان التعويضات المقررة للعامل، كالعناية الطبية والبدل اليومي والتعويضات المستحقة عند العجز أو الوفاة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات، أهمها:

النتائج

- توصلت الدراسة إلى أن مفهوم الكوارث في نطاق بيئة العمل يشمل الوقائع الجسيمة والاستثنائية التي تطرأ على بيئة العمل أو تحيط بها، ويترتب عليها تهديد سلامة العاملين، أو الإخلال بسير العمل، أو تعذر استمراره على النحو المعتاد، سواء كانت كوارث طبيعية أم صناعية أم صحية.

- لا يوجد تنظيم مستقل لحماية العاملين في الكوارث في النظام السعودي، إلا أن هذه الحماية تستفاد من مجموعة من الأحكام المتفرقة في نظام العمل، ولوائحه وأبرزها لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، إلى جانب نظام التأمينات الاجتماعية، والأنظمة ذات الصلة بمتطلبات السلامة.

- تمثل الحماية الوقائية الأساس الأول لحماية العاملين في الكوارث، إذ يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين من الأخطار، وتوفير بيئة عمل آمنة، وتطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية قبل وقوع الخطر.

- لا يقف التزام صاحب العمل في مواجهة الكوارث عند حدود توفير وسائل السلامة، وإنما يمتد إلى نشر الوعي بين العاملين، وتدريبهم على التعامل مع المخاطر، وتمكينهم من معرفة إجراءات الإخلاء والتصرف السليم عند تحقق الخطر.

- تقتضي حماية سلامة العاملين أثناء الكارثة اتخاذ التدابير العاجلة التي تمنع تفاقم الخطر، كالإخلاء وتقديم الإسعافات الأولية، مع التزام العامل باتباع تعليمات السلامة والطوارئ في حدود ما لا يعرضه لخطر جسيم.

- أن الكارثة قد تؤثر في تنفيذ عقد العمل، فقد تؤدي إلى تعذر التنفيذ أو صعوبته، وقد يترتب عليها تعديل بعض الالتزامات أو تعليقها أو إنهاء العقد متى تحققت الشروط النظامية، وخاصة في حالات الظروف الاستثنائية أو القوة القاهرة.

- حق العامل في الأجر أثناء الكوارث يبقى قائمًا من حيث الأصل ولا يسقط بمجرد وقوع الكارثة، وإنما يتحدد أثرها عليه وفق الضوابط النظامية المقررة. فلا يجوز تحميل العامل تبعه توقف العمل أو تعذره دون سند نظامي، كما أن أي مساس بالأجر أثناء الظروف الاستثنائية أو القوة القاهرة يجب أن يكون في الحدود التي يجيزها النظام.

- لا تُعد الإصابة الناشئة عن الكارثة إصابة عمل لمجرد وقوعها في ظرف كارثي، وإنما يشترط أن تكون متصلة بالعمل، سواء وقعت أثناء أدائه أو بسببه أو في إحدى الحالات التي ألحقها النظام بإصابات العمل.

- يترتب على تكييف الإصابة الناشئة عن الكارثة بوصفها إصابة عمل استحقاق العامل للأثر النظامية المقررة في نطاق الأخطار المهنية، ومنها العناية الطبية، والبدل اليومي عند العجز المؤقت، والتعويض أو العائدة عند العجز المستديم، وما

يقرر للمستحقين في حالة الوفاة.

- تتحقق الحماية اللاحقة للعامل المصاب من خلال الأحكام التي يقررها نظام العمل وفرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية، وما تتولاه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من تطبيق لهذه الأحكام وصرف للتعويضات المقررة عن إصابات العمل، بما يسهم في تخفيف الأثر المالي والاجتماعي للكوارث على العامل وأسرته.

التوصيات

- توصي الدراسة بإصدار لائحة أو أحكام تنظيمية خاصة بإدارة السلامة والصحة المهنية في المنشآت التي يقل عدد العاملين فيها عن خمسين عاملاً، بحيث تراعي طبيعة هذه المنشآت وحجمها وإمكاناتها، وتلزمها بوضع حد أدنى من إجراءات الوقاية والطوارئ والتعامل مع الكوارث ومخاطر العمل، حتى لا تظل الحماية الوقائية مقتصرة عملياً على المنشآت الأكبر حجماً.

- توصي الدراسة بإضافة نص في نظام العمل أو لوائحه التنفيذية ينظم حالة تغيب العامل عن العمل بسبب وقوع كارثة، على غرار ما قرره المادة (157) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، وذلك ببيان أثر هذا التغيب على علاقة العمل والأجر، متى كان غياب العامل راجعاً إلى سبب خارج عن إرادته حال دون وصوله إلى مقر العمل أو أداء عمله.

- توصي الدراسة بتكثيف برامج التوعية والتثقيف الوقائي للعاملين بشأن صور الكوارث المتعددة وطرق التعامل معها، بحيث لا يقتصر التدريب على مخاطر تقليدية محددة، وإنما يشمل الكوارث الطبيعية والصناعية والصحية، مع توضيح إجراءات الإخلاء، ووسائل الإبلاغ، وحقوق العامل والتزاماته عند تحقق الخطر.

قائمة المراجع

- أبو ستيت، أحمد حشمت، نظرية الالتزام في القانوني المدني الجديد، ١٩٥٤م. ص ٣١٦.
- أبو شلعه، سلطان بن مسفر، "إصابة العمل" دراسة مقارنة"، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، ع ٦٠، ٢٠٢٣م.
- أحمد، سامي عبداللطيف عبداللطيف، التدريب وآثاره على الحد من المخاطر والأزمات، المؤتمر السنوي الخامس لإدارة الأزمات والكوارث، مج ١، القاهرة: كلية التجارة - جامعة عين شمس، ٢٧٠-٢٩٧، ٢٠٠٠م.
- الأودن، سمير، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤م.
- بن دريس، حليلة، "مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل في ظل التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على الحركة التجارية للمؤسسة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٥، ٢٠٢٠م.
- تيم، حسن أحمد، "الكوارث الصناعية: التحسب لها ومواجهتها"، مجلة الأمن، ع ٢٤، ١٩٩٠م.
- جدول المخالفات والعقوبات الصادر بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (١١٢٣٧٧) وتاريخ ١٤٤٧/٨/٢١هـ.
- حواش، جمال، عبدالله، عزة، التخطيط لإدارة الكوارث وأعمال الإغاثة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- السكارنة، بلال خلف، "خطط الطوارئ ودورها في مواجهة الأزمات"، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع ٢٤، ٢٠١٧م.
- سلطان، أنور، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني (دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي)، ط ٣، المكتب القانوني، ١٩٩٨م.
- السنهوري، عبد الرزاق، نظرية العقد، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط ٢، ١٩٩٨م.

- السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مصادر الالتزام المجلد الأول، منشورات الجبلي، ط٣، ٢٠١٥م.
- العازمي، مبارك فلاح جزوي، "مفهوم الأزمات والكوارث وأساليب إدارتها"، المؤتمر السعودي الدولي الأول لإدارة الأزمات والكوارث، ج٢، ٢٠١٣م.
- عامر، حنان علي محمود، "الإصابات المهنية في قانون التأمينات الاجتماعية"، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، ٢٠١٩م.
- عبدالله، عزة أحمد، "إدارة الكوارث الطبيعية مع تطبيقات على الزلازل والسيول"، مجلة كلية التدريب والتنمية، ع٩، ٢٠٠٣م.
- عليوه، السيد، إدارة الأزمات والكوارث تحديات القرن العشرين، أكاديمية القرار للتعليم المدني، ط٤، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- عودة، مراد بن رايق بن رشيد، "عقود العمل في ظل جائحة كورونا ومعالجة آثارها بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي"، مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، مج٧، ع٢٥٤، ٢٠٢١م.
- لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٦١٢٣٨) وبتاريخ ١٠/٨/١٤٣٩هـ.
- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٥٥٠) وتاريخ ٩/٦/١٤٤٠هـ وتعديلاته.
- المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية، مسرد السلامة والصحة المهنية، (٠٨) إجراءات وقائية. <https://shorturl.at/MILTs> (تاريخ الاطلاع ٢٨/٤/٢٠٢٦م).
- المذكرة التفسيرية للمادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل في شأن تنظيم العلاقة التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل، الموقع الرسمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/567954> (تاريخ الاطلاع ١٢/٥/٢٠٢٦م).
- منظمة العمل الدولية، اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها المملكة العربية السعودية، https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTR_Y_ID:103208 (تاريخ الاطلاع ٢٨/٤/٢٠٢٦م).
- مصطفى، إبراهيم، الزيآت، أحمد حسن، عبدالقادر، حامد، النجار، محمد علي، المعجم الوسيط الجزء الثالث، باب الكاف، (متاح عبر مكتبة إثراء الإلكترونية).
- المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية. https://www.gosi.gov.sa/GOSIOnline/OH_Branch_Benefits (تاريخ الاطلاع ٢٧/٤/٢٠٢٦م).
- موسى، خالد السيد، الوسيط في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية الصادر بالمرسوم الملكي م/٥١ وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ وفقاً لأحدث التعديلات، ط١، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ٢٠١٥م. (متاح عبر مكتبة إثراء الإلكترونية).
- نجيدة، علي حسين، الوافي في قانون العمل القطري، كلية القانون، جامعة قطر، ٢٠١٧.
- نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/٢٧٣) وتاريخ ٢٦/١٢/١٤٤٥هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٢) وتاريخ ٢٦/١٢/١٤٤٥هـ.
- نظام الدفاع المدني الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/١٠) بتاريخ ١٠/٥/١٤٠٦هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (٢٥) بتاريخ ٢٣/١٠/١٤٠٦هـ.
- نظام الطوارئ الصادر بمرسوم ملكي رقم (م/٨٩) بتاريخ ١٧/٤/١٤٤٦هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (٢٩٧) بتاريخ ١٢/٤/١٤٤٦هـ.

- نظام العمل السعودي الصادر بموجب مرسوم ملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ وبقرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢هـ.

- World Health Organization (WHO), GLOSSARY of Health Emergency and Disaster Risk Management Terminology, Geneva, 2020.