

التعويض عن إصابات العمل

للاستاذ أحمد فهمي

سادق :

إن حديثي اليكم وإن يكن حديثاً عمالياً يتناول من حيث النتائج المباشرة ناحية من النواحي التي تشمل العمال وأصحاب الأعمال دون سواهم ، فإنه بلا شك ذو أثر واضح بالنسبة للجموع نظراً للارتباط الوثيق بين حالة العمل والعمال في بلد ما وبين انفتاح المستوى الاجتماعي والاقتصادي لهذا البلد ، والعكس بالعكس .

موضوع كلمتي هو قانون التعويض عن إصابات العمل رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، وما عني بصفة خاصة بإيراد بعض الملاحظات على الطريقة التي يتبعها البعض في تنفيذ هذا القانون والاختفاء التي ترتب نفسياً إلى مركز العامل أو صاحب العمل على السواء ، أكثر من ضائقي بالنصوص القانونية ، وهي ملاحظات جاءت نتيجة لتجارب عملية منذ بدء العمل بتنفيذ القانون عام ١٩٣٧ إلى الآن .

كان حق العامل في التعويض قبل صدور هذا القانون صعب المنال ، يكاد لا يفوز به إلا القليلون ممن لا يتجاوز نسبتهم خمس المصابين من العمال ، فقد كان أساس الحق في التعويض مستنداً إلى نظرية مسؤولية صاحب العمل ، تلك النظرية التي لا تتحول للمصاحب أو ورثته الحق في الحصول على تعويض ، ألم يثبت أن الحوادث قد وقع بخطأ من جانب صاحب العمل ، ولهذا كما سبق أن قدمت كان طريق الحصول على التعويض شائكاً عسيراً ، فقلما يستطيع العامل المصاب إثبات خطأ أو مسؤولية صاحب العمل . ومن باب أولى ورثته من جسدته الذين لا يملكون أي دليل على هذا الخطأ بل وايسر لديهم المعلومات الأولية عن الحوادث نفسه وكيفية وقوعه . ولم يجد وقتئذ التوسع الذي يلجأت إليه بعض المحاكم في تفسير نصوص القانون الخاصة بالمسؤولية بقصد التخفيف عن العمال ، فقد أدبى هذا التفسير إلى بيان الأحكام وإلى تعرض العمال إلى معاملات متباينة .

لهذا كان تدخل المشروع بوضع القانون الحالي الذي بنى على نظرية إخطار المهنة نقطة تحول واضحة بالنسبة للعمال ، فقد أصبح حق التعويض مقرراً لكل عامل بعباب أثناء العمل وبسببه دون تكليفه بإثبات خطأ صاحب العمل .

ولأن إيجاب التعويض أصبح بذلك مطلقاً إلا أن هذا الإيجاب قصر في دائرة محدودة ، كما أن مقادير التعويض بينت نسبتها في جدول وضع لهذا الغرض ، ومن جهة أخرى فقد حددت النهاية القصوى لهذه المقادير . وهذا يؤدي بطبيعة الحال إلى تخفيف الشدة التي يشتمل عليها مبدأ إخطار المهنة .

وكأن القانون أعطى للصاب الحق في التعويض ولو كان الحادث ناشئا عن خطأه فقد نص على حرمانه إذا وقعت الإصابة عمدا أو نتيجة لسوء سلوك فاحش مقصود من قبله كأن تقع الإصابة مثلا تحت تأثير الخمر أو المخدر .

ويسرى القانون المذكور على العمال والمستخدمين في الصناعة أو التجارة سواء لدى الحكومة أو لدى الأفراد بلا تفریق في السن أو الجنس أو نوع العمل ، كذلك يسرى على الذين تمت التمرين بلا أجر ، على أنه قد امتنعت من ذلك بعض طوائف العمال كالذين يتناولون أجرا يزيد على ٢١ جنيا شهريا أو على ٧٠ قرشا يوميا نظرا لأن هذا الفريق من العمال قلما يتعرض للاختطار عند تأدية أعمالهم ، ولأنهم يستطيعون إما بأنفسهم وإما عن طريق صاحب العمل التأمين على مثل هذه الأخطار بمقود خاصة - وكذلك امتنعت عمال الزراعة البحتة وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يلزم بعولهم والمشتغلون في مازلمهم .

وقد قرر القانون عدة أحكام لضمان حصول العامل على التعويض ، فقد نص على بطلان كل اتفاق يتعمد به تخفيض التعويض عن الفئات المقررة قانونا - كما أزم صاحب العمل باخطار مصلحة العمل في أجل معين بقيمة المبلغ الذي دفع أو سيدفع للصاب أو المستحقين من بعده على سبيل التعويض ، وذلك لكي يتسنى لمصلحة العمل مراجعة هذه التعويضات والتحقق من قانونيتها - وتضمنت مواد القانون فوق ما تقدم النص على أن المنازعات التي تحصل بشأن التعويض يحكم فيها على وجه الاستعجال - واعتبر كذلك ديون المصابين والمستحقين ممتازة لا يجوز تحمّلها ولا الجزئ عليها إلا للدين النفقة وبمقدار الرجح . وفي حالة وجود شركة تأمين لا تدخل هذه التعويضات ضمن أموال التفليس .

ويختلف الأساس الذي بنى عليه تقدير قيمة التعويض باختلاف الدول ، فبعضها يقدر التعويض بمبلغ إجمالي يدفع للعامل أو للمستحقين من ورثته ، وفي بلاد أخرى يجعل إيراد مدى الحياة أو معاشا - والطريقة الأخيرة أكثر نفعاً وعلى الخصوص بالنسبة للأرامل والأطفال ، ولكنها في الوقت ذاته تستلزم الكثير من الإجراءات وتتطلب رقابة دقيقة ، لهذا فقد أخذت مصر بمبدأ تقدير مبلغ إجمالي فقررت أن التعويض في حالة الوفاة يكون موازيا لأجر ٨٠٠ يوم على ألا يزيد على ٣٠٠ جنية مصري ولا يقل عن ٨٠ جنيا وهذا المبلغ لا يستحق بأجمعه إلا إذا ترك العامل أرملة أو ولدا والا كان التعويض بنسبة أقل .

وفي حالة العاهة المستديمة الكلية جعل التعويض أجر ١٠٠٠ يوم على ألا يزيد عن ٣٥٠ جنيا مصريا ، ولا يقل عن ١٠٠ جنية ، وللذين تمت التمرين بلا أجر يكون في حالة الوفاة مبلغ ٦٠ جنيا مصريا وفي حالة العاهة المستديمة الكلية مبلغ ٧٥ جنيا مصريا .

أما في حالة تخلف عاهة مستديمة جزئية فقد وضع جدول يبين نسب العاهات وترك أمر تقديرها للأطباء المعالجين - على أنه يخق للعامل أن ينازع في تقرير الطبيب ويطلب عرض الأمر على هيئة المحكمين الطبية .

وعلاوة على ما تقدم فقد نص القانون على وسائل هامة بشأن العلاج، فقد جعل للعامل المتصاب الحق في أن يعالج مجاناً بمستشفيات الحكومة متى أمكن ذلك، والإفان جميع المتعاريف الطبية وثمان الأدوية ومنتجات الأقامة بالمستشفى تكون على نفقة صاحب العمل - كذلك أعطى الحق للصاحب في تقاضى نصف أجره عن المادة التي يمجز فيها عن أداء عمله بسبب الإصابة .

سادتى :

الآن وقد فرغت في إنجاز من شرح بعض الأحكام الهامة لهذا القانون أود أن أختتم حديثي بكلمة لاختوانى العمال وأصحاب الأعمال - هي في نظري أهم وأجدى من شرح مواد القانون أو تفسير نصوصه، وكلمتي هذه وليدة تجارب سنوات عدة ساعدت فيها في الاشراف على تنفيذ هذا القانون في جميع أنحاء القطر، فتبينت خلالها من الملاحظات والأخطاء ما لا يقع على العامل وحده أو صاحب العمل وحده وإنما هي أخطاء مشتركة بين الفريقين ... إلى اختوانى العمال أوجه أنظارهم إلى أن الكثير من حقوقهم يتعرض للضياع أو السقوط رغم قوة القانون وإطلاقه حق التعويض وذلك لأحد العوامل الآتية :

أولاً - إهمال بعض المصايين من العمال في ابلاغ ما يقع لهم من إصابات لصاحب العمل أو مندوبه في الحال، وكذلك إهمالهم ابلاغ الحوادث للبوليس لاثبات الحالة وإجراء ما يلزم من المعاينات التي تساعد على إثبات حقوقهم وذلك في الأحوال التي لا يقوم فيها أصحاب الأعمال بهذا الاجراء تنفيذاً لأحكام القانون .

ثانياً - رفض العامل عيادة الطبيب الذي يعينه لذلك صاحب العمل أو المؤمن لديه أو رفض العلاج الذي يرسمه له أو رفض المعالجة في المستشفى مما يؤدي بصاحب العمل الى رفض دفع التعويض فيما لو تطلعت لالتصاحب عاهة استنادا الى أن هذه العاهة جاءت نتيجة للضعافات بسبب الخطة التي انتهجها العامل، ومن أهم ما يدخل في هذا الباب وسائل العلاج غير الفنية التي يتبعها العمال عادة في القرى كأن يعالج مثلاً عند حلاق الصحة أو يضع على مكان الإصابة وصفات بلدية . . الخ تسبب له مضاعفات يرفض أصحاب الأعمال تحمل مسؤوليتها .

ثالثاً - مخالفة التعليمات التي يضعها المحل أو مخالفة الأوامر الصريحة التي يصدرها رئيس العمل أو عدم استعمال العامل لوقاية موضوعة لسلامته .

رابعاً - اغتال ملاحظة أجل الستة شهور المنتصوص عليها لسقوط الحق في رفع الدعوى .

أما أصحاب الأعمال فإنه بعد صدور قانون التأمين الإلزامى ضد حوادث العمل الذي سنّف من مسؤوليتهم إلى حد كبير وألقاها فيما يتعلق بهال الصناعة على شركات التأمين . فإن

واجبهم الأول أن يسأروا بالتأمين لدى إحدى شركات التأمين المعتمدة، واعداد الوسائل الكافية لوقاية العمال من الاصابات، ويجب ألا يحول واجبهم هذا دون الاهتمام بالمصاب واسعافه أوليا تخفيفا لآلامه ومحافظة على حياته إلا أن ينتظروا إجراءات شركة التأمين — وهذا العمل الانساني سيكون له نتائج لا يستهان بها في تكوين العلاقات الحسنة المشبعة بالرغبة في الاخلاص لصاحب العمل، كما أن هذه الروح الطيبة ستؤدي حتما الى المحافظة على مركز صاحب العمل من الوجهة الأدبية وإيجاد روح من التضامن بين الفريقين ولكم سمعت من عمال مصابين أن أكثر ما يؤلمهم هو انقطاع صلة التعاطف بينهم وبين أصحاب العمل، فقد تكون مواساة صاحب العمل للعامل أو زيارته له بعد الاصابة أو إيفاد مندوبه له أو لأسرته عا، إلا نفسانيا قويا يخفف من آلامه ويجعل مطالبته بالماديات في المقام الثاني من الأهمية .

ومن أهم ما يجب على أصحاب العمل مولاة صرف نصف الأجرة للمصابين أسبوعيا أثناء العلاج لا انتظار النتيجة النهائية للعلاج، وأخيرا الإبقاء على مركز العامل الى أن يتم شفاؤه فيعود الى عمله لا المبادرة إلى فصله بمجرد اصابته وأشغال عماله بأخر كأن حدثت الاصابة خصومة بينه وبين العامل .

* *

إلى هنا أكون قد انتهيت من حديثي الذي أرجو أن يكون محل قبولكم فإن الأخذ بالملاحظات التي أشرت إليها لن يكاف أحد الفريقين أمرا فوق طاقته .

وقاكم الله شر الحوادث وبتعمكم بتوفيق الصحة ما

أحمد فهدى

مدير إدارة التعويض بمصلحة العمل

” إن الدولة بلاد حريصة على الاحتفاظ بما لديها من الأموال لمشروعات الأعمال .

فهل يجوز أن تكون أقل حرصا على احتياطينا من الأطفال؟ وهم زينة الأمة في الحال، وعدتها في الاستقبال؟ ومتى كان احتياطي المال أغلى من احتياطي الرجال؟“

أنظون الجميل بك