

اصابات العمل وامراض المهنة

- يجب معاملة العمال الذين اصابوا في العمل او في طريقهم من والي العمل كما لو كانوا قد اصابوا في العمل .
- للعامل حقوق عند حدوث اصابة اثناء العمل ، يعتبر حق العامل في رفع دعوي قضائية بسبب اصابة العمل وامراض المهنة سببه صاحب العمل جزء من مزايا تعويض العامل .
- اذا تعرض العامل لإصابة عمل يجب على صاحب العمل الابلاغ عنها فور حدوثها او كلما علم بها للسلطات التالية :-

- يقع مركز الشرطة وإدارة العمل في منطقة اختصاصهما مكان العمل وهو المكان الذي يؤدون فيه وظائفهم .
- الضمان الاجتماعي او الشركة التي تؤمن العمال ضد اصابات العمل .
- يجب ان يتضمن هذا الاشعار اسم العامل ومهنته ، بالإضافة الي وصف الحادث والتدابير المتخذة لإنقاذه او علاجه ، كما يجوز للعامل او من ينوب عنه الابلاغ عن ذلك .

نفقات علاج العامل المصاب

- يلتزم صاحب العمل بدفع كامل مصاريف علاج العامل المصاب وللعامل المصاب الحق في العلاج في مستشفى حكومي او في منشأة علاجية خاصة يحددها صاحب العمل ، ويجوز للطبيب المعالج ان يحدد في تقريره ان العامل المصاب يعاني من اصابة ودرجة اصابته ، وهل يمكنه العمل ام لا .
- بناء علي هذا التقرير يجوز للعامل او صاحب العمل تقديم طلب الي الجهات المختصة خلال شهر من استلام التقرير الطبي للاعتراض علي محتويات التقرير .

اجر العامل المصاب اثناء فترة العلاج

للعامل الذي اصيب اثناء العمل او اصيب بمرض مهني ان يتقاضى اجره كاملاً لفترة زمنية معينة ، و اذا تجاوزت هذه الفترة ستة اشهر فإن العامل يتقاضى نصف اجره فقط .

التعويض عن اصابة العمل وامراض المهنة

يتم تعويض اصابة العمل والامراض المهنية من قبل المؤسسة العامة للتأمين اذا اصيب العامل اثناء العمل او اصيب بمرض مهني فيحصل علي تعويض من الشركة المؤمن عليها .

وللعامل المصاب بمرض مهني او ظهرت اعراضه اثناء الخدمة او خلال سنة من ترك العمل الحق في جميع الحقوق المنصوص عليها في اصابات العمل .

شروط تعويض العامل عن اصابة العمل

جاء في نص المادة ٩٠ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ من قانون العمل في القطاع الاهلي :

- اذا اصيب العامل في حادث بسبب العمل او في اثنائه او في الطريق للعمل والعودة منه كان علي صاحب العمل ابلاغ الحادث فور وقوعه او فور علمه به بحسب الاحوال الي كل من :-

١. مخفر الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل.

٢. ادارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل.

٣. مؤسسة التأمينات الاجتماعية او شركة التأمين المؤمن علي العامل

لديها ضد اصابات العمل ، ويجوز ان يقوم العامل بهذا الابلاغ اذا

سمحت حالته بذلك كما يجوز لمن يمثله القيام به .

وأشارت المادة (٩٥) من ذات القانون على انه:

{ يسقط حق العامل في التعويض عن الاصابة اذا ثبت من التحقيق :

أ- ان العامل قد تعمد اصابة نفسه .

ب- ان الاصابة قد حدثت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من العامل

- ويعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر او المخدرات وكل مخالفة للتعليمات الخاصة بالوقاية من اخطار العمل واضرار المهنة المتعلقة في مكان ظاهر من اماكن العمل ، هذا ما لم تنشأ عن الاصابة وفاة العامل او تخلف عجزاً مستديماً تزيد نسبته علي (٢٥%) من العجز الكلي .

المحامي مسفر عايش



mesferlaw.com

- وقد قضى :

النص في المادة (٦٥) من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الاهلي علي ان للعامل الذي اصيب في حادث بسبب العمل وفي اثنائه - او المستحقين من بعده الحق في التعويض عن الاصابة حسب الجدول الصادر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل تطبيقاً لهذه المادة الا اذا ثبت من التحقيق :-

أ- ان العامل قد تعمد اصابة نفسه .

ب- اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل

- يدل وعلني ما افصحت منه المذكرة الايضاحية للقانون ان المشرع تدخل لسن قواعد لتحديد مسؤولية صاحب العمل عن اخطار المهنة فحول التعويض لكل عامل يصاب من حوادث العمل دون ان يكلف العامل بإثبات خطأ رب العمل او من ينوب عنه الا اذا كان الحادث ناشئاً عن سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل

- ومن المقرر ان سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب المصاب - وعلني ما جري به قضاء هذه المحكمة - هو انحراف مفرط عن الجادة

يربو علي الخطأ الجسيم دون ان يصل الي درجة تعمد النتيجة يرتكبه فاعله عن ارادة بإقدامه علي عمل او امتناع لا مبرر له وعن ادراك الخطر المحيط به - كما ان استخلاص ما اذا كان الخطأ فاحشاً من عدمه من امور الواقع التي يستقل بها قاضي الموضوع .

(الطغان ٦٢/٦١ لسنة ٢٠٠١ عمالي جلسة ٢٠٠٢/٢/٤)

حقوق الموظفين في التعويض عن اصابات العمل

من الوارد جداً ان يتعرض الموظف اثناء تأدية العمل لإصابات قد تتسبب في عجز كامل او جزئي او حتي الوفاة ، ورغم ذلك الا ان نظام الخدمة المدنية والقوانين المتبعة في التعاقد مع غير الكويتيين لم يوضحوا حقوق الموظفين في حالة التعرض لإصابة في العمل او بسببه ، لكن ذلك لا يعني عدم استحقاق الموظف لاي تعويض فقد قرر مجلس الوزراء تحديد اجراءات التعويض حتي يحصل الموظف علي ما يعوض ما اصابه اثناء العمل .

فقد حدد مجلس الوزراء اولاً: الجهات التي تختص بتقرير التعويضات ، حيث جاء في القرار رقم (١٥) الصادر عن الجلسة المنعقدة رقم (٤٣) لسنة ١٩٨٣ ان يتم تشكيل لجنة من (وزير العدل - وزير المالية - الشئون الادارية) تختص بتعويض الموظف في حالات الاصابة او الوفاة بسبب العمل او اثناءه .

- والحق المجلس بقراره قراراً آخر رقم (٥٣) الصادر سنة ١٩٨٦ حيث اشار فيه الي تفويض الوزراء لتشكيل لجنة تتكون من ممثلين عنهم فنتكون من ثلاثة ممثلين عن وزارة المالية ووزارة العدل وادارة الفتوي والتشريع .

- وتقوم اللجنة بفحص الطلبات المقدمة اليها لحالات التعويض عن الاصابة بالعجز الكلي او الجزئي او الوفاة سواء اثناء القيام بمهام العمل او بسبب العمل ، ويتم عرض الطلبات بعد الفحص علي اللجنة المختصة بالتعويض

، علي ان تقدم لجنة الفحص رأيها ضمن التقرير ، وتقرر اللجنة المكونة من وزارة العدل ووزارة المالية وادارة الفتوي والتشريع التعويض المناسب وفق ما ورد اليها في تقارير الفحص .

الاجراءات المتبعة لتعويض الموظفين

حدد ديوان الخدمة المدنية الاجراءات التي يتم اتباعها لتعويض الموظفين غير الكويتيين وجاء تفصيل ذلك في تعميمه رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ والتي تمثلت فيما يلي :-

١. اجراءات التحقيق حول حادث العمل الذي تسبب في العجز او الوفاة والوقوف علي ما تسبب في حدوثه ، هل كان نتيجة سوء سلوك ونتيجة بالعمل .

٢. ان يتم تحويل الموظف للمجلس الطبي لمعاينة العجز وتقدير نسبته ومدى تأثيره علي صحة الموظف .

٣. في حالة وفاه الموظف يتم ارسال محاضر التحقيق والتقارير العلاجية وتقارير المجلس الطبي لإثبات ان الوفاة ناتجة عن الاصابة وترسل التقارير للجنة الثلاثية.

٤. تقوم اللجنة علي فحص الطلبات المقدمة وتقديم رأيها في حالة الموظف ثم رفعها للجنة الوزارية المختصة بتحديد التعويض .

٥. تحدد اللجنة الوزارية التعويض المناسب لحالة العجز التي اصابته الموظف او تقدير التعويض المناسب لحالة الوفاة .

- وتقوم اللجنة الوزارية بفحص الطلبات وتحديد التعويض باتباع الاسس القانونية التي تحدد التعويض عن النفس والتي يوضحها القانون المدني ودستور دولة الكويت والجدول المختص بأحكام الديات ، فقد اورد دستور الكويت في المادة ١٥٥ ان القانون يتولى تنظيم شئون المستحقات المالية المقررة علي خزانة الدولة مثل المرتبات والمعاشات والمكافآت والتعويضات والاعانات .

- كما اوضحت المادة ٢٤٨ من القانون المدني ان الضرر اذا ما وقع علي النفس فان تحديد التعويض يتم باتباع القواعد الشرعية للدية ، علي ان يتم مراعاة عناصر مرتبطة بالضرر باتباع ما نص عليه الدستور في المادة (١٥٥) منه .

وقد قضت محكمة التمييز :-

- اذا كان قانون ونظام الخدمة المدنية قد خلا من نص يلزم جهة الادارة بتعويض الموظف عن اصابة العمل ، وكان مجلس الوزراء قد اصدر القرار رقم (١٥) بجلسته ٨٣/٤٣ بتاريخ ١٦/١٠/١٩٨٣ بإحالة حالات التعويض عن الوفاة والاصابة والعجز اثناء العمل وبسببه الي كل من وزير المالية للاتفاق علي التعويض المناسب ايضاً صدر قراراً بجلسة ٥٣ لسنة ٨٦ في ١١/٨/١٩٨٦ بتفويضها في تشكيل لجنة ثلاثية لبحث طلبات التعويض عن اصابة العمل لموظفي الدولة وتقدير التعويض المستحق وفقاً للائحة جدول الديات وقرار وزير الشؤون الاجتماعية رقم ٦٦ لسنة ١٩٨٣ في شأن تحديد نسب العجز في حالات اصابة العمل وامراض المهنة ، فان مفاد ذلك ان المبلغ الذي تقرره اللجنة الثلاثية وتمنحه الدولة للموظف او ذويه لا يحول دون مطالبة الجهة صاحب العمل بما قد يكون مستحقاً من تعويض الجبر كامل الضرر و الناجمة عن الاصابة او الوفاة اثناء العمل وبسببه وفقاً لأحكام القانون المدني اذا كانت هذه الاصابة او الوفاة قد نشأت عن خطأ تسأل عنه .

(الطعن ٣٥ لسنة ٢٠٠١ مدني جلسة ٢٠٠٢/١/٧)

(انظر مجم القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز عن الفترة

من ٢٠٠٢/١/١ حتى ٢٠٠٦/١٢/٣١ القسم الخامس المجلد ١١

ص ٣٦٢، ٣٦٣ بند ٤٥)