

التعويض عن حوادث العمل: القانون اللبناني والتشريع الدولي



اعداد المحامي الدكتور بول مرقص^١
محام في الإستئناف.
دكتور في القانون.
مؤسس مكتب جوستيسيا للمحاماة

تنص على تعويض العمال عن إصابتهم في حوادث تقع بسبب العمل أو أثناء أدائه لتشمل كل العمال الزراعيين الأجراء». بالمقابل نصت الإتفاقية رقم ٢٥ لعام ١٩٢٧^٢ المتعلقة بالتأمين الصحي لعمال الزراعة على ضرورة إقامة نظام تأمين صحي إلزامي للعمال الزراعيين يشمل العمال اليدويين وغير اليدويين الذي يشتغلون في مشاريع زراعية بما في ذلك من هم تحت التمرين مع إمكانية استثناء بعض الفئات. إضافة إلى استثناء من يستفيدون من نظام تغطية صحية بديل. كما نصت المادة ٢١ فقرة ١ من الإتفاقية رقم ١٨٤ المتعلقة بالسلامة والصحة في الزراعة على أنه «يغطي عمال الزراعة بنظام تأمين أو ضمان اجتماعي ضد الإصابات والأمراض المهنية المميّنة وغير المميّنة. وضد العجز وسائر المخاطر الصحية المرتبطة بالعمل. يوفر لهم حماية مساوية على الأقل للحماية التي يتمتع بها العمال في القطاعات الأخرى».

أما إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧ المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل لعام ١٩٢٥ فنصت المادة الأولى منها على ما يلي: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الإتفاقية بأن تكفل تعويض العاملين الذين يصابون في حادث عمل أو من يعولونهم بشروط تعادل على الأقل الشروط المقررة في هذه الإتفاقية». إلا أن هذه الإتفاقية استثنيت من أحكامها «الأشخاص الذين يقومون بأعمال عرضية لا علاقة لها بمهنة أو مشروع صاحب العمل. العاملين في منازلهم. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يشتغلون لحسابه دون غيره ويقومون في منزله. العمال غير اليدويين الذين تتجاوز أجورهم حداً تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية» وذلك بموجب المادة ٢ فقرة ٢. كما استثنيت المادة ٣ من الإتفاقية البحارين وصيادي الأسماك والمنتفعين من نظام تعادل مزاياه على الأقل المزايا المنصوص عليها في هذه الإتفاقية. واستثنيت المادة ٤ العمال الزراعيين الخاضعين لإتفاقية خاصة بهم.

وتحدد المادة ٥ من هذه الإتفاقية في الأشخاص الذين يستحق لهم تعويض في حالات حوادث العمل وهم العامل المصاب أو الأشخاص الذين كان يعيلهم في حال إصابته بعجز دائم أو وفاته. وتنص المادة ٧ على وجوب دفع تعويض إضافي في حال كانت حالة العامل المصاب تستدعي مساعدة من شخص آخر. أما المادة ١١ من الإتفاقية فقد تركت الحرية

للدول في تحديد وسائل التعويض الملائمة للعمال في حال عجز هيئات التأمين أو صاحب العمل عن تعويضه.

أما الأمراض المهنية فقد نصت عليها الإتفاقية رقم ١٨ لعام ١٩٢٥^٣ المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية^٤ وتم تعديلها بموجب الإتفاقية رقم ٣٤ عام ١٩٣٤ التي بدورها تم تعديلها بموجب الإتفاقية رقم ١٢١ عام ١٩٦٤^٥ بحيث تعدل إسمها ليصبح إتفاقية إعانات إصابات العمل. واستعادت هذه الإتفاقية الإستثناءات الواردة في الإتفاقية رقم ١٧. ونصت المادة ٦ أن الحالات التي تشمل التعويض في حال كانت مترتبة عن إصابة عمل هي المرض. العجز عن العمل. فقد القدرة على الكسب جزئياً أو كلياً. فقد وسيلة التعيش التي تتعرض له فئات مقررّة من المستفيدين بسبب وفاة الشخص المعيل. وأوجب هذه الإتفاقية على الدول وضع لائحة بالأمراض المهنية والحوادث التي تعتبرها حوادث عمل وذلك بموجب المادتين ٧ و ٨. أما المادة ٩ فقد حددت أن التعويض يجب أن يشمل الرعاية الطبية والإعانات المرتبطة بها في حال المرض والإعانات النقدية في الحالات التي يعجز عنها العامل عن الكسب. وتستمر الإعانة باستمرار الحالة الطارئة. كذلك صدرت عام ١٩٣٤ الإتفاقية رقم ٤٢ المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية وتم تعديلها بموجب الإتفاقية رقم ١٢١ السالفة الذكر.

أما الإتفاقية رقم ٢٤ لعام ١٩٢٧^٦ والمتعلقة بالتأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل. فقد ألزمت المادة ١ منها الدول المصادقة عليها «بإقامة نظام للتأمين الصحي الإلزامي» لـ «العمال اليدويين وغير اليدويين الذين يشتغلون في منشآت صناعية وتجارية بما في ذلك من هم تحت التمرين والعمال الذين يشتغلون في منازلهم وخدم المنازل» بحسب المادة ٢ فقرة ١. بالمقابل. أجازت الفقرة ٢ من المادة ٢ بعض الإستثناءات لأحكام هذه الإتفاقية لاسيما في ما يتعلق بالعمل المؤقت. والعمل العرضي. العمال الذين تتجاوز أجورهم مبلغاً حدده القوانين النافذة. العمال الذين لا يتقاضون أجوراً نقدية. العمال في المنازل الذي تختلف طبيعة عملهم عن سائر العمال العاديين العاملين بأجر. العمال من عمر معين محدد بموجب القوانين النافذة. وأفراد أسرة صاحب العمل. كما استثنيت الفقرة ٣ من المادة ٢ من التأمين الإلزامي الأشخاص الذين يستفيدون من نظام تغطية صحي يعادل الإعانات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية.

وفي السياق عينه. صدرت عام ١٩٣٢ الإتفاقية رقم ٣٧ المتعلقة بالتأمين ضد العجز للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدم المنازل وتمت مراجعتها بموجب الإتفاقية رقم ١٢٨ لعام ١٩٦٧^٧ والتي بات إسمها إتفاقية بشأن إعانات العجز

والشيخوخة والورثة.

القانون اللبناني

يرعى حوادث العمل في لبنان قانون طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة Accidents de Travail الصادر بالمرسوم الإشتراعي الرقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦. وهو التشريع المعمول به لحين دخول أحكام قانون الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي المتعلقة بفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية قيد التنفيذ.

بحسب المادة ١ من القانون يُعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي والتي تلحق بالأجير بسبب تنفيذ عقد العمل أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد. وبحسب المادة ١٧ يتحمل صاحب العمل جميع النفقات الطبية والجراحية والصيدلانية. بما في ذلك نفقات المستشفى إضافة إلى ثمن تركيب وصيانة وتجديد آلات البروتيز وسواها من الآلات الطبية والجراحية اللازمة لمعالجة وشفاء الأجير المصاب وذلك مهما استمرت مدة انقطاع الأجير عن العمل بسبب الحادث الذي تعرض له بسبب العمل أو بمناسبة. وتلزم المادة ١٢ من القانون أصحاب العمل بإجراء عقود تأمين مع شركات تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية.

وتشترط المادة ١ لتطبيق القانون:

- أن يكون المصاب أجيراً مرتبطاً بعقد استخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة ١ من قانون الموجبات والعقود اللبناني^٨.
- أن يكون الحادث من نوع طوارئ العمل الناجم عن عامل خارجي ومفاجيء وأن يؤدي إلى ضرر جسدي.
- ويُعتبر الخلل العقلي بمنزلة إصابة جسمانية بدنية. ولا يُعتد بالمرض المهني الذي يحصل بصورة بطيئة متمادية في أثناء قيام الأجير بعمله كالتسمم البطيء الناجم عن المياه الموضوعة تحت تصرف الأجير. بالمقابل فإن التسمم السريع الناجم عن مشروب ملوث يُعتبر طوارئ عمل مستوجباً للتعويض.
- أن يكون الطوارئ بسبب تنفيذ عقد الاستخدام أو بمناسبةه. ويُعتبر طارئاً بمناسبة العمل الحادث الذي يتعرّض له الأجير في أثناء ذهابه الى العمل أو عودته منه. شرط أن يكون الذهاب والإياب من دون توقف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي لسبب مستقل عن العمل.
- أن يكون الضرر المشكو منه ناجماً عن طوارئ العمل. أي أن تتوافر صلة سببية بين الاثنین. حيث تعتبر الإصابة أو الأضرار ناجمة عن الطوارئ

٥- تاريخ بدء النفاذ ١٩٢٧/٤/١.

٦- تاريخ بدء النفاذ ١٩٢٧/٤/١.

٧- تاريخ بدء النفاذ ١٩٦٧/٧/٢٨.

٨- تاريخ بدء النفاذ ١٩٢٨/٧/١٥.

٩- تاريخ بدء النفاذ ١٩٦٩/١١/١.

١٠- المادة ٦٢٤ فقرة ١: «إجارة العمل أو الخدمة. عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وحت إدارته. مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له».

١- محام في الاستئناف. دكتور في القانون. مؤسس مكتب جوستيسيا للمحاماة www.justiciabc.com. أستاذ في الجامعة الأميركية في بيروت وفي كليات الحقوق.

شاركت المحامية نانسي نحولي في البحوث الأيالة إلى كتابة هذا المقال.

International Labor Organization: www.ilo.org

٢- تاريخ بدء النفاذ ١٩٢٣/٢/٢٦.

٤- تاريخ بدء النفاذ ١٩٢٨/٧/١٥.



شركة مطاحن الدقيق الوطنية

نهتر بغذائكر...

إذا كان الأجر مشاهرة. ويدفع التعويض اليومي في المكان والزمان اللذين يحصل فيهما الدفع عادة في المؤسسة، ولا يجوز أن تتجاوز الفترة بين دفعتين متتاليتين خمسة عشر يوماً. كما يتحمل صاحب العمل جميع نفقات المعالجة الطبية أياً كانت مدة هذه المعالجة وقيمتها. ويلزم صاحب العمل بإجراء عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة وذلك بحسب المادة ١٢ من قانون طوارئ العمل.

أما في حال الوفاة فتتضمن المادة ٦ من قانون طوارئ العمل أنه في حال كان أجر الأجير المتوفى لا يتعدى الحد الأدنى الرسمي للأجور يستحق لورثته. تعويضاً حده الأقصى أجرة ٥٠٠ يوم. أما إذا تجاوز الأجر الحد الأدنى الرسمي للأجور، لا يحق لورثة الأجير سوى ربع التعويضات المذكورة عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن الحد الأدنى الرسمي للأجور ولغاية ضعف هذا الحد وتضمن (٨/١) التعويضات المذكورة عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن ضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور. وتحرم المادة ١٠ ورثة الأجير الأجنبي من التعويض في حال تواجدهم خارج لبنان أثناء الحادث باستثناء رعايا الدول التي تمنح اللبنانيين الحقوق نفسها التي تمنحها لرعاياها. ويتحمل صاحب العمل إضافة إلى التعويض المذكور نفقات الدفن وذلك لغاية ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن التعويض عن الوفاة بموجب هذا القانون لا يعود للورثة الشرعيين. بل لأصحاب الحق المحددين في القانون الخاص الصادر في ١٩٧٤/٨/٢ المتعلق بتعيين أصحاب الحق بتقاضي تعويض الصرف من الخدمة.

خلاصة

في لبنان لا تلتزم معظم المؤسسات بمعايير السلامة والصحة الأدنى المفروضة قانوناً. فضلاً عن أن الأجراء الذين يتعرضون لحوادث عمل لا يجروون على المطالبة بحقوقهم خشية خسارة عملهم. فيتحملون هم نفقات علاجهم الخاص الناجم عن الإصابة في العمل الذي يفترض أن يتحملة صاحب العمل. وفي ظل قصور آليات حماية العمال الرسمية سواء عن طريق التفتيش في وزارة العمل (مع تنويعها بجهود وزير العمل الحالي على أكثر من صعيد) أو بإصدار مراسيم وقرارات تشدد على أهمية التعويض عن العمال. تبقى الأحكام القانونية المتعلقة بتعويض العمال عن الحوادث التي تصيبهم حبراً على ورق. المطلوب إدراج الحقوق الاجتماعية للناس في سلم الأولويات الحكومية في إطار خطة استراتيجية للدولة اللبنانية بموجب قوانين - برامج لا تتغير بتغير الحكومات والوزراء وتقديراً على الحسابات السياسية (بالمعنى اللبناني المبتذل لتعبير «السياسة» لا بالمعنى الأساسي المشوّه وهو إدارة الشأن العام).

المشكومنه.^{١١}

وتنص المادة ٣١ من القانون أنه يتم تقديم دعوى التعويض عن طوارئ العمل خلال مهلة سنة من تاريخ وقوع الحادث أو ختام التحقيق فيه أو التوقف عن دفع التعويض المؤقت. وتعتبر هذه المهلة مهلة إسقاط لا يتم قطعها أو وقفها كما هي الحال في مهلة مرور الزمن. ويسقط بالتالي حق العامل بالمطالبة بالتعويض بعد انقضائها.

أما لناحية مقدار التعويض. فيميز القانون بين الإصابة التي تؤدي إلى عجز كلي أو عجز جزئي ويختلف التعويض باختلاف سن المستفيد منه. فضلاً عن حالة الوفاة.

فتحدد المادة ٣ التعويض المتسحق للأجير الذي يصاب بعجز كلي. والذي لا يتعدى أجره الحد الأدنى الرسمي للأجور كالتالي:

- ٨٠٠ يوم من أجره المتوسط. إذا كان عمره أقل من ٣٥ سنة.
- ٧٠٠ يوم من أجره المتوسط. إذا كان عمره أكثر من ٣٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة.

- ٦٠٠ يوم من أجره المتوسط. إذا كان عمره أكثر من ٥٠ سنة.

أما في حال إذا تجاوز الأجر الحد الأدنى الرسمي للأجور. لا يحق للأجير أن يتقاضى. إضافة إلى التعويضات المذكورة أعلاه سوى ربع ¼ هذه التعويضات عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن الحد الأدنى للأجور ولغاية ضعف هذا الحد أو تُمن (٨/١) هذه التعويضات عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور.

أما في حال العجز الجزئي. فتتضمن المادة ٤ من المرسوم أنه إذا سبب الحادث عجزاً مستديماً جزئياً حق للمصاب أن يتقاضى تعويضاً يتناسب مع الخسارة التي لحقت بمقدرته على الكسب. وهذه المقدرة يمثلها التعويض الواجب تسديده عندما يكون العجز مستديماً كلياً. وإذا كان العطب المذكوراً في الجدول الملحق بقانون طوارئ العمل كانت الخسارة التي لحقت بالأجير المصاب في مقدرته على الكسب. معادلة للنسبة المئوية المعينة في الجدول المذكور. أما إذا كان العطب غير مذكور في هذا الجدول. فيعود لمجلس العمل التحكيمي حق تقدير الخسارة اللاحقة في مقدرة الأجير المصاب على الكسب. بعد أن يؤخذ بعين الاعتبار خبرة الأجير وكفاءته في العمل.

وتنص المادة ٥ أنه يحق للمصاب ابتداء من اليوم الأول الذي يلي الحادث ولمدة أقصاها تسعة أشهر أن يتقاضى - من دون فرق بين أيام العمل وأيام التعطيل - تعويضاً قدره ثلاثة أرباع % الأجر اليومي الأخير. ويقصد بهذا الأجر الأسبوعي مقسوماً على ستة إذا كان الأجر أسبوعياً. وأجر خمسة عشر يوماً مقسوماً على اثني عشر إذا كان الأجر يسدد كل خمسة عشر يوماً. والأجر الشهري مقسوماً على خمسة وعشرين

١١- د. نادر عبد العزيز شافي. "موجبات أرباب العمل بتأمين الوقاية والسلامة للعمال ومسؤوليتهم عن حوادث وطوارئ العمل". مجلة الجيش - العدد ٣٠٧. كانون الثاني ٢٠١١.