

# طوارئ العمل والأمراض المهنية بين المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ وقانون الضمان الاجتماعي



شوقي ابو ناصيف  
مدير الديوان

في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

الاشتراعي ٢٥ ET واجبة التطبيق. بدلا من اصدار المرسوم التنفيذي المشار اليه. صدر مرسوم اشتراعي جديد تحت رقم ١٣٦ تاريخ ١٦ ايلول ١٩٨٣ وضع جانبا أحكام فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي. واخضع لاحكامه جميع الاصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي التي تلحق بأجير مرتبط بعقد استخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الاولى من قانون الموجبات والعقود وذلك بسبب تنفيذ عقد الاستخدام او بمناسبة. وابقى مسؤولية التعويض عن اصابات العمل على عاتق صاحب العمل.

ما لا شك فيه ان المرسوم الاشتراعي الجديد تضمن احكاما اكثر شمولية واكثر افادة للعمال من المرسوم الاشتراعي القديم. انما بقيت دون تلك المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي. ماذا في احكام كل من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ المطبق حاليا. وفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي؟

## أولاً: جهة مفهوم طارئ العمل:

حدد المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ في مادته الأولى طوارئ العمل. بالاصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي التي يتعرض لها العامل بسبب تنفيذ عقد العمل او بمناسبة تنفيذه. بينما حددت المادة ٢٨ من قانون الضمان الاجتماعي طوارئ العمل بالطارئ الذي يصيب المضمون اثناء او بمناسبة القيام بعمله. او الذي يتعرض له خلال فترة ذهابه من منزله الى مكان العمل او عودته منه. او الذي يصيبه اثناء او بمناسبة عمليات انفاذ جارية في المؤسسة التي يمارس فيها عمله. او الذي يصيبه خارج الاراضي اللبنانية اثناء او بمناسبة قيامه بعمله. ولاول مرة شملت احكام قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بطوارئ العمل الامراض المهنية. على ان يعتبر تاريخ اول معاينة طبية للمرض بمثابة تاريخ طارئ العمل. وحددت هذه الامراض المهنية لاحقا بموجب المرسوم رقم ١٤٢٢٩ تاريخ ٢٦ شباط ٢٠٠٥.

## ثانياً: جهة المستفيدين من طوارئ العمل:

حصر المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ المستفيدين من احكام قانون طوارئ العمل بالاجراء المرتبطين بعقد استخدام وفقاً للمادة ٦٢٤ فقرة اولى من قانون الموجبات والعقود. سواء أكانوا خاضعين لاحكام قانون العمل او لا. اما قانون الضمان الاجتماعي فشمل جميع المضمونين من اجراء وعاملين لحساب الدولة والبلديات والاجراء اللبنانيين العاملين في مؤسسة زراعية وبعض الفئات من غير الاجراء (أفراد الهيئة التعليمية لجهة العناية الطبية فقط - السائقون العموميون - باعة الصحف والمجلات).

يتعرض العامل أثناء او بسبب قيامه بعمله لاصابات او امراض تنال من قدرته على العمل. وقد تؤدي به الى الموت او الى العجز المؤقت او العجز الدائم الكلي او الجزئي.

في نهاية القرن التاسع عشر ومع بداية القرن العشرين. تطورت الصناعة وانتشر استعمال الآلة بشكل كبير. ما أدى الى ازدياد اصابات العمل. فكان لا بد من تأمين حماية للعمال من الاخطار التي يتعرضون لها من جراء هذه الإصابات.

برز في هذا الموضوع نظامان. نظام يلقي مسؤولية التعويض على عاتق صاحب العمل ونظام اخر يلقي هذه المسؤولية على عاتق المجتمع ضمن اطار التكافل والتضامن بين جميع افراده وذلك من خلال انظمة الضمان الاجتماعي.

عرف لبنان أول تشريع بموضوع طوارئ العمل في العام ١٩٤٣ من خلال المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ ET الصادر بتاريخ ٤ ايار ١٩٤٣ الذي القى مسؤولية التعويض عن اصابات العمل على عاتق صاحب العمل وحصر هذه المسؤولية ببعض الاعمال والمشاريع التي تعد خطرة بطبيعتها. كالعامل في المناجم والمقالع والبناء. وورش حفر الاتربة واستثمار الغابات. واعمال الشحن والتفريغ. والتنقيب عن الآثار. وكل استثمار تصنع منه المواد المتفجرة وتستهمل فيه آلة حركتها قوة غير قوة الانسان.

مع انتقال لبنان الى نظام الضمان الاجتماعي بعد صدور المرسوم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ ايلول ١٩٦٣ الذي وضع موضع التنفيذ قانون الضمان الاجتماعي. كان من المفترض ان يشمل هذا القانون مخاطر العمل من خلال فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية. الذي جاء باحكام اكثر شمولية من المرسوم الاشتراعي ٢٥ ET ان كان على صعيد الفئات المشمولة باحكامه او الاصابات المغطاة او التعويضات المدفوعة. الا ان عدم صدور المرسوم الذي يحدد تاريخ بدء تنفيذه ابقى احكام المرسوم



## ثالثاً: جهة التعويضات المستحقة:

يستحق المصاب بطارئ عمل عدة انواع من التعويضات:

### ١. التعويض اليومي عن العجز المؤقت:

قد تسبب الاصابة انقطاع مؤقت عن العمل وبالتالي يحق للاجير او المضمون المصاب بتعويض عن توقف اجره ودون فرق بين ايام العمل او التعطيل.

يعادل هذا التعويض. وفقاً للمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦. ثلاثة ارباع الاجر اليومي الاخير يستحق ابتداء من اليوم الاول الذي يلي الحادث ولمدة اقصاها تسعة اشهر.

ويعادل وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي. خلال العشرة ايام الأولى. كامل الاجر يسدها صاحب العمل و اعتباراً من اليوم الحادي عشر ثلاثة ارباع متوسط الكسب اليومي او نصف هذا الكسب في حال وجود المضمون في المستشفى. يسده الصندوق حين الشفاء الكامل او حين بدء معاش العجز الدائم. الا انه يمكن خميل صاحب العمل في حالات اوفترات تحد بموجب. وفقاً لانواع الانشطة المهنية. كامل او جزء من الفرق بين تعويض العجز المؤقت ومتوسط الكسب اليومي.

### ٢. التعويض عن العجز المستديم الكلي:

يعادل هذا التعويض وفقاً للمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ :

٨٠٠ يوم من اجره المتوسط اذا كان عمره اقل من ٣٥ سنة.

٧٠٠ يوم من اجره المتوسط اذا كان عمره اكثر من ٣٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة.

٦٠٠ يوم اذا كان عمره اكثر من ٥٠ سنة.

اما الاجير الذي يتجاوز اجره الحد الأدنى للأجور يتقاضى. بالاضافة الى التعويض المذكور اعلاه. ربع هذا التعويض عن الجزء من الاجر الذي يزيد عن الحد الأدنى ولغاية ضعف هذا الحد. ثم ثمن التعويض عن الجزء الثالث من الاجر الذي يزيد عن ضعفي الحد الأدنى. يحتسب على اساس الاجر اليومي.

يتقاضى المضمون في قانون الضمان الاجتماعي المصاب بعجز دائم كلي معاش عجز لمدى الحياة تساوي قيمته ثلثي كسبه السنوي.

### ٣. التعويض عن العجز المستديم الجزئي:

يحق للاجير او المضمون المصاب بطارئ عمل نتج عنه عجز مستديم جزئي. ان يتقاضى تعويضاً او معاشاً يتناسب مع الخسارة التي لحقت بمقدرته على الكسب.

يحتسب هذا التعويض وفقاً للمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦. بمبلغ مقطوع يعادل نسبة من التعويض الواجب تسديده في حال كان العجز مستديماً كلياً. وفقاً للمعدلات الواردة في الجدول الخاص الملحق بالمرسوم الذي يحدد معدلات بعض انواع العطب التي تعتبر مؤدية الى عجز جزئي مستديم. وفي حال كان العطب غير مذكور في





# A PARTNERSHIP WITH THE BEIRUT BAR ASSOCIATION?

## GUILTY AS CHARGED

The verdict is out: for the very first time in its history, the Beirut Bar Association has taken the bold decision to switch its medical scheme from an insurance based model to its own mutual fund. The Beirut Bar Association has joined forces with GlobeMed Lebanon to help manage that shift. With this new partnership, and for the next three years, GlobeMed Lebanon will be serving over 20,000 adherents, from lawyers, their dependents and employees, to retirees and association employees. This collaboration is just the latest in GlobeMed Lebanon's growing network, joining together the country's top legal minds and third party administrators of choice.

في وزارة العمل الاشراف على تنفيذ التدابير المشار اليها كما يتعرض صاحب العمل الخالف لغرامات وعقوبات قد تصل الى السجن واقفال مؤسسته<sup>٧</sup>.

كما يترتب على كل صاحب عمل ان يجري الزاميا عقود تامين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عنها في المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ وذلك تحت طائلة تسديد غرامة قدرها ضعفي متوسط قيمة قسط التأمين<sup>٨</sup>.

اما بالنسبة الى قانون الضمان الاجتماعي، بالاضافة الى العقوبات التي يتعرض لها صاحب العمل في حال مخالفته الاحكام المتعلقة بالوقاية والسلامة او في حال كانت نسبة التعرض لطوارئ العمل والأمراض المهنية كبيرة، يمكن للصندوق ان يفرض عليه اشتراكات اضافية عن تلك المتوجبة لفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية. وبالمقابل يمكن للصندوق ان يعيد لصاحب العمل بناء على طلبه قسم من الاشتراكات المدفوعة في حال كانت تجهيزاته والتدابير المتخذة مطابقة لشروط السلامة العامة<sup>٩</sup>.

جدر الإشارة الى ان المادة ٥٩ من قانون الضمان الاجتماعي التي الزمت صاحب العمل بان يتخذ جميع التدابير التي تؤمن شروط السلامة والصحة في اماكن العمل، نصت على مساهمة الصندوق في التدابير المتخذة للوقاية من خلال لجنة عليا للوقاية والصحة يحدد نظامه الداخلي كيفية تأليفها واختصاصها. وعلى تعاون الصندوق مع اطباء المؤسسات لاعداد تدابير الوقاية من الأمراض وطوارئ العمل. كما نصت المادة ٦٠ من القانون المذكور على استفادة المصابين بطوارئ عمل او مرض مهني من وسائل الاعداد المهني لتأهيلهم لعمل مناسب آخر. والزمتم اصحاب العمل على التعاون مع الصندوق لهذه الغاية وفقا للشروط التي سوف يحددها نظامه الداخلي.

في النهاية، لا بد من التذكير ان جميع الاحكام المتعلقة بفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي ما زالت غير مطبقة لغاية تاريخه بانتظار صدور المراسيم والانظمة اللازمة.

- ١- اجارة العمل او الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه احد المتعاقدين ان يجعل عمله رهين خدمة الفريق الاخر وحث ادارته، مقابل اجر يلتزم هذا الفريق اداؤه له.
- ٢- البندين ١ و ٢ من الفقرة اولا من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي.
- ٣- الاجر المتوسط وفقا للمادتين ٥ و ٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ هو الاجر الذي تقاضاه المصاب نقدا او عينا بتاريخ الحادث، اذا كان اجره يسدد شهريا يقسم على ٢٥، اذا كان اجره يسدد كل ١٥ يوم يقسم على ١٢، واذا كان اجره يسدد اسبوعيا يقسم على ٦.
- ٤- وفقا للمواد ٣٤ و ٣٥ و ٦٨ من قانون الضمان، ان متوسط الكسب اليومي المعتمد لحساب تعويض العجز المؤقت هو الناتج عن مجموع الكسب الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الاثني عشر شهراً السابقة لتاريخ التوقف عن العمل مقسوماً على ٣٦٠ (بما فيه جميع العناصر واللواحق كالساعات الاضافية المدفوعة بصورة معنادة والمبالغ المدفوعة لاشخاص ثالثين (اكراميات) والمنافع المقدمة عينا). على ان لا يتعدى ضعفي الحد الاقصى من الدخل السنوي الخاضع لاشتراكات فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية.
- ٥- لا يجب ان يقل متوسط الاجر عن الحد الادنى الرسمي للاجور.
- ٦- المادة ١٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦، والتدابير المنصوص عنها في المرسومين ١١٨٠٢ تاريخ ٣٠ كانون الثاني ٢٠٠٤ و ١١٩٥٨ و ٢٥ شباط ٢٠٠٤ (المتعلق بانشطة البناء).
- ٧- المرسوم رقم ٢٢٧٣ تاريخ ٢٦ حزيران ٢٠٠٠ والقانون الصادر بتاريخ ١٧ ايلول ١٩٦٢ وتعديلاته الذي الغى احكام المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل واستبدلهما باحكام اخرى.
- ٨- المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦.
- ٩- المادة ٧٥ من قانون الضمان الاجتماعي.

الجدول، يعود لمجلس العمل التحكيمي حق تقدير الخسارة اللاحقة في قدرة الاجير المصاب على الكسب.

بالنسبة للضمان الاجتماعي، في حال كانت نسبة العجز اقل من ٣٠٪ يتقاضى المضمون من الصندوق، تعويضاً مقطوعاً يسدّد مرة واحدة يعادل قيمة ثلاثة أقساط سنوية من معاش العجز الجزئي الذي كان سوف يستحق للمضمون فيما لو توجب مثل هذا المعاش عن درجة العجز الذي اصيب به.

في حال كانت نسبة العجز ٣٠٪ على الاقل، يتقاضى المضمون معاش عجز يتحدد مقداره بحسب درجة العجز و بالنسبة للمعاش الذي كان سوف يستحقه في حالة العجز الدائم الكلي، ان نسبة العجز الدائم الجزئي العائد لمختلف الاصابات تحدد بموجب جدول خاص سوف يصدر بمرسوم.

بالاضافة الى هذا التعويض يتقاضى المضمون في الضمان الاجتماعي المصاب بعجز دائم ويحتاج الى معونة مستمرة يقدمها له شخص آخر، تعويضاً اضافياً يحدد في نظام خاص.

### ٤. نفقات الطيابة والاستشفاء:

قد ينتج عن اصابات العمل نفقات طبية واستشفائية كالعلاجات الجراحية والاستشفاء والفحوصات المخبرية والشعاعية والادوية والاث البروتيز وغيرها.

يتحمل هذه النفقات، وفقاً للمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦، صاحب العمل مهما استمرت مدة انقطاع الاجير عن العمل، اما في قانون الضمان الاجتماعي فجميع هذه النفقات هي على عاتق الصندوق.

### ٥. تعويضات اصحاب الحق:

قد تؤدي اصابات العمل الى وفاة الاجير او المضمون وبالتالي تنتقل الحقوق التي كانت تعود له، ليس الى ورثته الشرعيين، بل الى اصحاب الحق المحددين بموجب القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ٢ اب ١٩٧٤.

يكون هذا التعويض، وفقاً للمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦، مبلغاً مقطوعاً يعادل في حده الاقصى ٥٠٠ يوم في حال كان اجر الاجير المتوفي لا يتعدى الحد الأدنى للاجور، وربع التعويض عن الجزء الذي يفوق الحد الأدنى ولغاية الضعفين، وثمن التعويض عن الجزء الذي يزيد عن ضعفي الحد الأدنى.

ويكون هذا التعويض وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي، معاشاً شهرياً يعادل ثلثي الكسب السنوي المشار اليه سابقاً، يخفض الى ٥٠ بالمئة في حال وجود صاحب حق واحد فقط.

### ٦. تعويض نفقات الدفن:

وفقاً للمرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦، يتحمل صاحب العمل نفقات الدفن لغاية ضعفي الحد الأدنى للاجور، يدفع لاصحاب الحق المحددين في المرسوم رقم ٧٤١٨٤٩٦.

اما في الضمان الاجتماعي يحدد تعويض نفقات الدفن بموجب مرسوم سوف يصدر لاحقاً.

### رابعاً: طوارئ العمل والتدابير المتعلقة بالوقاية والسلامة

يتوجب على كل صاحب عمل ان يتقيد بالتدابير العامة او الخاصة المتعلقة بالسلامة والوقاية والصحة المهنية والاسعافات الاولية الواجب تطبيقها، يتولى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة



**GlobeMed**  
Lebanon

TAKING CARE OF HEALTHCARE

GlobeMedassist +961 1 518 000 | www.globemedlebanon.com