

المحاضرة الثالثة :

الضمان الصحي في حالة المرض

تحديد المقصود بالمرض :عرفت المادة الاولى من قانون الضمان الاجتماعي المرض بانه : الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاواله عمله ولا يكون ناشئاً عن اصابة عمل ويحدد بالخبرة الطبية .

ومن هذا التعريف يستنتج ان الخطر المؤمن ضده في هذا الفرع من فروع الضمان . ليس المرض بمعناه الطبي على نحو الاطلاق . بل قيده المشرع بالاعتلال الصحي المانع من مزاواله العمل . فلا يدخل ضمن مفهوم المرض لأغراض هذا الفرع من فروع الضمان فالعبرة اذن بما يترتب على الاعتلال الصحي من حيلولة دون كسب العيش عن طريق العمل . كما ان المرض الناشئ عن اصابة العمل . لا يغطيه التأمين الصحي . بل التأمين ضد اصابات العمل . والفيصل في كل المسائل المتقدمة هو الخبرة الطبية وفقاً لما قرره القانون من احكام بشأن هذه الخبرة .

شروط استحقاق مزايا ضمان المرض:

لكي يستحق العامل المزايا المقررة في قانون الضمان الاجتماعي في حالة المرض فانه يجب ان تتوافر عده شروط لهذا الغرض نوجزها بما يلي :

1. شمول العامل بالضمان الصحي : على خلاف قوانين الضمان الاجتماعي الملغية التي تقضي بوجوب ان يكون قد دفع عن العامل عدد معين من الاشتراكات لكي يستحق المزايا المقررة لضمان المرض . خلا القانون النافذ من اي شرط بهذا الشأن , ولهذا فان العامل يستحق المزايا المقررة قانوناً في حالة المرض بمجرد شموله بالضمان الاجتماعي , دون اي اعتبار لعدد الاشتراكات المدفوعة عنه .

2. ثبوت واقعة المرض : من البديهي ان يرتبط استحقاق المزايا المقررة في حالة المرض بتحقق واقعة المرض ذاتياً وهذه الواقعة واقعة مادية . لا بد من ثبوتها لكي تترتب على تحققها الاثار التي قررها القانون . وهي لا يمكن اثباتها الا بوسيلة واحدة وهي الشهادة الطبية .

وقد فرق القانون بشأن الشهادة الطبية اللازمة لأثبات حالة المرض بين حالتين :

الاولى : اذا كانت الشهادة الطبية صادرة عند بدء المرض او خلال 30 يوم الاولى من تاريخ المرض حيث يمكن ان تصدر الشهادة الطبية عن الطبيب الخاص الذي يعتمده الجهة التي تستخدم العامل , او عن احد اطباء المؤسسة .

الثانية : اذا كانت الشهادة الطبية صادرة عن مرض يستوجب اجازة مرضية لمدة 30 يوم او في حالة تكرر المرض خلال سنة العمل . بحيث زادت ايام المرض التي دفعت عنها الجهة التي تستخدم العامل اجرا عن ثلاثين يوماً. فان هذه الشهادة يجب ان تصدر عن جهة طبية تعتمدها المؤسسة او عن احد اطبائها .

والسبب الذي دفع بالمشرع الى التفرقة بين الحالتين . هو اختلاف الجهة التي تتحمل العبء المالي . فعندما يكون من يتحمل هذا العبء هو الجهة التي تستخدم العامل . فهو يجيز ان تصدر الشهادة الطبية عن الطبيب الذي تعتمده هذه الجهة . في حين لا يقبل الا بالشهادة الصادرة عن احد اطباء المؤسسة او المعتمدين من قبلها اذا كانت المؤسسة هي التي ستتحمل دفع الاعانة .

3. اتباع تعليمات المؤسسة : الزمت المادة السادسة والاربعون من القانون العامل المريض بان (يتبع اثناء مرضه تعليمات المؤسسة والجهة الطبية المشرفة على معالجته , ولا تلتزم المؤسسة بأداء ايه خدمة او تعويض في حالة امتناع المريض عن تنفيذ التعليمات , الا اذا تراجع وامتنل لها) .

ومؤدي هذا الحكم ان يحرم العامل من مزايا الضمان الصحي في حالة مخالفته تعليمات المؤسسة واطبائها الخاصة بعلاجه , الا ان استحقاقه لهذه المزايا ينهض ثانية . عندما يمتثل لهذه التعليمات مرة اخرى .

4. عدم جواز الاشتغال خلال فترة المرض : قضت المادة التاسعة والاربعون بحظر الاشتغال من كان مجازاً مرضياً . اذ نصت على ان لا يجوز له (ان يمارس اي عمل ماجور . ولا عمل اخر يتعارض مع حالته الصحية طوال فترة أجازته . وفي حالة اخلال الشخص المجاز بذلك . بحق للمؤسسة – بعد

إنذاره - ان تقطع عنه التعويض وجميع الخدمات الاخرى طول فترة عدم امتثاله للإنذار).

ويفهم من النص ان الحظر ينصرف الى العمل المأجور الذي يؤدي لمصلحة الغير مطلقا دون اي قيد اما الاعمال الاخرى ويدخل فيها ان يعمل المريض لحسابه ،او ان يعمل دون اجر فان الحظر يقتصر فقط على ما كان من هذه الاعمال يتعارض مع حالته الصحية .

وفي تقديرنا ان شرط الانذار الذي نص عليه القانون يمكن ان يثير العديد من المشكلات ،فعندنا ان هذا الانذار يجب ان يكون كتابيا ،وان يتحقق علم المريض به لكي ينتج اثاره القانونية وهذا يلقي على المؤسسة مصاعب اجرائية كبيرة للغاية .

5- المطالبة بالمزايا خلال ثلاث سنوات من استحقاقها قضت المادة /113 الفقرة (أ) بتقادم جميع الاعانات والتعويضات والمكافآت والرواتب وجميع الالتزامات المتوجبة على المؤسسة للعمال المضمونين او خلفهم اذا لم يطالب بها خلال 3 سنوات متواصلة من تاريخ استحقاقها ويعتبر كل طلب يقدمه صاحب الاستحقاق او من يمثله قانونا للمؤسسة قاطعا للتقادم .

ويسري هذا الحكم على المزايا المقررة لضمان المرض وبذلك يمكن رد مطالبة العامل بالمزايا العينية او النقدية بالتقادم اذا كانت هذه المطالبة بعد ثلاث سنوات من استحقاقها .

مزاييا الضمان الصحي في حالة المرض

يقرر قانون الضمان الاجتماعي نوعين من المزايا للمشمولين بأحكامه ،مزاييا عينية بشكل رعاية صحية للشخص المريض ،ومزايا نقدية بعوض نقدي كبديل للأجر الذي يفقد الحق فيه بسبب توقفه عن العمل نتيجة المرض .

اولا: المزايا العينية : قضت المادة 43من القانون بان بإمكان العامل المريض الذي يتحقق مرضه وفقا لما تقدم بيانه ،ان يراجع الدوائر الصحية التي تعتمدھا المؤسسة بالاستناد الى هوية الضمان ،والشهادة الطبية الممنوحة له للحصول على المعالجة اللازمة والادوية التي يحتاجها دون مقابل .

وقت نصت المادة /45/ ب على انه (يقصد بالرعاية الصحية والعلاج المعاينة السريرية في العيادة او المنزل عند الاقتضاء وتقديم العلاجات ،والعرض على الاخصائيين ،والاقامة في المستشفى او المصح ،والعمليات الجراحية ،والتصوير الشعاعي ،والتحاليل المختبرية ،وتوفير الخدمات التأهيلية في حالة حصول عجز ،وتقديم الاطراف الصناعية والتعويضية وكل ما تستدعيه حالة المريض).

من النص يمكن ان نستخلص ان المزايا العينية التي يقرها الضمان الصحي هي :

1- ما يقتضيه تشخيص الحالة المرضية سواء اكان ذلك بمعاينة المريض في العيادة او المنزل من قبل طبيب ممارس عام او طبيب اخصائي ، ويدخل في هذا ايضا ما يقتضيه التشخيص من تحاليل مختبرية او تصاوير شعاعية .

2- ما يقتضيه علاج المريض من ادوية واقامة في المستشفى او المصح .

3- ما يقتضيه استرجاع العامل لقواه الطبيعية من تأهيل او اجهزة تعويضية .

4- وازافت الفقرة المذكورة الى ما تقدم (كل ما تستدعيه حالة المريض) لتدل على ان ما ذكرته من اوجه الرعاية الصحية والعلاج ، ذكر على سبيل المثال لا الحصر .

ثانيا : المزايا النقدية (العوض النقدي) : بالرجوع الى قانون العمل نجد انه يقضي بان (يستحق العامل اجازة مرضية باجر تام لمدة 30 يوم بموجب شهادة طبية مصدقة ،واذا لم يشف فعليه ان يستحصل قبل انتهاء هذه الفترة على تقرير من المرجع الطبي المختص في مؤسسة الضمان الاجتماعي ، ويبلغه الى ادارته او صاحب عمله ، وعندها يعتبر مجازا لأسباب مرضية بدون اجر وتطبق عليه احكام الرعاية الطبية والاجازات والمعونات المرضية المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال).

من هذا النص يتبين ان العامل يستحق نوعين من الاجازة المرضية في كل حالة مرض ، اجازة باجر كامل لمدة 30 يوم تدفعه الجهة التي تستخدمه ، واجازة دون

اجر فيما زاد على ذلك ، وان استحقاق العامل من نوعي الاجازة يتكرر كلما تكرر المرض ،دون تحديد خلال سنة العمل .

غير ان النتيجة المتقدمة الاستفادة من اطلاق نص قانون العمل ،لم تعد تنسجم مع القيد الذي اورده قانون الضمان الاجتماعي في الفقرة الاخيرة من المادة 43 اذ نصت (في حال تكرر هذه الحالة بالنسبة للعامل الواحد لدى جهة واحدة فان هذه الجهة لا تلتزم حيال العامل بأكثر من اجر 30 يوم مرض خلال سنة العمل الواحدة ،وفيمما زاد عن ذلك، يعتبر ايام مرضية مضمونة ، تلتزم بها المؤسسة وفقا لأحكام هذا القانون ،شريطة ان تكون الشهادات الطبية في هذه الحالة الاخيرة صادرة عن الجهة الطبية التي تعتمدھا المؤسسة او مصدقة من قبلھا) .

ومقتضى ذلك ان التزام الجهة التي تستخدم العامل بدفع اجر 30يوم للعامل المريض بسنة العمل الواحدة فاذا انقضت مدة الثلاثين يوم يعتبر العامل مجاز بدون اجر في كل حالة مرضية لاحقة اعتبارا من اليوم الاول للمرض .

ومن ناحية اخرى فقد تقيد اطلاق نص قانون العمل من ناحية اخرى . هي مدة الاجازة المرضية . فقد اغفل قانون العمل وضع حد اقصى للمدة التي يعتبر فيها العامل مجازاً مرضياً في كل حالة مرضية , وقد جاء هذا التقييد في قانون الضمان الاجتماعي مفرقاً بين حالتين :-

1.حالة الامراض العادية حيث يعتبر العامل مجازاً مرضياً لمدة اقصاھا ستة اشهر .

2.حالة الامراض المستعصية او الخبيثة او غيرها من الامراض التي يستغرق علاجها وقتاً طويلاً . حيث اجاز القانون للجهة الطبية المشرفة على علاج العامل ان تقرر منحه اجازة لمدة اقصاھا سنتان اذا قدرت امكان شفائه خلال ذلك .

وحيث ان العامل يعتبر مجازاً دون اجر بعد انقضاء التزام الجهة التي تستخدمه بدفع اجرة . لهذا قرر القانون ان تدفع له . المؤسسة عوضاً نقدياً يختلف مقداره تبعاً لنوع المرض .

فإذا كان المرض عادياً استحق العامل عوضاً (بنسبة 75% من متوسط أجر الأشهر الثلاثة الأخيرة السابقة لمرضه , او متوسط الأجر الذي تقاضاه قبل مرضه ان كانت مدة عمله اقل من ذلك , على ان لا تقل هذه النسبة عن الحد الأدنى للأجر في مهنة العامل) .

اما اذا كان المرض مستعصياً او خبيثاً فان العوض الذي يسحقه العامل (يعادل كامل أجره المدفوع عنه الاشتراك الاخير)

الضمان الاجتماعي في حالة الولادة

يؤثر حمل المرأة وولادتها في قدرتها على العمل , ولهذا تجب رعايتها رعاية خاصة خلال فترة الحمل والولادة . ولفترة لاحقة لواقعة الولادة . ويقضي ما تقدم ان يتحقق للمرأة نوعان من المزايا اولهما عيني بشكل رعاية طبية تفتضيها ظروف الحمل والولادة وثانيها نقدي يعوضها عن الأجر الذي تفقد حقها فيه بسبب توفيقها عن اداء العمل خلال الفترة التي يستحيل عليها ذلك بسبب الحمل والولادة .

وقد راعى قانون الضمان الاجتماعي كل ما تقدم . فنظم حق المرأة في نوعي المزايا المتقدمين . الا انه ربط بين استحقاقها هذه المزايا , وتوفر شروط معنية .

شروط استحقاق مزايا الضمان الصحي في حالي الحمل والولادة

1. شمول العاملة بالضمان الاجتماعي: خلا قانون الضمان الاجتماعي النافذ من اشتراط دفع عدد معين من الاشتراكات عن العاملة المضمونة لكي تستحق مزايا الضمان المقررة في حالي الحمل والولادة . بخلاف القانون الملغى وسابقه , حيث كانا يشترطان ان لا تقل الاشتراكات المدفوعة عنها او المقيدة لحسابها خلال الاثنا عشر شهراً السابقة لتاريخ ولادتها المتوقعة بتقرير الطبيب عن ستة اشتراكات شهرية او ستة او عشرون اشتراكاً اسبوعياً .

ويعني خلو القانون من هذا الشرط ان المرأة العاملة تستحق المزايا المقررة فيه بمجرد شمولها بالقانون دون اي اعتبار لعدد الاشتراكات .

2. عرض العاملة نفسها على الجهة الطبية المعتمدة : الزمت الفقرة (أ) من المادة (48) من القانون المرأة العاملة الحامل المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي . ان تعرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدها المؤسسة عند ظهور الحمل لديها . والغرض من هذا الالتزام هو ان تتاح للجهة الطبية المختصة مراقبة حالة المرأة الحامل وتقرير ما تستحقه من رعاية طبية فترة الحمل .

3. تقيد العاملة بتعليمات الجهة الطبية : الزمت الفقرة المذكورة فيما تقدم المرأة العاملة الحامل ايضاً . بان تتقيد بعد عرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدها المؤسسة . حتى الوضع . بالتعليمات الطبية التي تعطي بها . ولم يورد نص هذه الفقرة اي حكم بشأن ما يترتب على مخالفة العاملة لهذه التعليمات . بخلاف ما قرره نص المادة (46) بشأن العامل المريض . حيث سبق ان اشرنا الى ان هذا النص قرر عدم التزام المؤسسة بأداء اية خدمة او تعويض في حالة امتناع العامل المريض عن تنفيذ تعليماتها . الا اذا تراجع وامتنل لها . وعندنا انه يمكن قياس حالة المرأة العاملة الحامل في حالة مخالفتها للتعليمات الطبية على حالة العامل المريض , وتطبيق الحكم المقرر في المادة (46) عليها .

4- عدم جواز الاشتغال خلال فترة الاجازة : منعت المادة (49) من القانون العاملة المجازة بسبب الحمل والوضع من ممارسة اي عمل ماجور او اي عمل اخر يتعارض مع حالتها الصحية طوال فترة الاجازة ، فاذا اخلت العاملة بذلك جاز للمؤسسة بعد انذارها ان تقطع عنها العوض النقدي وجميع الخدمات الاخرى طوال فترة عدم امتثالها للإنذار .

5- المطالبة بالمزايا خلال 3 سنوات وفقاً لما نصت عليه الفقرة (أ) من المادة/113 .

مزايا الضمان الصحي في حالتي الحمل والوضع

لقد قرر القانون للمرأة العاملة مزايا عينية ومزايا نقدية في حالتها الحمل والوضع.