

الاجراءات والتحقيق عند وقوع الاصابة

الاجراءات: ان الاجراء الذي ينبغي اتخاذه هو التبليغ عن وقوع الاصابة وقد الزم القانون الادارات واصحاب العمل للقيام بذلك اما الجهات التي يقتضي تبليغها حال وقوع الاصابة فهي كل من الشرطة وقسم تفتيش العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

لم يشترط القانون شكلاً معيناً للتبليغ ولذلك فلا يهم أياً كان الشكل الذي يجري به فقد يتم التبليغ عن طريق الهاتف او ان يكون برقياً... الخ. ان الاجراء المذكور يمكن اتخاذه في حالة وقوع الاصابة في محل العمل وخلال اوقاته الا ان الامر يدق في حالة تعرض العامل للإصابة وهو خارج محل العمل في مهمة رسمية او في الطريق الى محل العمل او بالعكس ففي هذه الحالة تتولى الشرطة التحقيق في الموضوع بعد تبليغها من العامل المصاب , اذا كانت حالته تسمح له بذلك او من قبل اي شخص وبعد الانتهاء من اجراء التحقيق تتولى الشرطة ابلاغ الادارة او صاحب العمل بوقوع الاصابة وعلى الادارة او صاحب العمل اخبار المؤسسة ودائرة التفتيش بذلك.

ان قيام الجهة التي تستخدم العامل المضمون بتبليغ الشرطة يعتبر ضرورياً والتبليغ من الناحية العلمية يجب ان يتناسب مع خطورة الاصابة فاذا كانت اصابة العمل من الخطورة بحيث تستلزم استدعاء الشرطة للحضور الى مكان العمل والقيام بأجراء التحقيق الفوري لتحديد المسؤولية اما اذا كانت الاصابة بسيطة بحيث لا يستدعي اتخاذ هذا الاجراء فيقتصر الامر على تبليغ الشرطة بواسطة نموذج ضمان 2/ (اشعار الاصابة) فقط عند وقوع الاصابة هناك التزامات تترتب على الادارات واصحاب العمل هي :

1. على الادارة وصاحب العمل المبادرة فوراً للعناية بالعامل الذي يتعرض لإصابة عمل اثناء العمل او بسببه ويقصد بالعناية كل ما يحتاجه العامل المصاب فور اصابته من اسعافات طبية اولية وتضميد احتياطي ووسائل انعاش وما سوى ذلك بحيث يمنع من حدوث مضاعفات في الاصابة كحالة تجبير الكسر بشكل مؤقت وايقاف النزيف وتقديم المعقمات وهذا يتطلب توفر المستلزمات الطبية ووسائل الاسعافات الاولية في محل العمل وهنا تظهر اهمية الالتزام الخاص بتوفير الرعاية الطبية حسبما قرره المادة (114=125) من قانون العمل .

2. تامين ائصال العامل المصاب - عندما تستوجب الاصابة ذلك - لأقرب مركز طبي تعتمد المؤسسة الا ان هناك حالات من الاصابات البسيطة بحيث لا تستوجب قيام

الإدارة أو صاحب العمل بذلك حيث يستطيع العامل في هذه الحالات مراجعة المركز , وقد نص القانون على مسؤولية الجهات المذكورة مدنياً وجزائياً عند الاقتضاء عن ما يحصل للعامل المصاب من مضاعفات من جراء تأخير إيصاله للمركز الطبي أو إهمال إسعافه فور وقوع الإصابة . وتتحقق هذه المسؤولية إذا كانت الأضرار التي تعرض لها العامل هي نتيجة إهمال الإدارة أو صاحب العمل بتقديم الإسعافات الطبية الأولية كسقوط عامل من مكان مرتفع وإصابته بجروح بليغة نشأ عنها تسمم نتيجة عدم العناية به أما المسؤولية الجنائية فتتحقق عند حصول مضاعفات نتيجة إهمال صاحب العمل في اتخاذ الإجراءات المناسبة لتفادي ذلك كما في حالة عدم قيامه بنقل العامل المصاب بإصابة خطيرة من مكان العمل وادى إلى وفاته .

التحقيق وتحديد المسؤولية : يقع على لجنة تفتيش العمل المختصة واجب التحقيق الفوري عن أسباب وقوع الإصابة وبيان ظروفها وجميع الملابس التي رافقتها وإذا ظهر أن مسؤولية الإصابة تقع على العامل أو على صاحب العمل أو على جهة ثالثة بينت ذلك بوضوح في تقريرها وأعطت مستنداته .

إن تقرير التفتيش يعتبر مستنداً رسمياً يركن إليه في توجيه المسؤولية وتحديد المتسبب في حدوث الإصابة ولذلك فيقتضي في هذه الحالة أن يكون التقرير واضحاً بحيث يحدد مسؤولية بشكل دقيق.

أ- **مسؤولية العامل :** قد يثبت للجنة المذكورة مسؤولية العامل في حدوث الإصابة وهذا يتحقق في حالة ماذا كان العامل قد تعمد إصابة نفسه أو إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوكه الفاحش والمقصود كمخالفته بشكل صريح ومتعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل كأن لا يستعمل العامل النظارات الواقية بالرغم من كونها بحوزته مما يؤدي إلى وقوع الإصابة وغيرها من الحالات المنصوص عليها من المادة (58) من القانون ولذلك فلا يتعد بالخطأ أو سوء السلوك الذي لا يرقى إلى درجة الخطأ الفاحش كأن تكون الإصابة قد وقعت بسبب قلة الانتباه وعلى كل حال فيجب أن توضح اللجنة في التقرير الوقائع بكل دقة ووضوح وتبقى القضية خاضعة لرقابة القضاء

ب- **مسؤولية صاحب العمل أو الإدارة :** أوضحت المادة (62) من القانون حدود المسؤولية ونطاقها حيث نصت " وعلى المؤسسة أن تطبق أحكام المادة (58) من هذا القانون بحق العامل أو أن ترجع على الجهة التي تسبب بإصابته فإذا تراءى لها من تقرير التفتيش ما يستوجب أحد هذين الإجرائيين وفي جميع الحالات يلزم الشخص المتسبب بالإصابة بالتعويض الذي تقررره المحكمة للمؤسسة على القواعد العامة إذا ثبت أن فعله نتيجة خطأ

غير مقصود اما في حالة ثبوت القصد فيحكم عليه للمؤسسة بتعويض تقدره المحكمة يعادل جميع ما يمكن ان تتحمله المؤسسة من اعباء مالية تبعاً للإصابة .

يتضح مما تقدم بان القانون يفرق بين حالتين حالة ما اذا وقعت الإصابة نتيجة خطأ غير مقصود وهنا يلزم المتسبب بالتعويض الذي تقرره المحكمة للمؤسسة على ضوء القواعد العامة في القانون المدني وهو ما يعادل مبلغ التعويض الكلي عن الضرر. اما الحالة الثانية فهي عندما تقع الإصابة بتعمد من جانب صاحب العمل او الادارة وكما اوضحتها المادة المذكورة بالقول " في حالة ثبوت القصد " اما مبلغ التعويض فيعادل في هذه الحالة جميع ما يمكن ان تتحمله مؤسسة الضمان من اعباء مالية تبعاً للإصابة .

ربما يثار في هذا المجال تساؤل يتعلق بالحالة التي يعهد فيها صاحب العمل او ادارة الى مقاول بتنفيذ العمل فهل ترجع مؤسسة الضمان في حالة تعرض احد العمال لإصابة العمل او الادارة ام على المقاول ؟ لم يعالج القانون النافذ هذه الحالة الا انه يمكن تطبيق القواعد العامة حيث يعتبر بمقتضى هذه القواعد كل من صاحب العمل او المقاول مسؤولين مسؤولية تضامنية ويكون للمؤسسة الخيار في الرجوع على صاحب العمل او الادارة او على المقاول فاذا رجعت المؤسسة على صاحب العمل او الادارة فيجوز له او لها الرجوع على المقاول بمبلغ التعويض المدفوع الى المؤسسة وكل ذلك في حالة وقوع الإصابة بخطأ او اهمال المقاول .

ج - مسؤولية الغير : بقصد بالغير : كل شخص غير صاحب العمل او الادارة او عمالها . حيث قد تقع الإصابة بفعل من الغير وقد فرق القانون بين الخطأ غير المقصود وبين الخطأ العمدي من حيث الآثار التي تترتب على المسؤولية

ان القانون النافذ لا يقر العامل المصاب حق الخيار في الرجوع على المتسبب بالإصابة وانما اكتفى برجوع مؤسسة الضمان على الغير المتسبب بالإصابة الذي يلزم بدفع التعويض الذي تقرره المحكمة وفقاً للقواعد العامة في القرن المدني اذا كانت الإصابة نتيجة خطأ غير المقصود اما في حالة التعمد اي توفر نية الاضرار عند الغير فانه يلزم بدفع تعويض يعادل جميع ما يمكن ان تتحمله المؤسسة من اعباء مالية تبعاً للإصابة .

حالات حرمان من التعويض او المكافاة :

لا يستحق العامل تعويضاً ولا مكافاة في احدى الحالتين التاليتين :-

1. اذا ثبت انه تعمد اصابة نفسه .

2. اذا حدثت الاصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل المصاب ويعتبر في حكم ذلك الاصابة التي تحل بالعامل وهو تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات او الاصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح متعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل او بسبب خطأ فادح منه او بسبب اعتدائه على الغير (المادة 58 من القانون النافذ).

ان الحرمان ينصرف الى التعويض والمكافاة فقط ولا يمتد الى الحقوق الاخرى التي تترتب على الاصابة وهي الرعاية الصحية والعلاج وكذلك الحقوق التقاعدية وان المبرر في عدم حرمان العامل يختلف في كل منهما فبالنسبة للرعاية الصحية والعلاج يكمن في الدافع الانساني وهو عدم ترك العامل المصاب دون رعاية وعلاج سيما وان حدود المسؤولية في وقوع الاصابة لا تتوضح قبل اجراء التحقيق فيها اما بالنسبة للحقوق التقاعدية (الراتب التقاعدي الكامل او الجزئي) فأنها لا تخص العامل وحده بل تتعاده الى عياله .

1. التعمد في اصابة النفس : لا يستحق العامل تعويضاً ولا مكافاة اذا كانت الاصابة قد وقعت نتيجة فعل متعمد من جانبه ولا اهمية للباعث على الاصابة العمد فقد يكون الانتحار او الرغبة في الحصول على اجازة مرضية وما يترتب عليها من تعويض ولكن الشرط الاساسي هو تحقق سوء النية وهو ثبوت تعمد اصابة العامل لنفسه واتجاه نيته قصداً و تحايلاً نحو الاضرار بنفسه.

2. حدوث الاصابة بسبب سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل :

يجب ان تقع الاصابة بسبب سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل ولا يعني هذا ان يكون العامل قد قصد الاضرار بنفسه والا لدخل تصرفه في نطاق الحالة السابقة وهي (التعمد في اصابة النفس) ولكن يقصد به ان يكون العامل مدركاً وجه الانحراف في تصرفه ومقدراً مدى الخطورة التي تترتب عليه فاذا كان بسبب الاصابة السهو او عدم الانتباه فلا يدخل هذا في نطاق هذه الحالة .

ان المقصود بسوء السلوك الفاحش والمقصود لا يعد ان يكون الخطأ الجسيم ولذلك فقد انتقد بعض الكتاب عبارة (سوء السلوك الفاحش والمقصود) هذه العبارة الغربية عن لغة القانون وحبذوا استعمال مصطلح (الخطأ الجسيم) يجب ان يكون سوء السلوك الفاحش والمقصود هو السبب دون غيره في وقوع الاصابة فاذا وقعت الاصابة بسبب افجار لا علاقة له بخطأ العامل فلا يؤثر هذا على استحقاق العامل للتعويض والمكافاة . لا يكفي ان

يكون سوء السلوك فاحشاً بل يجب ان يكون معلوماً من جانب العامل اذ لا يدخل في هذا المجال كما اوضحنا السهو او عدم الانتباه .

وقد اورد القانون حالات على سبيل المثال تدرج تحت وصف (سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل) وهي :

1. الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات .
2. المخالفة الصريحة المتعمدة لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل .
3. الخطأ الفادح .
4. الاعتداء على الغير .

1. الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات: يشترط ان يكون تناول الخمر وتعاطي المخدرات من قبل العامل بالدرجة التي تفقده وعيه اي يعتمد في الوقوع تحت تأثير الخمر او المخدرات فاذا تناول شراباً مخدراً وهو لا يعلم ذلك او كان تناول الخمر نتيجة غش او بالإكراه فانه لا يقع تحت طائلة الحرمان . اما الشرط الاخر فهو تحقق العلاقة السببية المباشرة بين الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات وبين الاصابة التي تقع للعامل فاذا انتفت هذه العلاقة فان العامل لا يحرم من التعويض كما في حالة تعرض العامل لإصابة بسبب حرائق شي في المعمل ولو كان الوقوع تحت التأثير الشديد للخمر والمخدرات.

2. المخالفة الصريحة المتعمدة لانظمة وتعليمات الوقاية المعلنة في مقر العمل : يتطلب النص لتحقيق هذه الحالة الشروط التالية :

أ- ان توجد انظمة او تعليمات للوقاية كتنبية على العمال باستخدام ادوات معينة او ارتداء ملابس معينة عند بدء العمل او التقييد بمسافة معينة من الآلات الخ .

ب - ان تتحقق مخالفة صريحة متعمدة للتعليمات او الانظمة المذكورة بمعنى الا يثور الشك حول عدم اتباع العامل للتعليمات .

ج - ان تكون الانظمة والتعليمات معلقة في اماكن ظاهرة في مقر العمل وهذا يعني ان تكون مكتوبة فالتعليمات الشفوية لا يعتد بها ويجب ان تكون معلقة في اماكن ظاهرة اي مطروقة بالنسبة للعمال وفي مكان بارز يسهل اطلاعهم عليه .

3. الخطأ الفادح : هو الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل وهو مدرك لمدى الخطورة التي تترتب عليه وقد اعتبر القانون هذا الخطأ صورة من صور سوء السلوك الفاحش والمقصود

من جانب العامل وقد اعتبر من قبيل الخطأ الفادح تعرض عامل لحادث اثناء عودته المباشرة من عمله بسبب المرور في الاتجاه المعاكس لمرور السيارات في الطريق العام وهو يستخدم في تنقله دراجة بخارية بينما لم يعتبر خطأ فادحاً تعرض العامل لحادث اثناء عبوره في الطريق العام من غير مكان المخصص للعبور .

4. الاعتداء على الغير : وهو ايضاً صورة من صور سوء السلوك الفاحش والمقصود ويتحقق بتعمد العامل في إيذاء الغير دون وجود ما يبرر هذا التصرف .