

ضمان العجز عن العمل

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل، فهو حالة تصيب الشخص في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بعمله، والتأمين ينصب على تعويضه عن الدخل الذي فقده من جراء ما أصابه وهذا ما يطلق عليه العجز المهني، ويتساءل بعض الكتاب فيما إذا كان يقصد بالعجز المهني عدم القدرة على القيام بنشاط مهني معين بالذات بحيث يعتبر العامل في حالة عجز إذا لم يعد باستطاعته القيام بالعمل نفسه الذي كان يمارسه قبل مرضه ولو كان بإمكانه القيام بنشاط مهني آخر.¹

إن مثل هذا التفسير الذي يشمل كل الحالات التي لا يستطيع الشخص فيها القيام بعمله السابق نفسه يمكن تبريره في محاولة تجنب المصاعب التي قد يواجهها المؤمن عليه في حال عدم القدرة على تغيير العمل الذي كان يمارسه خاصة إذا كان العمل من الأعمال التي يصعب التحول عنها كما هو الحال بالنسبة للبحارة وعمال المناجم والمحاجر، أو إذا كان المصاب بالعجز قد بلغ سناً متقدمة يصعب فيها إعادة تأهيله مرة ثانية للقيام بعمل آخر يختلف عن عمله الأصلي، إلا أن هذا التفسير يقف عائقاً أمام إعادة تأهيل الشبان المصابين بإحدى حالات العجز.²

لهذا فإن أغلب القوانين أخذت بتفسير آخر يضيق من نطاق تأمين العجز وهو أن العجز المهني الذي يستحق عنه التعويض هو العجز الذي "يقعد المصاب به عن الكسب بصفة عامة" ويقدر العجز في هذه الحالة بما ينجم عنه من عدم قدرة الشخص في الحصول على دخل يتناسب مع سنه وإمكانياته في ضوء ما تجري عليه الأمور في سوق العمل³ فيكون الهدف في هذه الحالة هو ضمان دخل كاف للمؤمن عليه، وعلى هذا الأساس فلا يتحقق العجز إذا كان الشخص قادراً على الحصول على دخل يتناسب وإمكانياته حتى ولو في نطاق نشاط أو عمل يختلف عن عمله السابق.⁴

- 1 - د. أحمد حسن البرعي ص 469.
- 2 - د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص 500.
- 3 - دوران- السياسة المعاصرة للضمان الاجتماعي، باريس 1953 ص 189.
- 4 - د. أحمد حسن البرعي، نفس المصدر السابق.

أما قانون الضمان النافذ فيعرف العجز بأنه نقصان القدرة على العمل بشكل كامل أو جزئي بسبب المرض أو إصابات العمل.¹

يتضح من ذلك أن العجز قد ينشأ عن مرض أو عن إصابة عمل، بينما كان قانون التقاعد والضمان رقم 112 لسنة 1969 الملغى يفرق بين ما ينشأ عن المرض وما ينشأ عن إصابة العمل، حيث أطلق على الأول مصطلح العجز أما الآخر فقد أطلق عليه مصطلح العطل، فالقانون النافذ إذن لم يفرق بين العجز الناجم عن الإصابة والعجز الناشئ عن المرض العادي، وقد ورد تعريف العجز في الفقرة 18 من المادة الأولى من القانون رقم 112 لسنة 1969 كما يلي:

(كل عجز لا تقل درجته عن 75% من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين الشخص المضمون وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يكتسب منه، ويعتبر في حكم ذلك حوادث فقد البصر كلياً أو فقد الذراعين أو فقد ساقين أو فقد ذراع واحدة وساق واحدة أو حالات الأمراض العقلية والأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة)

أما العطل فيعرفه بأنه:

(حالة تنجم عن إصابة العمل الذي تقع للشخص المضمون وتحد من قابليته عن العمل بدرجة تقرها اللجنة الطبية مع احتمال استمرارها لأكثر من ستة أشهر)

إن العجز بموجب القانون السابق هو العجز المقدر بـ 75% فأكثر والذي اعتبر بحكم العجز الكامل، حيث يستحق عنه العامل المضمون الراتب التقاعدي بعد توفر شروط الاستحقاق القانونية الأخرى.

وقد أخذت بعض القوانين بالمبدأ الموضح آنفاً فيما يتعلق بالتمييز بين ما ينشأ عن المرض العادي وما ينشأ عن إصابة العمل حيث يعرف العجز غير المهني بأنه:

كل عجز يحدث قبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة وقبل بلوغ المؤمن عليها الخامسة والخمسين ويستحيل معه بسبب بتر أحد الأعضاء أو الإصابة بعاهة أو بسبب الحالة الصحية المتأخرة جسدياً أو عقلياً أو نفسياً كسب ثلث الأجر السابق من المهنة الاعتيادية أو مهنة مماثلة وينتظر دوامه ستة أشهر أو أكثر مع مراعاة الإمكانات والملكات الجسدية والعقلية

¹ - الفقرة 1 من المادة الأولى من قانون الضمان النافذة، إلا أنه يلاحظ أن التعريف المذكور يتسم بعدم الدقة إذ كيف يمكن أن تتصور وجود نقصان كامل في القدرة على العمل فالشخص العجز كلياً يكون قد فقد قدرته تماماً على العمل ولا تعتبر هذه القدرة ناقصة.

والتكوين المهني والسن ويتم ذلك حسب تقدير اللجنة الطبية المختصة المنصوص عليها في القانون.¹

أما القانون المصري فيعرف العجز بأنه كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام وحالات الأمراض العقلية وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات مع وزير الصحة.²

يتضح مما تقدم أنه يعتبر عاجزاً عن العمل كاملاً إذا فقد قدرته على العمل كلياً في مهنته الأصلية حتى ولو كان قادراً على الكسب بوجه عام، ويعتبر أيضاً عاجزاً مستديماً من لا يقدر على الكسب بوجه عام، كما يعتبر في حكم العجز الكامل حالات الأمراض المزمنة والمستعصية المحددة بقرار من وزير التأمينات.

أما العجز الجزئي فهو كل عجز ينقص قدرة المصاب به على العمل بواقع 50% على الأقل.

ويشترط لاستحقاق المعاش في هذه الحالة بصفة خاصة أن يثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل، ويثبت ذلك بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين.

إن قانون الضمان النافذ رقم 39 لسنة 1971 المعدل حدد درجة العجز الذي يترتب عليه استحقاق الراتب التقاعدي من 35% إلى 100% وهو يتراوح بين العجز الجزئي والعجز الكامل، وقد يكون العجز كذلك معتبراً أو اعتبارياً لذا ستقتصر الدراسة في هذا الفصل على العجز الناشئ عن المرض بأنواعه الثلاثة، أما ما يتعلق بإصابة العمل فسيبحث في الفصل الخاص بإصابات العمل.

المبحث الأول

العجز الجزئي

ويتحقق إذا أسفر المرض بعد الشفاء التام عن عجز يساوي 30% من العجز الكامل فأكثر، فهو العجز الذي تتراوح درجته بين 35 إلى 99% من العجز الكامل وفي هذه الحالة

¹ - المادة 4 من قانون التأمين الاجتماعي البحريني.

² - م/5 ج من قانون التأمين الاجتماعي المعدلة بالقانون رقم 92 لسنة 1981.

يستحق العامل راتباً تقاعدياً مرضياً جزئياً عن هذا العجز على أساس نسبة العجز الجزئي
مضروبة بالراتب التقاعدي المرضي الكامل.¹

إن العجز الجزئي لا يؤثر على سريان عقد العمل بل يبقى العقد مستمراً إلا أنه يجوز
لصاحب العمل إنقاص أجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له.²

إن أحكام القانون المذكور تلزم صاحب العمل بالاستمرار في تشغيل العامل المصاب
بالعجز الجزئي مهما بلغت درجة هذا العجز مادام العجز جزئياً غير كلي ويلاحظ أن درجة
العجز الكامل تمثل 100% وأن درجة العجز الجزئي تمثل 99% فما دون، ونرى أن الحد
الأقصى المذكور للعجز الجزئي يكون معه العامل في حالة قريبة جداً من العجز الكلي مما
يؤدي إلى عدم استفادة صاحب العمل من عمل سواء أكان بالنسبة للعمل المتفق عليه أم غيره
إلا أن نص الفقرة "ب" من المادة 47 المذكورة قبل تعديلها كان يعالج هذه الحالة إذ بموجب
النص المذكور يصبح عقد العمل منتهياً حكماً من تاريخ ثبوت العجز الكامل، أما إذا كانت
نسبة العجز دون ذلك وتبلغ 35% من العجز الكامل فأكثر فللجهة التي تستخدمه الخيار بين
فسخ العقد والاستمرار في تشغيله مع إنقاص أجره بنسبة الراتب التقاعدي الذي يتقرر له،
وفي غير ذلك يستمر سريان عقد العمل كالسابق.³

بموجب النص بعد تعديله أصبح العامل يملك الخيار بين ترك العمل والاكتفاء بالراتب
التقاعدي الذي يتقرر له أو الاستمرار في عمله.

خضوع العاجز للفحص الدوري:

لدائرة الضمان والعامل العاجز مرضياً الحق في طلب إعادة الكشف الطبي كل ستة أشهر،
وعلى العامل أن يحضر موعد الكشف الطبي، وفي حالة تخلفه يقطع الراتب التقاعدي عنه
إلى أن يحضر ويمتثل للكشف، وعلى نتيجة الفحص الطبي يترتب ما يلي:

1- إذا كانت النتيجة تفر الوضع السابق يستمر العامل العاجز بتقاضي الراتب التقاعدي
المقرر له.

2- إذا تبين أن نسبة العجز قد انخفضت عن 35% من العجز الكامل تتوقف دائرة
الضمان عن دفع الراتب ويستمر العامل بعمله ويتقاضى أجره الاعتيادي.

1 - الفقرة ب من المادة 50 من القانون.

2 - الفقرة ب من المادة 47 من القانون.

3 - الدكتور عدنان العابد، من آثار عقد العمل، استحقاق العامل للتقاعد، بحث منشور في مجلة
العلوم السياسية والقانونية الجامعة المستنصرية، العدد الأول سنة 1976 ص 131.

- 3- إذا تبين أن نسبة العجز قد انخفضت عن الدرجة التي خصص على أساسها الراتب التقاعدي دون أن تقل عن 35 % في هذه الحالة يعدل استحقاقه على ضوء ذلك.
- 4- أما إذا تبين أن نسبة العجز قد ارتفعت فيعدل راتبه التقاعدي تبعاً لذلك كما في الحالة السابقة.

في حال وفاة العامل المتقاعد فإن الراتب التقاعدي لا ينتقل إلى العيال "الخلف" بل ينقطع نهائياً.¹

المبحث الثاني

العجز الكامل

في حالة شفاء العامل قبل مضي ستة أشهر وخلف المرض فيه عجزاً دائماً وقدرت درجة العجز بنسبة 100% أي فقدان القدرة على العمل بشكل كلي فإن العامل يستحق آنذاك الراتب التقاعدي المرضي الكامل ويحسب وفق الأسس المحددة في المادة 68 من القانون على أساس 2.5% من متوسط الأجر الشهري للسنوات الثلاث الأخيرة من خدمة العامل المضمونة، أو متوسط الأجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة إن قلت عن ذلك مضروباً في عدد أشهر الخدمة المضمونة ومقسوماً على "12"

يؤدي العجز الكامل إلى انتهاء عقد العمل حيث نصت على ذلك الفقرة "ب" من المادة 47 من القانون بقولها:

(يصبح عقد العمل مفسوخاً حكماً من تاريخ ثبوت العجز الكامل)

إن هذا النص يقضي بإنهاء العقد بينما نجد أن الفقرة "ج" من المادة 50 من القانون نفسه قد أجازت لدائرة الضمان الحق في إعادة الكشف الطبي على العامل العاجز كل ستة أشهر إذ قد يحصل بالرغم من ثبوت العجز الكامل بقرار اللجنة الطبية أن يتعرض العامل إلى تغيير في درجة عجزه عند إعادة الفحص عليه فقد تنزل درجة العجز إلى 80% مثلاً لذلك يثور التساؤل حول الإشكالات التي تترتب على هذه الحالة وذلك لأن انخفاض درجة العجز إلى 80% يعني أن العجز قد أصبح جزئياً ويؤدي ذلك إلى انخفاض الراتب التقاعدي للعامل، ولغرض تلافي هذه النتائج وإزالة التعارض بين الفقرة "ج" من المادة 50 المذكورة وبين الفقرة "ب" من المادة 47 المنوه عنها أعلاه فقد عالجت دائرة الضمان هذه الحالة وذلك بإعفاء

¹ - الفقرتان ج، هـ من المادة 50 من القانون.

المتقاعدين العاجزين بدرجة 100% من الفحص الدوري وهذا لا يتعارض مع أحكام الفقرة "ج" من المادة 50 التي أوضحتها التي نصت على جواز إعادة الفحص الطبي.¹
إن الراتب التقاعدي عن العجز الكامل يحول إلى عيال "خلف: المتقاعد في حالة وفاته.²
المبحث الثالث

العجز الاعتباري

يعتبر العامل المريض عاجزاً بحكم القانون في الحالات الآتية:

1- حالة عدم شفاؤه بالرغم من استنفاذه الحد الأقصى للإجازة المرضية البالغة 6 أشهر بالنسبة للأمراض العادية، وسنتان بالنسبة للأمراض المستعصية أو الخبيثة كالتدرن والجذام والسرطان.³

2- إذا اعتبرت العاملة المريضة بعد الوضع بحالة عجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الأقصى للإجازة المرضية الموضحة آنفاً.

إن العجز في الحالات المذكورة غير مستقر إذ لو أن الحالة المرضية قد استقرت لدخلت حالة العامل في مفهوم العجز الدائم فالفترة غير المستقرة من الحالة المرضية التي تتجاوز الاستحقاق القانوني للإجازة المرضية تدخل في مفهوم العجز الاعتباري.

يعتبر العامل إذن في الحالات المذكورة عاجزاً بحكم القانون دون أن يقيد القانون ذلك بوجود عرض العامل على اللجنة الطبية لتقدير درجة عجزه لغرض استحقاق الراتب التقاعدي إذ يعتبر العجز هنا بحكم العجز الكامل أي تعتبر درجته بنسبة 100% ويستحق العامل راتباً تقاعدياً ويتحدد تاريخ استحقاق هذا الراتب اعتباراً من اليوم الثاني لاستنفاذ الإجازات المرضية المحددة بستة أشهر بالنسبة للأمراض العادية وسنتان بالنسبة للأمراض المستعصية أو الخبيثة، وتسعة أشهر بالنسبة للعاملة في حالة الحمل والوضع كما أوضحنا، أما الراتب فيحتسب وفق الأسس المحددة في المادة 68 من القانون التي سبق ذكرها.

- 1 - انظر كتاب مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 4652 في 1976/10/24.
- 2 - انظر الفقرة هـ من المادة 50 من القانون.
- 3 - الفقرتان ب، ج من المادة 47 من القانون.