

الفصل الحادي عشر إصابات العمل

مادة(90) : في تطبيق أحكام إصابات العمل يقصد بـ :-

1) إصابة العمل :-

الإصابة بأحد الأمراض المهنية أو بأحد الأمراض المزمنة والمستعصية متى كانت بسبب العمل ، أو الإصابة نتيجة حادث يقع للموظف أثناء تأديته لعمله أو بسببه.

ويصدر بتحديد الأمراض المشار إليها قرار من المجلس بالاتفاق مع وزارة الصحة .

وتعتبر الوفاة أثناء العمل أو الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط التي يصدر بها قرار من المجلس بالاتفاق مع وزارة الصحة ، ويعتبر في حكم إصابة العمل :-

أ) كل حادث يقع للموظف خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه.

ب) الإصابة التي تقع بسبب قيام الموظف بدرء أو إسعاف أو حماية أشخاص معرضين لخطر في العمل أو ليحول دون وقوع ضرر لممتلكات الدولة.

ج) كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها .

2) المصاب :

كل موظف أصيب بإصابة عمل.

3) العجز الكامل المستديم :

كل عجز من شأنه أن يحول وبصفة مستديمة بين الموظف وبين مزاويلته لأعمال وظيفته ، كحالات فقد البصر فقدا كلياً أو فقد الذراعين أو الساقين أو فقد ذراع واحدة أو ساق واحدة ، وحالات الأمراض العقلية ، وحالات الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بتحديداتها قرار من المجلس بالاتفاق مع وزارة الصحة.

4) العجز الجزئي المستديم :
كل عجز من شأنه أن ينقص أو يقلل بصفة مستديمة من قدرة
الموظف على مزاولته لأعمال وظيفته.

5) العجز المؤقت :
العجز الكامل أو الجزئي الذي يضطر الموظف للغياب عن عمله أو
يقلل من مقدرته على مزاولته لأعمال وظيفته بصفة مؤقتة.
مادة(91) : يستحق الموظف المصاب العلاج اللازم وفقا لما تقرره الجهة الطبية
المختصة في هذا الشأن.

مادة(92) : لا يستحق الموظف تعويض إصابة العمل المنصوص عليه في المادة
(94) في الحالات الآتية :-

أ) إذا كانت الوفاة أو العجز ناتجا عن إصابة النفس عمدا.

ب) إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب
الموظف، ويعتبر في حكم السلوك الفاحش والمقصود:-

(1) كل فعل يأتيه تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

(2) كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية.

مادة(93) : يمنح الموظف المصاب إجازة مرضية خاصة براتب كامل لا تحسب
ضمن إجازاته المرضية إذا نشأ عن الإصابة عجز مؤقت ، وتبدأ الإجازة
من تاريخ الإصابة ولمدة أقصاها ثمانية عشر شهرا ما لم تستقر حالته
قبل ذلك بشفاؤه أو بثبوت عجزه عجزا دائما كلياً أو جزئياً.

مادة(94): إذا انتهت الإجازة المرضية المشار إليها في المادة السابقة يعرض
الأمر على الجهة الطبية المختصة لتقرير مدى إمكانية قيام الموظف
بعمله أو إنهاء خدمته مع تعويضه عن إصابة العمل على أساس العجز
المستديم الكلي أو الجزئي.

مادة(95): إذا قررت الجهة الطبية المختصة أن العجز الناتج عن الإصابة عجز مستديم كلي أو جزئي فعليها تقدير درجة العجز، ويستحق الموظف في هذه الحالة التعويض المقرر.

مادة(96): يستحق الموظف المصاب تعويضاً عن التشويه البدني المستديم الناشئ عن الإصابة على أساس النسبة المئوية التي تقررها الجهة الطبية المختصة.

مادة (97): يستحق الموظف المعار تعويض إصابة العمل من الجهة المعار إليها متى حدثت الإصابة خلال فترة إعارته، فإذا كان نظام هذه الجهة لا يقرر تعويضاً أو يقرر تعويضاً أقل مما تمنحه الجهة المعار منها، منح التعويض أو الفرق - حسب الأحوال - من هذه الجهة .

مادة(98): إذا ظهرت على الموظف أعراض مرض مهني بعد انتهاء خدمته تلتزم الوحدة التي كان يعمل بها بالحقوق التي يكفلها له هذا القانون متى قررت الجهة الطبية المختصة أن المرض يعود إلى فترة خدمته بالحكومة، حتى ولو زاول بعدها عملاً آخر شريطة ألا يكون هذا المرض ناشئاً عن هذا العمل .

مادة(99): إذا نشأ عن الإصابة وفاة الموظف يوزع التعويض المستحق على الورثة وفقاً لأحكام قانون الأحوال الشخصية.

مادة(100): لا يجوز الحجز على التعويض المستحق عن الإصابة أو تحويله لأي شخص آخر.

مادة(101): لا تخل الأحكام الخاصة بحقوق الموظف التي تنشأ عن الإصابة بحقوقه الأخرى التي تنشأ له بمقتضى قواعد وأحكام قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة.

مادة(102): تبين اللائحة الإجراءات اللازمة لإثبات الإصابة ، وكيفية تقدير قيمة التعويض المستحق صرفه للموظف المصاب أو ورثته.