

الفصل الرابع

تطور مفهوم الأجر التأميني في تحديد اشتراكات وتعويضات التأمينات الاجتماعية

من أهم الموضوعات التي يهتم بها نظام التأمين الاجتماعي للعاملين تلك المتعلقة بتحديد مفهوم الأجر، ذلك أن الأجر هو وعاء الاشتراكات وحيث ترتبط به المزايا التأمينية (كما هو الحال في مصر) فإنه يعتبر أيضا أساس حساب المزايا التأمينية ومن خلاله يمكن أن تحدد مدى ضمان نظام التأمين الاجتماعي لمستوى المعيشة القائم قبل تحقق الأخطار التي يتم التعامل معها بافتراض أن الأجر هو المصدر الرئيسي لدخل العامل.

إذا كنا نهدف من وراء نظام المعاشات الى ضمان مستوى المعيشة السابق على تحقق خطر الشيخوخة أو العجز أو الوفاة فان من البديهي أن نطالب بتحديد المعاشات على أساس مجموع عناصر الدخل التي كان يعول عليها المؤمن عليه، وأسرته، قبل تحقق أحد الأخطار المشار إليها.

فإذا ما كنا بسبيل نظام للمعاشات للعاملين بأجر لدى الغير فيجب أن تتناسب المعاشات مع الأجر الإجمالي الذي يحصل عليه العامل والذي يتعين أن تحسب على أساسه الاشتراكات.

وهكذا تأخذ أغلب نظم المعاشات في العالم بفكرة الأجر الاجمالي عند تحديد الاشتراكات وبالتالي عند تحديد المعاشات.

واتفاقا مع هذا فقد كنا في مصر وحتى ٣١ أغسطس ١٩٧٥ نأخذ بفكرة الأجر الاجمالي الذي يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه (نقدي - عيني) ومهما كانت تسميته (أجر ثابت - أجر الانتاج - عمولات - وهبة أو بقشيش بشروط معينة - المنح التي تم الاتفاق عليها أو جرى العرف على منحها - بدلات لاتقابل نفقات فعلية - علاوات) طالما كان مقابل العمل موضوع العقد الأصلي.

ومع أن النظام الحالى والمقرر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد أخذ بمبدأ تناسب المزايا والاشتراكات مع الأجور فنظرا لاهتمامه بمعالجة مشاكل التطبيق العملى فقد عدل جزئيا عن الأخذ بفكرة الأجر الاجمالي ونص على مفهوم الأجر يقتصر على كل ما يحصل عليه العامل من مقابل نقدي (أي المزايا العينية) لقاء عمله الأصلي سواء كان محددًا بالمدة أو بالانتاج أو بهما معا، بما فى ذلك العمولات، والهبة متى كانت تستحق

طبقا لقواعد منضبطة وفقا لما يحدده وزير التأمينات وكذلك البدلات التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ما عرضه وزير التأمينات، وقد استبعدت من عناصر الأجر فى تطبيق نظام التأمينات المصرى المزايا العينية من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن وكذا المنح والمكافآت التشجيعية والأجور الاضافية غير الدورية تلافيا لمشاكل التطبيق العملى، ومع ذلك فقد توسع النظام فى مفهوم الأجر التأمينى بصورة ملحوظة فى ابريل ١٩٨٤ ثم فى يوليو ١٩٩٢ على النحو الذى سيتم بيانه تفصيلا.

أولا: خلال المدة من ١/٤/١٩٥٦ وحتى ٣١/٧/١٩٥٩ (فترة العمل بالقانونين ٤١٩ لسنة ١٩٥٥، ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨):

اهتم المشرع فى هذه الفترة بإيراد نص صريح يحدد المقصود بالأجر الذى تؤدى على اساسه الاشتراكات بأنه ذلك الأجر الاجمالي للعامل الذى يشمل ما يتناوله من أجر أصلى ثابت مضافا إليه علاوة غلاء المعيشة والعمولات ومكافآت الانتاج المدفوعة، مع مراعاة حساب العمولات والمكافآت المذكورة على أساس المتوسط الشهرى لما تقاضاه العامل منها فى السنة الميلادية السابقة.

ثانياً: خلال المدة من ١/٨/١٩٥٩ وحتى
١٩٧٥/٨/٣١ (فترة العمل بالقوانين ٩٢ لسنة
١٩٥٩، و٦٣ لسنة ١٩٦٤):

أحال المشروع هنا الى المادة الثالثة من قانون
العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المعمول به وقتئذ)
وبالتالي المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدني
حيث لاورد حكم بقانون العمل المشار إليه، وبذلك
يفهم الأجر بأنه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال
أيا ماكان نوعه ومهما كانت تسميته وذلك طالما كان
مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد.

وحسنا ما فعل المشرع هنا فأحكام قانون
العمل (والقانون المدني) أسبق زمنيا من أحكام
قوانين التأمينات الاجتماعية وبالتالي توجد العديد من
الأحكام وآراء الفقهاء في بيانها، ومن ناحية أخرى
فان قوانين العمل تأخذ بفكرة الأجر الاجمالي وهو ما
يتلافى مع هدف التأمينات الاجتماعية في مجال
ضمان استمرار الدخل (وقد عاد المشرع إلى هذا
المفهوم من خلال القانون ٤٧ لسنة ١٩٨٤....
حاول المقارنة).

واتفاقا مع المفهوم السابق وأحكام قانون
العمل والقانون المدني نورد فيما يلي أهم
تطبيقات عناصر الأجر:

١ - البدلات:

ان تعريف الأجر كما ورد في قانون العمل رقم
٩١ لسنة ١٩٥٩ والقانون المدني وكذا ما اتجه إليه
الفقه والقضاء يحدد معالم ما يعتبر أجرا بأنه كل ما
يقابل العمل، أما ما يصرف للعامل في نظير أعباء أو
نفقات يتطلبها العمل فلا يدخل ضمن عناصر الأجر.

ومن هنا فان بدل طبيعة العمل الذي يصرف
لبعض الوظائف كالمهنيين (بدل تخصص) والأطباء

والصيادلة (بدل تفرغ) وأخصائي ومساعدى
المعامل والأشعة (بدل عدوى) يعتبر من عناصر
الأجر، كما يعتبر كذلك بدل الاغتراب وبدل الأعصاب
وبدل سماعة التليفون والبدلات المشابهة.

وعلى العكس من ذلك بدل الانتقال الثابت وبدل
التمثيل وبدل حضور جلسات مجالس الادارة
والبدلات المماثلة التى تعتبر نفقات مستردة.

وقد انتهت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية
إلى اعتبار بدل الصرافة من بدلات طبيعة العمل التى
تعتبر من قبيل الأجر، على أننا نميل إلى اعتباره
نفقة مستردة إذ أنه يصرف مقابل العجز المعتاد فى
أعمال الصرافة رغم ما يشترط فى الصرف من دقة.

هذا ولا يغير من اعتبار بعض البدلات من قبيل
الأجر على النحو السابق الاشارة إليه عدم ثباتها
فأثبات ليس شرطاً أو صفة فى مقابل العمل حتى
يعتبر أجراً وإنما يرتبط بحساب الأجر بوحدة زمن،
وذلك فضلاً عن أن العديد من البدلات لصرف بالمهنة
ويتقرر للعامل فى أغلب مستويات العمل (كالبدل
الخاص بالمهندسين والأطباء ومساعدى المعمل
والأشعة) كما أن نظام التأمينات الاجتماعية كان يهتم
وقتئذ بمعالجة مدد الاشتراك التى تتفاوت فيها
الأجور بالنسبة لمعاشات الشيخوخة أما باقى
التأمينات فأحتمال تحقق الاخطار التى تهتم بها قائم
منذ التحاق العامل بالعمل.

٢ - العلاوات بوجه عام:

نص صدر المادة الثالثة من قانون العمل
(المعمول به وقتئذ) على أن مفهوم الأجر يمتد إلى
كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه
مضافاً إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها.

وقد جاءت عبارة العلاوات أيا كان نوعها عامة وبالتالي فأنها تشمل بحكم عمومها جميع العلاوات التي تمنح إلى العامل أيا كان نوعها دون تفرقة بين علاوة وأخرى. ومن أمثلة ذلك (وقتند) مايسمى بعلاوة أسوان فلا تعدو أن تكون علاوة شأنها في ذلك شأن العلاوات التي تصرف للعامل بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة التي نص عليها المشرع صراحة حتى لا يثور شك في تكييفها.

٣ - الامتيازات العينية:

وقد نص قانون العمل صراحة على اعتبارها من عناصر الأجر، مؤكداً بذلك أنه لا يهتم في اعتبار مقابل العمل أجر أن يكون في صورة عينية طالما أن ما يقدم عينا يمثل امتيازاً للعامل.

وحيث تدق التفرقة بين ما يعتبر امتيازاً للعامل وما لا يعتبر كذلك مما يقدم له عينا، فأنا نرى أن الفصيل في ذلك توفير أحد أوجه الاتفاق المعتادة أو تحقيق إضافة للدخل من عدمه.

فإذا ما قام صاحب العمل بتوفير سكن للعامل وأسرته قريب من المدارس الأولية للأطفال، فلا شك أن ذلك يعتبر ميزة عينية يتعين تقويمها نقداً واعتبارها من عناصر الأجر، وعلى العكس من ذلك لا يعتبر أجراً توفير سكن للعامل دون السماح له باصطحاب أسرته به صراحة أو كان في ذلك مشقة عملية.

وبذات المعيار يعتبر الغذاء المعتاد ميزة عينية على عكس الأمر بالنسبة لما يقدم من تغذية إضافية لمواجهة ظروف عمل غير عادية، كما تعتبر الملابس العادية التي يسمح للعامل باختيارها ميزة عينية على عكس الأمر بالنسبة للملابس النمطية التي يستدعيها مظهر العمل أو طبيعته كذلك التي تصرف للبانعات في المحال التجارية وللعاملين أمام الآلات بالمصانع والمضيفين والطياريين.

٤ - المنحة:

الأصل في المنحة أن يكون أداؤها اختياريا لصاحب العمل فله الحق في أدائها للعامل أو الامتناع عن ذلك دون ابداء الأسباب. وإذا ما قام بأدائها في إحدى السنوات فإن ذلك لا يعتبر تعهدا بأدائها في السنوات فإن ذلك لا يعتبر تعهدا بأدائها في السنوات اللاحقة.

ومن هنا فأنها لا تعتبر، بحكم الأصل، من قبيل الأجر الذي يعتبر التزاما يتعين على صاحب العمل الوفاء به كمقابل للالتزام العامل بأداء العمل لحسابه وتحت اشرافه.

ومع ذلك فإنه وفقا لحكم المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المعمول به وقتئذ) والمادة ٦٨٣ من القانون المدني فإن كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك، بعد جزاء من الأجر في الحالتين الآتيتين:

- (أ) ان تكون المنحة مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال.
- ومن الواضح هنا أنه طالما تم الاتفاق على المنحة أصبحت التزاما على صاحب العمل وفقدت بالتالي صفتها الاختيارية وبالتالي كان من الطبيعي اعتبارها جزاء من الأجر.
- (ب) أن يكون العرف قد جرى بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزاء من الأجر لاتبرعا.

ونرى هنا عدم دقة الصياغة فحيث يجرى العرف على منح العلاوة فلن يعتقد العمال فقط أنها جزاء من الأجر بل سيعتقد كذلك أصحاب الأعمال أنفسهم بل والعاملين الجدد ممن يصبحون عندئذ أصحاب حق في المنحة.

والعرف كما نعلم له ركنان أولهما مادي وهو الاعتياد على أمر من الأمور والثاني معنوي وهو الاعتقاد الذي ينشأ في الأذهان بأن هناك مصدرا للآزام بهذا الأمر الذي جرت العادة عليه وفي حقيقة الأمر فإن مصدر الآزام هنا هو الاعتقاد ذاته.

ومن هنا فقد اتفق الفقه والقضاء على أن هناك شروطا ثلاثة يجب توافرها في المنحة حتى يقال بأن العرف قد جرى على منحها فأصبحت جزاء من الأجر: المدة والثبات والعمومية.

وهكذا تعتبر المنحة جزءا من الأجر إذا تم صرفها لمدة استقرت المحاكم على أنها لا تقل عن ثلاث سنوات (حتى يستقر في أذهان مستحقيها أنها أصبحت جزءا من أجورهم) وأن يتم الصرف في مواعيد ثابتة أو تكاد تكون كذلك وبمعدل ثابت أو يكاد يكون كذلك (فلا ينال من هذا الشرط التغيير الطفيف في قيمة المنحة أو موعد صرفها بين سنة وأخرى) وأخيرا أن يتم صرف المنحة لجميع العمال أو طائفة معينة منهم.

ومتى توافرت الشروط الثلاث السابقة تحقق للمنحة نوع من الرتبة التي ينشأ معها الاعتقاد بأنها أصبحت جزءا من الأجر، ويتوافر بالتالي العرف وتصبح حقا مكتسبا للعمال وجزءا من الأجر، ويتوافر بالتالي العرف وتصبح حقا مكتسبا للعمال وجزءا من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم حتى ولو إنخفضت أرباحه أو تحققت خسارة.

والتزم صاحب العمل بصرف المنحة التي جرى العرف على صرفها أمتياز لعماله وحق لهم ويتعين عليه مساواة العمال الجدد في هذا الامتياز أسوة بزملائهم القدامى الذين حصلوا على هذا الحق.

واتفاقا مع ذلك انتهت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية إلى حساب المنح والمكافآت التي كانت تصرف للعاملين بالقطاع العام والتي روعيت في بالمؤسسات والشركات الصادرة بالقرار رقم ٣٥٤٦ لسنة ٦٢، ضمن عناصر الأجر الذي تؤدي على أساسه الاشتراكات وذلك اعتبارا من تاريخ بدء تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية حتى ولو كان سابقا على تاريخ بدء سريان لائحة العاملين المشار إليها.

٥ - الوهبة (البقشيش):

الأصل في الأجر أنه التزام على صاحب العمل تجاه العامل مقابل التزام الأخير بأداء العمل المتفق عليه، ومن هنا فإن من الغريب أن يقال بأن الوهبة التي يؤديها العميل وهوليس طرفا في عقد العمل جزء من الأجر مع ما يترتب على ذلك من التزامات تقع على عاتق صاحب العمل منها اداء اشتراكات التأمينات الاجتماعية عن الوهبة.

ومع ذلك فقد نص كل من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقانون المدني على اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر بشروط معينة بل وعلى أنه يجوز فى بعض الأعمال، كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام.

وحتى يزول وجه الغرابة هنا نبادر إلى القول بأنه لا اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر شرطين يواجهان ما قد يدعيه صاحب العمل بأنه لا علم له بما يتقاضاه عماله من وهبة وأنه حتى ولو علم بذلك فمن أين له أن يعرف ما قد حصلوا عليه فعلاً.

ومؤدى الشرطين المشار إليهما أن الوهبة لا تلحق بالأجر الا فى الصناعة أو التجارة التى جرى فيها العرف على أداء وهبة وكانت لها قواعد تسمح بضبطها أى بتحديدتها.

وهكذا فإنه حيث يجوز فى بعض الأعمال، كأعمال الفنادق والمطاعم... الخ، الا يكون للعامل من أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام فيجب لذلك أ، تكون هناك قواعد لضبطها.

وقد أورد القانون المدنى مثالا لضبط الوهبة يتوافر إذا كان ما يدفعه العملاء منها إلى عمال المتجر الواحد يجمع فى صندوق مشترك ليقوم صاحب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء العمال بنفسه أو تحت اشرافه.

ومن الصور السائدة فى وقتنا المعاصر تلك النسبة المئوية من ثمن البيع والتى يؤديها العملاء (الـ ١٠% خدمة)، وفى هذه الصورة يشترط صاحب العمل على العميل أن يؤدى علاوة على حسابيه نسبة معينة منه نظير خدمات العمال فينشأ عن هذا الاشتراط لمصلحة الغير التزام فى ذمة العميل وحق مباشر للعامل.

٦ - مقابل الساعات الإضافية:

يتمثل مفهوم الأجر فى قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المعمول به وقتئذ) والقانون المدنى بشموله لكل ما يدخل فى ذمة العامل من مال كمقابل للعمل موضوع العقد.

ومن المفترض أن للعمل موضوع العقد ساعات معينة يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه خلالها. ومن هنا فإن مقابل الساعات الإضافية لا يعتبر بحكم الأصل جزءاً من الأجر لأنه لا يقابل ساعات العمل الأصلية.

على أن الساعات الإضافية (التي تجاوزت ساعات العمل المتفق عليها أو المقررة قانوناً) إذا اتسعت بالدورية والانتظام، كأن تتطلب حاجة العمل تشغيل العاملين ساعات إضافية بصفة دائمة إلى جانب ساعات التشغيل المحددة قانوناً، فإنها تأخذ حكم ساعات العمل الأصلية وعندئذ يعتبر المقابل الذي يعطى عنها من عناصر الأجر وتحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

ومن الصور الواضحة في هذا المجال ما يجرى عليه العمل ببعض المصانع من تشغيلها طوال الـ ٢٤ ساعة ثلاث ورديات مدة كل منها ثماني ساعات في حين أن ساعات العمل محددة بسبع فقط فتكون هناك ساعة إضافية (تسمى بالساعة الثامنة أو التجهيزية حيث يتم فيها تجهيز العمل للوردية التالية) يعتبر مقابلها أجراً نظراً لأن تلك الساعة أخذت حكم ساعات العمل الأصلية لتسامها بالدورية والانتظام.

وبالطبع فإنه إذا لم تتسم الساعات الإضافية بالدورية والانتظام، وبالتالي صرف مقابلها بصفة عرضية أو بمناسبة معينة، فلا يعتبر عندئذ جزءاً من الأجر.

ومن المتفق عليه أن الدورية والانتظام والثبات من المسائل المتعلقة بالوقائع، فإذا ماثار بشأنها نزاع بين صاحب العمل والعاملين لديه انعقد الاختصاص لمكتب علاقات العمل المختص واستقل بتقديرها قاضى الموضوع عند رفع النزاع إلى القضاء.

ثالثاً: خلال الفترة من ١٩٧٥/٩/١ وحتى
١٩٨٤/٣/٣١ (فترة العمل بالقانون رقم ٧٩
لسنة ١٩٧٥ قبل تعديله بالقانون رقم ٤٧
لسنة ١٩٨٤):

يستفاد من تحليل أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قبل تعديله بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ الاهتمام بمعالجة مشاكل تطبيق قوانين التأمينات السابقة.

ومن هنا يمكن أن نفهم ما اتجهت إليه من العودة إلى إيراد نص يحدد المقصود بالأجر في تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية بدلا من الإحالة إلى قانون العمل الذي يأخذ بمفهوم الأجر الاجمالي والذي يحقق بالتالي وظيفة نظام تأمينات في مجال ضمان استمرار الدخل في تطبيق مفهوم الأجر التأميني بالبعد عن العناصر التي تثار مشاكل في تحديدها.

وبغض النظر عن مدى سلامة ما لجأ إليه المشرع عندئذ وتعارضه مع أهداف التأمينات الاجتماعية فلنا أن نعترف بأننا قد لاحظنا في تطبيقات مفهوم الأجر في قانون العمل والقانون المدني أن الحاق بعض العناصر بالأجر يرتهن بشروط وأحوال تعتبر من الأمور المتعلقة بالوقائع والتي يثور النزاع عادة حول مدى توافرها وحول تكييفها، ولنا أن نستعيد هنا أن المزايا العينية والمنح ومقابل الساعات الإضافية قد تعتبر من عناصر الأجر وقد لا تعتبر كذلك ويرتهن ذلك بمدى توافر بعض الشروط والحالات.

ومن هنا أهتم المشرع، كما ذكرنا، بإيراد نص خاص يحكم مفهوم الأجر في تطبيق نظام التأمين الاجتماعي ويستبعد منه العناصر التي دلت خبرة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية على أنها تكون مثار النزاع مستمرا بينها وبين أصحاب الأعمال.

وهكذا نصت الفقرة (ط) من المادة الخامسة من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بعد تعديلها بأثر رجعي بالقانونين رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ و٩٣ لسنة ١٩٨٠ على أن المقصود بالأجر في تطبيق هذا القانون " ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء أكان هذا المقابل محددًا بالمدة أو بالانتاج أو بهما معا.

ويعتبر من الأجر المستحق بالانتاج حوافز الانتاج أو مكافأة زيادة الانتاج التي يستحقها العامل نظير ما يبذله من جهد غير عادي وعناية وكفاية في النهوض بعمله وذلك بالتطبيق للنظام الذي تضعه الجهة المختصة لهذا الغرض وبشرط أن يكون هذا النظام قد حدد جميع الأسس الموضوعية وعلى الأخص القواعد المتعلقة بكمية الأنتاج أو جودته أو معدلات الاداء التي يستحق على أساسها الحافز سواء بالنسبة للعامل أو مجموع العاملين.

ويدخل فى حساب الاجر العمولات، والوهبة متى كانت تستحق طبقا لقواعد منضبطة وفقا لما يحدده وزير التأمينات، ولا تدخل فى حساب الأجر الأجور الاضافية واعانة غلاء المعيشة والمنح والمكافآت التشجيعية ونصيب المؤمن عليه فى الأرباح.

ووفقا لهذا النص المعدل فإن هناك عناصر خمسة لأجر الاشتراك وماعداها لا يعتبر اجرا تأمينيا، كما أن هناك عناصر خمسة أهتم المشرع بالنص على عدم اعتبارها من قبيل الأجر فضلا عن المزايا العينية.

ونتناول ذلك بالايضاح فيما يلى:

(أ) عناصر أجر الاشتراك:

١ - المقابل النقدي للعمل الأصيل:

وفى الواقع فان هذا العنصر يحدد الشروط الواجب توافرها فى مقابل العمل حتى يعتبر اجرا فى تطبيق قانون التأمين الاجتماعى.

ففى البداية يجب أن يكون المقابل فى صورة نقدية، ومن هنا لا تعتبر المزايا العينية من قبيل الاجر فى تطبيق قانون التأمين الاجتماعى اعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ (رغم كونها جزءا من الاجر فى تطبيق قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وبالتالى تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعيه رقمى ٩٢ لسنة ١٩٥٩، ٦٣ لسنة ١٩٦٤) ولا يغير من ذلك صرف تلك المزايا فى صورة نقدية، كبديل مسكن أو بديل ملابس أو بديل وجبة غذائية، اذ ان صاحب العمل يلتزم أصلا بتوفيرها عينا وبالتالى يمكن مطالبته بذلك، وبمعنى اخر فإنه طالما كان أصل البديل النقدي التزاما عينيا فلا يعتبر من قبيل الاجر فى تطبيق قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

ومن ناحية اخرى فانه لا يكفي أن يكون مقابل العمل نقديا حتى يعتبر اجرا بل يجب أن يكون المقابل النقدي لقاء العمل الاصيل، والعبارة هنا مطلقة تعنى العمل الاصيل من حيث طبيعته ومن حيث ساعاته.

وهكذا لا تعتبر من قبيل أجر الاشتراك المكافآت النقدية التى تصرف عن أعمال لا تدخل بطبيعتها فى طبيعة العمل الاصيل.

كما لا يعتبر كذلك مقابل الساعات الاضافية التى تزيد على ساعات العمل الاصلية وهو ما أكده المشرع حين نص صراحة على أن الأجور الاضافية، على اطلاقها، لاتعتبر من قبيل الاجر (فى الفترة من ٥٩/٨/١ حتى ١٩٦٤/٣/٣١).

٢ - حوافز ومكافآت الانتاج:

من المتفق عليه أن الاجر يحسب باحدى طريقتين إما بالزمن أى باحدى الوحدات الزمنية (كالساعة أو اليوم أو الاسبوع أو الشهر) أو بالانتاج أى باحدى وحدات قياس الانتاج (كالوزن أو الكيل أو المساحة أو العدد) وهذا ماجاء بمشروع القانون، إلا ان مجلس الشعب أضاف (او بهما معا) تأكيدا لصورة الاجر الشائعة التى يتقاضى فيها العامل اجرا ثابتا، لتحديد المدة، يضاف اليه مكافأة ترتبط بكمية أو جودة الانتاج.

ومن هنا نص القانون على اعتبار حوافز الانتاج أو مكافأة زيادة الانتاج التى يستحقها العامل نظير ما يبذله من من جهد غير عادى وعناية وكفاية فى النهوض بعمله من عناصر اجر الاشتراك ولا يغير من ذلك أن حوافز ومكافآت الانتاج ليست ثابتة المقدار فهذا امر طبيعى طالما انها ترتبط ارتباطا مباشرا بكمية أو جودة الانتاج، فالانتاج لا يختلف من عامل لآخر فقط بل انه يختلف بالنسبة للعامل الواحد من يوم لآخر بل من لحظة لآخرى.

وهكذا يتفق قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ مع قوانين التأمينات الاجتماعية السابقة على اعتبار حوافز ومكافآت الانتاج من قبيل الأجر.

٣ - العمولات:

ويقصد بها ما يعطى للمؤمن عليه من مبالغ أو نسب مئوية نظير ما يبرمه من صفقات وما يبيعه من مبيعات أو يقوم بتصريفه من سلع ومنتجات، والعمالة التى تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

٤ - الوهبة التى جرى العرف على أدائها متى كانت هناك قواعد تسمح بضبطها:

وفى هذا يتفق ايضا قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ مع كل من قانون العمل والقانون المدنى، ولم يكن من الممكن إهمال الوهبة من عناصر الأجر فى تطبيق نظام التأمين الاجتماعى فقد يكون كل ما يحصل عليه العامل من أجر عبارة عن وهبة وما يتناوله من طعام.. على انه يتعين لاعتبار الوهبة من عناصر اجر الاشتراك وجود قواعد تسمح بضبطها مما يستلزم

وجوب توافر الشروط الآتية فى الوهبة حتى تعتبر من قبيل الأجر فى تطبيق قانون التأمين.

١ - أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة على أساس نسبة مئوية محددة مقدما من المبالغ المستحقة على العملاء.

٢ - أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال.

٣ - أن تكون هناك هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم.

٥ - البدلات التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء:

وفى هذا الشأن صدر فى ١٩٨١/٦/٨ القرار رقم ٩ لسنة ١٩٨١ والذى يعمل به اعتبارا من ١٩٨١/٧/١ (٣م) وقد نص على:

- بدلات التمثيل.

- البدلات التى تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة.

- بدلات الإقامة فى المناطق التى تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل.

- البدلات الوظيفية التى يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاعليها من مزاوله المهنة.

(ب) مالا يعتبر من قبيل الأجر:

فيما عدا العناصر الخمسة المشار اليها بالبند أولا فلا تعتبر (فى الفترة حتى ١٩٨٤/٣/٣١) العناصر الأخرى من قبيل الأجر فى تطبيق قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ حتى ولو كانت من عناصر الأجر فى تطبيق قانون العمل (كالمزايا العينية ولو صرفت نقدا) وقد رأى المشرع فى الفترة حتى ١٩٨٤/٣/٣١ الاشارة الى أمثلة خمسة لما لايعتبر من قبيل الأجر وهي:

١ - البدلات التى لم يصدر بها قرار رئيس الوزراء وكذا السابقة على صدوره (راجع قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩ لسنة ١٩٨١).

٢ - الأجور الإضافية على اطلاقها:

وقد جاء ذلك تأكيدا للمستفاد من تحديد مفهوم الأجر بكل ما يحصل عليه العامل من مقابل نقدي لقاء عمله

الأصلى.. وقد عدل المشرع عن ذلك فيما بعد.

٣- المنح على إطلاقها:

وهكذا لا تعتبر المنح من قبيل الأجر في تطبيق قانون التأمين الاجتماعى وذلك بالطبع فى الحالات التى تعتبر فيها جزءا من الأجر وفقا لقانون العمل.. وقد عدل المشرع عن ذلك فيما بعد.

٤- المكافآت التشجيعية على إطلاقها:

وفى هذا يتفق كل من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين السابقة له.

٥ - نصيب المؤمن عليه من الأرباح:

ونبادر هنا الى القول بأن المقصود بنصيب المؤمن عليهم فى الأرباح والذى لا يعتبر من قبيل الأجر فى الفترة حتى ١٩٨٤/٣/٣١، ذلك الذى يحصلون عليه علاوة على أجورهم المتفق عليها أو المحددة قانونا وهو ما استقر عليه رأى الهيئة فى ظل العمل بقوانين على أنه تمثل اجمالى أجر العامل فى جزء من الأرباح، وهو جائز قانونا، فان من البديهي اعتباره كذلك فى تطبيق قانون التأمين الاجتماعى.

رابعا: اعتبارا من ١/٤/١٩٨٤ (فترة

العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بعد

تعديله بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤) وحتى

١٩٩٢/٦/٣٠

كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلى ويشمل:

١- الأجر الأساسى ويقصد به:

(أ) الأجر المنصوص عليه فى الجداول المرفقة

بنظم التوظيف بالنسبة للعاملين بالقطاع الحكومى والعام.

(ب) الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ

عليه من علاوات مستبعدة منه العناصر التى تعتبر

جزء من الأجر المتغير بالنسبة للعاملين بالقطاع

الخاص مع مراعاة ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى

للأجر المنصوص عليه فى الجداول المشار إليها فى

البنء (أ) (حاليا ٣٥ جنيها) وألا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه سنويا.

ويلاحظ هنا أنه إذا كان الأجر كله محسوبا

بالانتاج

أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر أجرا أساسيا وذلك في حدود الحد الأقصى المشار اليه والبالغ ٣٠٠٠ جنيه.

٢- الأجر المتغير ويقصد به "

بأقى ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص الحوافز، العمولات، الوهبة، البدلات، الأجور الاضافية، التعويض عن جهود غير عادية، اعانة غلاء المعيشة، العلاوات الاجتماعية، العلاوة الاجتماعية الاضافية، المنح الجماعية، المكافآت الجماعية، نصيب المؤمن عليهم فى الأرباح، مازاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسى. وقد أضيفت الى العناصر السابقة اعتبارا من ١٩٨٧/٧/١ العلاوات الخاصة.

هذا وفى مجال تحديد العناصر المشار اليها وبيان قواعد حسابها صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ المعدل بالقرار رقم ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧ كما صدرت قرارات وزيرالتأمينات أرقام ٧٥ لسنة ١٩٨٤ و ٣٥ و ٥٤ لسنة ١٩٨٧ فضلا عن القرار الخاص بالوهبة الصادر برقم ١٥٤ لسنة ١٩٧٧، ووفقا لذلك وفى ضوء المنشور الوزارى رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ نوضح أن للأجر المتغير حد أقصى قدره ٤٥٠٠ جنيه وينقسم الى مجموعتين:

الأولى: وتشمل ستة عناصر تحسب

الاشتراكات عن ١٠٠% منها وهي:

١- حوافز الانتاج أو مكافأة زيادة الانتاج التى تستحق وفقا لنظام صادر من الجهة المختصة (مجلس ادارة شركات القطاع العام) وبشرط شموله لجميع القواعد والأسس الموضوعية المتعلقة بكمية الانتاج أو جودته أو معدلات الأداء التى يستحق على أساسها الحافز سواء بالنسبة للعامل أو مجموع العاملين (ذات المفهوم المعمول به قبل ١٩٨٤/٤/١)

٢- العمولات بذات المفهوم المعمول به قبل

١٩٨٤/٤/١.

٣ - جميع البدلات المستحقة للعاملين عدا:

- البدلات التى تصرف للمؤمن عليه مقابل

مايتكلفه

من أعباء تقتضيها الوظيفة (عدا بدل التمثيل الذي يعتبر بالتالي من عناصر أجر الاشتراك منذ ١٩٨١/٧/١) ومثالها بدل السفر وبدل الانتقال وبدل حضور الجلسات.

- البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية وفقا للمعمول به قبل ١٩٨٤/٤/١ ومثالها بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة.

- البلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها بعض الوقت.

٤ - الوهبة وفقا للمفهوم قبل ١٩٨٤/٤/١.

٥ - العلاوة الخاصة المقررة للعاملين بالقطاع الحكومي والعام اعتبارا من ١٩٨٧/٧/١ (وتلك المماثلة لها التي يقرر أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص صرفها للعاملين لديهم) وقد صدرت في هذا الشأن قرارات وزير التأمينات.

- القرار ٣٥ لسنة ١٩٨٧ باضافة علاوة ٢٠ % المقررة بالقانون ١٠٢ لسنة ١٩٨٧ اعتبارا من ١٩٨٧/٧/١.

- القرار ١١ لسنة ١٩٨٨ باضافة علاوة ال ١٥ % المقررة بالقانون ١٤٦ لسنة ١٩٨٨ اعتبارا من ١٩٨٨/٧/١.

- القرار رقم ٣٨ لسنة ١٩٨٩ باضافة علاوة ١٥ % المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٩ اعتبارا من ١٩٨٩/٧/١.

- القرار ٣٦ لسنة لسنة ١٩٩٠ باضافة علاوة ١٥ % المقررة بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٩٠ اعتبارا من ١٩٩٠/٧/١.

- القرار رقم ١٠ لسنة ١٩٩١ باضافة ١٥ % المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٩١ اعتبارا من ١٩٩١/٧/١.

ومن ناحية أخرى فإنه وفقا للقانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ يعتبر في حكم العمل الأصلي بجهة العمل الأصلية العمل المنتدب اليه طول الوقت أو المعار اليه وذلك اعتبارا من ١٩٨٧/٧/١.

٦ - مازاد على الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي، وقد نص على ذلك صراحة القرار الوزاري رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٧.

الثانية: وتشمل ثمانية عناصر تحسب الاشتراكات عن ٥٠% منها بحد أقصى ٥٠% من الأجر الأساسي للعامل وهي:

١- الأجور الإضافية إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب تشغيلًا إضافيًا بصفة دائمة بالإضافة إلى ساعات العمل الأصلية.
٢ - التعويض عن الجهود الغير عادية إذا تطلب العمل ذلك بصفة دائمة سواء على مستوى العاملين ككل أو بعض القطاعات أو الأجهزة أو الفروع على النحو.

٣ - اعانة غلاء المعيشة وذلك بعكس الأمر قبل ١٩٨٤/٤/١.

٤ - العلاوة الاجتماعية.

٥ - العلاوة الاجتماعية الإضافية.

٦ - المنح الجماعية ويقصد بذلك تلك المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقرها صاحب العمل لجميع العاملين.

٧ - المكافأة الجماعية: وفقا لذات مفهوم المنح الجماعية.

وهكذا يعود هذين العنصرين ليصبحا من عناصر أجر الاشتراك بالشروط المعمول بها قبل ١٩٧٥/٩/١.

٨ - نصيب المؤمن عليه في الأرباح: وقصد بذلك ما يحصلون عليه علاوة على أجرهم.

... ولنا أن نلاحظ أخيرا وفي ضوء ماسبق أنه لاتعتبر من عناصر الأجر المتغير للعناصر الآتية:

- المنح والمكافآت التشجيعية الفردية وتلك التي لاتنص عليها لوائح العمل ما لم تصرف لجميع العاملين أو مجموعة منهم.

- المنح والمكافآت التشجيعية التي لا يلتزم صاحب العمل بأدائها كمقابل للعمل ومثالها منحة عيد الأضحى والمدارس التي تقررها الدولة وتلك المماثلة لها والتي يقررها القطاع الخاص.

- المبالغ التي تصرف للعامل لمواجهة متطلبات الوظيفة أو للعمل خارج البلاد.

- الأجور الإضافية والجهود الغير عادية غير الدائمة.

- مايصرف للعامل من بدلات لقاء الانتداب لبعض الوقت او لقاء نفقات فعلية (عدا بدل التمثيل) أو لقاء مزايا عينية.

خامسا: اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١:

فى أول يونيو ١٩٩٢ صدر القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ليعمل به اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ متضمنا خطة لضم العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين ١٠١ لسنة ١٩٨٧ و ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ و ٢٣ لسنة ١٩٨٩ و ١٣ لسنة ١٩٩١ فضلا عن تلك المستحدثة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٩٢ وذلك الى الأجر الأساسية (ولو تجاوز العامل بها نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقررة لوظيفته أو منصبه).

وعلى مدى السنوات الخمس القادمة على النحو التالى:

- العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ اعتبارا من أول يوليو ١٩٩٢.

- العلاوة المقررة رقم ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ اعتبارا من اول يوليو ١٩٩٣.

- العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ اعتبارا من أول يوليو ١٩٩٤.

- العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٩٠ اعتبارا من أول يوليو ١٩٩٥.

- العلاوة المقررة بالقانون ١١٣ لسنة ١٩٩١ اعتبارا من أول يوليو ١٩٩٦.

- العلاوة المقررة بهذا القانون اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٧،

ولا يترتب على الضم وفقا للفقرة السابقة حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الاضافية أو التشجيعية طبقا للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح وذلك بافتراض عدم ضم العلاوات الخاصة المشار اليها.

وظالما تم تعديل جوهرى فى أجور العاملين كان من الضرورى اجراء تعديل مماثل فى نظام التأمينات الاجتماعية فى ذات اتجاه تعديل الأجور. وهكذا صدر (أيضا) فى أول يونيو ١٩٩٢ القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ليعمل (أيضا) اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ متضمنا تعديلات أساسية فى مفهوم الأجر التأمينى وبالتالي المزايا التأمينية كما أصدرت وزيرة التأمينات قرارا برقم ٥٣ لسنة ١٩٩٢ برفع الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير من ٤٥٠٠ جنيه سنويا الى ٦٠٠٠ سنويا مع الغاء النص على حساب الاشتراكات عن نصف بعض عناصر الأجر المتغير.

رفع الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسى تدريجيا

وفقا للمادة ٣ من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ تضاف الى أجر الاشتراك الأساسى العلاوات الخاصة المشار اليها بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ وذلك اعتبارا من التواريخ المحددة بهذا القانون (بند ٢) وبالتالي يتم رفع الحد الأقصى لأجر الاشتراك المشار اليه سنويا بقيمة العلاوة الخاصة المقرر اضافتها وذلك بحد أقصى يساوى قيمة العلاوة المنسوبة اليه (أى منسوبة الى الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسى والبالغ ٣٠٠٠ جنيه سنويا أى ٢٥٠ شهريا).

وفى ضوء ذلك يصور لنا الجدول التالى زيادة الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسى سنويا ولمدة خمس سنوات اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ وحتى ١٩٩٧/٧/١ .

الحد الأقصى الجديد	تاريخ الزيادة	الزيادة		الحد الأقصى	التاريخ
		ج	%		
٢٠٠٠,٠ ج	١٩٦٢/٧/١	٥٠,٠	٢٠	٢٥٠,٠	١٩٦٢/٦/٣٠
٢٢٧,٥	١٩٦٣/٧/١	٢٧,٥	١٥	٢٠٠,٠	١٩٦٣/٦/٣٠
٢٧٥,٠	١٩٦٤/٧/١	٢٧,٥	١٥	٢٣٧,٥	١٩٦٤/٦/٣٠
٤١٢,٥	١٩٦٥/٧/١	٢٧,٥	١٥	٢٧٥,٠	١٩٦٥/٦/٣٠
٤٥٠,٠	١٩٦٦/٧/١	٢٧,٥	١٥	٤١٢,٥	١٩٦٦/٦/٣٠
٥٠٠,٠	١٩٦٧/٧/١	٥٠,٠	٢٠	٤٥٠,٠	١٩٦٧/٦/٣٠
		٢٢٠,٠			

**رفع الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير وأداء الاشتراكات
عن ١٠٠% من جميع عناصر هذا الأجر:**

مع رفع الحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي، أصدرت
وزيرة التأمينات الاجتماعية قرارها رقم ٥٣ لسنة ١٩٩٢ مقرر رفع
الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير اعتباراً من ١/٧/١٩٩٢ ليصبح
٦٠٠٠ جنيه سنوياً بدلاً من ٤٥٠٠ جنيه مع أداء الاشتراكات عن كامل
عناصر هذا الأجر أي عن ١٠٠% عن مختلف عناصر الأجر المتغير بما
في ذلك العناصر (السبعة) التي كان يحسب الأجر المتغير عن ٥٠% منها
فقط (راجع صـ).