

## الفصل السابع تعويضات الشيخوخة والعجز والوفاة المبحث الأول حالات وشروط الاستحقاق

الأصل في تعويضات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه أن تؤدي في صورة دورية تسمى بالمعاشات فإن لم تتوافر شروط استحقاق تلك المعاشات فليس أمامنا سوى أداء التعويض دفعة واحدة.

ونتناول فيما يلي حالات وشروط استحقاق كل من المعاشات وتعويضات الدفعة الواحدة.

أولاً: حالات وشروط استحقاق المعاشات:

الأصل في المعاشات أنها الوسيلة المتفق عليها لتعويض انقطاع الأجر الذي يعول عليه العامل وأسرته في معيشتهم وذلك في حالات تحقق أخطار الشيخوخة أو العجز أو الوفاة.

وهكذا يستحق معاش الشيخوخة في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه السن المعاشي كما يستحق معاش العجز أو الوفاة في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه نتيجة لتحقق أحد هذين الخطرين.

ولما كان من اليسير تحديد تاريخ بلوغ المؤمن عليه للسن المعاشي فإنه يطالب بأن تكون لديه مدة اشتراك طويلة في التأمين حتى يستحق معاش الشيخوخة وذلك على عكس الأمر بالنسبة لاستحقاق معاش العجز أو الوفاة إذ لا يشترط كقاعدة عامة أن تكون قد مضت على اشتراك المؤمن عليه أية مدة اشتراك نظراً لأنه من غير الميسور عليه التنبؤ بتاريخ تحقق خطر العجز أو الوفاة فعلم ذلك عند الله.

وهكذا فإن الأصل في استحقاق معاش الشيخوخة هو طول مدة الاشتراك ويعتبر المعاش هنا تعويضاً للدخل، أما الأصل في استحقاق معاش العجز أو الوفاة فهو تحقق الخطر ويعتبر المعاش هنا تعويضاً للخطر.

ومن هنا فقد أجاز المشرع المصري استحقاق معاش الشيخوخة حتى ولو لم يبلغ المؤمن عليه السن المعاشي وذلك متى كانت لديه مددة اشتراك، راعى المشرع أن تكون أطول من تلك المتعلقة باستحقاق المعاش بسبب بلوغ السن المعاشي... ومن ناحية أخرى فقد قرر المشرع المصري استحقاق معاش العجز أو الوفاة إذا مات تحقق الخطر خلال سنة من تاريخ انتهاء

الخدمة (أو بعد سنة من انتهاء الخدمة مع حساب المعاش عندئذ على أساس مدة الاشتراك) وذلك طالما لم يصرف المؤمن عليه تعويض الدفعة الواحدة ولم يتجاوز السن المعاشي.

ونظرا لان انتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشي قد يتم بصورة يصعب معها على المؤمن عليه الحصول على عمل مناسب (ويعنى بذلك الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو الغاء الوظيفة) مما يقترب معه الوضع من حالة بلوغ السن المعاشي فقد راعى المشرع هنا أن تكون مدة الاشتراك المطلوبة أقل من تلك اللازمة لاستحقاق المعاش المبكر الذي يحصل عليه العامل قبل بلوغه السن المعاشي وفي ذات الوقت أطول من تلك اللازمة لاستحقاق المعاش بسبب بلوغ السن المعاشي.

وبذلك فان الحالات العامة لاستحقاق المعاش ستة نتناولها فيما يلي مع بيان شروط استحقاق كل منها:

**الحالة الأولى:** انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه السن المعاشي متى تجاوزت مدة الاشتراك في التأمين تسع سنوات.

وهذه هي الصورة الأساسية لاستحقاق معاش الشيخوخة وفيها يتعين أمور ثلاثة:

**الأول:** انتهاء خدمة المؤمن عليه:

وهذا الشرط بديهى فلا بد من انتهاء مدة الخدمة وبالتالي انقطاع الأجر وهو سبب الاستحقاق، ولا بد أن تكون بصدد مؤمن عليه خاضع لأحكام تأمين الشيخوخة حتى يستفيد من مزايا هذا التأمين المتمثلة هنا في المعاش كتعويض للأجر الذي انقطع بسبب انتهاء الخدمة.

**الثاني:** أن يكون انتهاء الخدمة بسبب بلوغ المؤمن عليه السن المعاشي،

وهذا الشرط بديهى فيجب لاستحقاق معاش الشيخوخة أن يكون انتهاء الخدمة بسبب بلوغ السن المعاشي وهو كقاعدة سن الستين، وقد نص المشرع على ذلك صراحة بالنسبة للخاضعين لقانون العمل حيث لا يحدد هذا القانون سنا لانتهاء الخدمة، أما بالنسبة للخاضعين لقوانين التوظيف (العاملين بالقطاع الحكومي والهيئات العامة وبالقطاع العام) فان

قوانين العاملين المدنيين بالدولة والعاملين بالقطاع العام تقضى بانتهاء الخدمة وجوبا ببلوغ العامل سن الستين، فيما عدا فئات محدودة من العاملين ذوى الكوادر الخاصة كعلماء الأزهر ورجال القضاء حيث تنتهى خدمتهم فى سن الخامسة والستين.

الثالث: أن تتجاوز مدة اشتراك المؤمن عليه فى تأمين الشيخوخة تسع سنوات:

والأصل أن تكون مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة أطول من ذلك بأن تكون عشرون عاما حتى يساهم فعالة فى تمويل نفقات هذا المعاش خاصة وان تاريخ استحقاقه يرتبط ببلوغه سنا معينًا محددًا مسبقًا، الا أن المشرع رأى تخفيض هذه المدة باعتبار أن تأمين الشيخوخة مازال حديثًا حتى يتمكن من أشرفوا على السن المعاشى من الحصول على معاش الشيخوخة.

ووفقا للقانون يجب أن لاتقل المدة الموجبه لاستحقاق المعاش فى هذه الحالة عن ١٢٠ شهرا ومع ذلك فنظرا لأن كسر السنة يجبر الى سنة إذا كان من شأن ذلك استحقاق معاش فقد ذهبنا - من قبيل التبسيط - الى القول بأنه يكفي أن تتجاوز مدة الاشتراك فى التأمين تسع سنوات ولو بيوم واحد حيث يجبر هذا اليوم الى سنة فتكون مدة الاشتراك عشر سنوات أى ١٢٠ شهرا وهو القدر الأدنى لاستحقاق المعاش هنا.

الحالة الثانية: انتهاء خدمة المؤمن عليه، العامل باحدى وحدات الجهاز الادارى للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو القطاع العام، للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الغاء الوظيفة وذلك متى جاوزت مدة الاشتراك فى التأمين ١٤ عاما:

والغرض فى هذه الحالة عدم بلوغ المؤمن عليه السن المعاشى وعلى وجه التحديد عدم انتهاء خدمته بسبب بلوغه السن وبالتالي تخلف أحد شروط استحقاق معاش الشيخوخة الخاصة بالحالة السابقة، والأصل أن نترك استحقاق المعاش الا أن المشرع رأى أهمية تقرير معاملة خاصة لانتهاء خدمة العاملين بالقطاع الحكومى والهيئات العامة أو المؤسسات العامة والقطاع العام بسبب الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو الغاء الوظيفة

دراسات فى التأمين الاجتماعى

نظرا للآثار غير المباشرة لذلك والتي تؤدي الى صعوبة الحصول على عمل مناسب آخر مما يقترب معه الوضع من بلوغ السن المعاشى. هذا ويشترط لاستحقاق المعاش فى هذه الحالة، كما فى الحالة السابقة، أمور ثلاثة:

#### الأول: انتهاء خدمة المؤمن عليه.

وهذا هو سبب استحقاق المعاش ولذا نحيل فى بيانه الى الحالة السابقة.

**الثانى:** أن يكون انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الغاء الوظيفة وهو المتصور بالنسبة للعاملين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام.

وهكذا فان هذه الحالة قاصرة على بعض فئات الخاضعين لاحكام تأمين الشيخوخة ونعنى بهم العاملين باحدى وحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام، فهؤلاء يتعرضون للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو لانتهاء الخدمة بسبب الغاء الوظيفة.

والفصل بقرار من رئيس الجمهورية اجراء متعارف عليه بين كافة دول العالم ايا ما كانت ايدلوجيتها السياسية حيث ينظر لرئيس الجمهورية كرئيس أعلى للعاملين بالدولة وله الحق فى استبعاد العناصر الغير جديرة بالخدمة العامة، ومن هنا فقد وجد فى مصر قبل الثورة ووجد معها قبل ثورة التصحيح وبعدها أيضا مع ملاحظة أن ثورة التصحيح أكدت سيادة القانون فلم تجز لرئيس الجمهورية الفصل الا لأسباب محددة ومن ناحية أخرى ازال الت موانع التقاضى فلم يصبح الفصل بقرار من رئيس الجمهورية من أعمال السيادة بل أصبح للمفصول هنا رفع دعوى الغاء لقرار الفصل ويقوم القضاء بنظرها وقد يلغى قرار الفصل، ويعيد العامل الى عمله وهنا تحسب مدة الفصل ضمن مدة الاشتراك فى التأمين وتتحمل الخزانة العامة بالمعاشات التى قد تكون صرفت خلال مدة الفصل.

ولما كان الفصل بقرار من رئيس الجمهورية يحول دون العامل والتقدم لأية وظيفة بوحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة

والمؤسسات العامة والقطاع العام، فرئيس العاملين بها جميعها هو رئيس الجمهورية كما ذكرنا، فان من شأنه تقليل فرص التوظيف بالنسبة للعامل المفصول الى حد كبير وهنا تتمثل الحكمة من ايراد معاملة معاشية خاصة للمفصول بقرار من رئيس الجمهورية.

ولما كان لالغاء الوظيفة أثرا يقترب من أثر الفصل بقرار من رئيس الجمهورية من حيث تقليل فرص العمل أمام من تنتهي خدمته الى حد كبير، فقد جعل له المشرع ذات المعاملة المعاشية.

**الثالث:** أن تتجاوز مدة اشتراك المفصول بقرار من رئيس الجمهورية أو من انهيت خدمته بسبب الغاء الوظيفة ١٤ عاما:

وبهذا الشرط تتمثل المعاملة المعاشية الخاصة لحالات الفصل بقرار من رئيس الجمهورية ولحالات انتهاء الخدمة بسبب الغاء الوظيفة حيث اكتفى بأن تتجاوز المدة الموجبة لاستحقاق المعاش ١٤ عاما في حين يجب لاستحقاق المعاش في الحالة العامة لانتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشي أن تتجاوز مدة الاشتراك ١٩ عاما.

والأصل هنا ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن ١٨٠ شهرا أى ١٥ عاما ولكن نظرا لأن القانون يجبر كسر السنة الى سنة إذا كان من شأن هذا الجبر استحقاق معاش فقد ذهبنا الى القول، من قبيل التبسيط، الى أنه يكفي أن تتجاوز مدة التأمين ١٤ عاما ولو بيوم واحد حيث يجبر هذا اليوم الى سنة فيكون لدينا ١٥ سنة أى ١٨٠ شهرا.

**الحالة الثالثة:** انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاه، أو العجز الكامل، أو العجز الجزئي في حالات محددة أو متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل، ذلك اذا بلغت مدة اشتراكه في التأمين ثلاثة أشهر متصله أو ستة أشهر متقطعة، فاذا كان من الخاضعين لقوانين أو لوائح توظف أو لاتفاقات جماعية معتمدة فلا تشترط أية مدة اشتراك.

وتختلف هذه الحالة عن الحاليتين السابقتين في استحالة تنبؤ المؤمن عليه بتاريخ تحقق الخطر فكل من تاريخ الوفاة وتاريخ العجز المنهى للخدمة علمهما عند الله سبحانه وتعالى، ومن ناحية أخرى فان تحقق الخطر هنا يكاد يستحيل بعده العمل ويستحيل ذلك تماما في حالتى الوفاة والعجز

الكامل، ولذا لا تشترط هنا أية مدة اشتراك على الإطلاق فإن كان المؤمن عليه من غير الخاضعين لقوانين أو لوائح توظف أو لاتفاقيات جماعية معتمدة فتشترط مدة اشتراك قصيرة للغاية كوسيلة للتحقق من عدم صورية علاقة العمل وبالتالي لمواجهة احتمال اساءة استغلال التأمين وليس بقصد المساهمة فى تمويل نفقات المعاش اذ يتم التمويل هنا من اشتراكات من لم يتحقق بالنسبة لهم الخطر وبالتالي يهتم المعاش هنا بتعويض الخطر وليس بتعويض الدخل.

وفيما يلى شروط استحقاق المعاش فى هذه الحالة وهى ثلاثة كما فى الحالتين السابقتين:

**الأول: انتهاء خدمة المؤمن عليه:**

وهذا هو الشرط العام السابق بيانه فى الحالة الأولى.

**الثانى:** أن يكون انتهاء الخدمة لوفاة، أو للعجز الكامل أو العجز الجزئى المستديم فى حالات محددة أو متى ثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل.

وهكذا فان هذه الحالة تتميز بأن يكون سبب انتهاء الخدمة أحد أمور ثلاثة:

**١ - الوفاة الحقيقية أو الحكمية:**

والغرض هنا أن تكون الوفاة يقينية ثابتة بالشهادة الدالة على ذلك، على أن الوفاة قد تكون حكمية تقطع الدلائل بحدوثها دون ان يثبت ذلك حقيقة ففى حالة فقد المؤمن عليه ( أو صاحب المعاش ) تصرف للمستحقين عنه اعانة تعادل ما يستحقونه من معاش بافتراض وفاته، والمستحقون هنا هم ذات المستحقين فى حالة الوفاة، وبعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكما يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة فى تقدير جميع الحقوق المعاشية ويستمر صرف الاعانة المشار اليها باعتبارها معاشا.

هذا وتثبت حالة فقد المؤمن عليه ( أو صاحب المعاش ) بإبلاغ المستحقين قسم الشرطة على أن يثبت بالمحضر تاريخ الفقد وظروفه

بالتفصيل، وتحدد المستندات المطلوبة لصرف اعانة الفقد وفقا للمبين بالباب الرابع من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧.

هذا وقد عالجت المادة (٢٧) من قرار وزير التأمينات حالة العثور على المفقود حيا فنصت على اعتبار ما صرف اعانة الفقد الى المستحقين عن المؤمن عليه المفقود صحيحا وذلك اذا عثر عليه حيا وثبت من تحقيق السلطات المختصة أن الفقد كان بسبب خارج عن ارادته كفقده الذاكرة أو الجنون أو الأسر وغير ذلك من الحالات التي لا يستطيع فيها المفقود اخطار صاحب العمل أو أسرته بمكانه، وتعتبر دينا في غير هذه الحالات ويتعين على الهيئة المختصة اقتضاؤه منه وفقا للإجراءات المخولة لها قانونا دون اخلال بمساعلته جنائيا اذا كان لذلك مقتضى (١).

## ٢ - العجز الكامل:

ويثبت العجز الكامل بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي على النموذج ١٠٢ المرفق لقرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧.

٣ - العجز الجزئي المستديم في الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس ادارة الهيئة التأمينية أو متى ثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل:

وهكذا يشترط في هذه الحالة أمرين يجب توافرها معا:

(١) أن يكون هناك عجز جزئي مستديم أيا ما كانت درجة هذا العجز. ويثبت هذا بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي على النحو المشار اليه باتبات العجز الكامل.

(١) والأمر ذاته اذا كان المفقود صاحب معاش فيعتبر صحيحا ما صرف من اعانة الفقد الى المستحقين عنه اذا عثر عليه حيا في حالات القوة القاهرة المشار اليها في حالة فقد المؤمن عليه، وتعتبر دينا عليه في غير هذه الحالات وتخصم من مبالغ المعاش المستحق له ويؤدى اليه الفرق ان وجد وذلك اذا أقر بصحة ما صرف من معاشات الى المستحقين عنه والا اعتبرت هذه المبالغ دينا عليهم على الهيئة المختصة اقتضاؤه منهم دون اخلال بمسئوليتهم جنائيا اذا كان لذلك مقتضى ثم صرفها لصاحب المعاش ( بعد استردادها من الأشخاص التي صرفت لهم ).

(ب) أن تكون حالة العجز المستديم من بين الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات أو أن يثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل، ويثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل بقرار من لجنة تمثل فيها مديرية العمل أو مديرية شئون العاملين فضلا عن ممثل لكل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والهيئة التأمينية المختصة وطبيب مديرية القوى العاملة أو الهيئة العامة للتأمين الصحي.

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه بسبب العجز الجزئي الا اعتبارا من تاريخ قرار اللجنة المشار اليها بالفقرة السابقة بعدم وجود عمل آخر له، كما لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه اذا قررت اللجنة المشار اليها وجود عمل آخر له والا التزم بأداء أجره حتى تاريخ التحاقه بعمل آخر ( وهنا يلتزم المؤمن عليه، حتى يستحق الأجر، بقيد اسمه فى سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص مع التردد على هذا المكتب فى المواعيد المحددة وعدم رفض الالتحاق بالعمل المناسب ) وفى حالة رفض صاحب العمل أداء الأجر تصدر الهيئة المختصة قرارا بالزامه بأداء الأجر ويكون هذا القرار ( الذى يحرر وفقا للنموذج الذى تعده الهيئة لهذا الغرض ) بمثابة سند تنفيذى.

الثالث: أن تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه فى التأمين ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة وذلك اذا كان من غير الخاضعين لقوانين أو لوائح توظف أو لاتفاقيات جماعية معتمدة.

وهكذا يقتصر هذا الشرط على المؤمن عليهم العاملين بجهات غير خاضعة فى تحديد أجور العاملين فيها وترقياتهم للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو قرار من رئيس الجمهورية أو طبقا لاتفاق جماعى تعتمده الهيئة التأمينية المختصة، والغرض منه، كما سبق وذكرنا، هو تلافى محاولة اساءة استغلال التأمين حيث لاتوجد قوانين أو لوائح أو اتفاقيات جماعية تحكم التوظيف وتنظمه وبالتالي يصعب وجود الدليل على قيام علاقة العمل وسريان التأمين، حقا أن قانون العمل ينص على أن يكون عقد العمل ثابتا كتابية ولكن الكتابة ليست شرطا لقيام علاقة العمل وانما مجرد وسيلة لاثبات العلاقة ولذا كان لا بد من اشتراط توافر مدة اشتراك معينة يمكن الاطمئنان معها الى قيام العديد من الدلائل على وجود علاقة العمل وعلى جديتها، وقد روعى أن تكون مدة الاشتراك

قصيرة فالأصل هو عدم وجود أى مدة اشتراك على الاطلاق نظرا لأن من المستحيل علينا التنبؤ بتاريخ تحقق خطرى الوفاة والعجز.

الحالة الرابعة: انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها بالحالات السابقة متى جاوزت مدةى اشتراكه فى التأمين ١٩ عاما.

الفرض فى هذه الحالة هو انتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى ولغير حالات الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو الغاء الوظيفة أو الوفاة أو العجز المنهى للخدمة ولايكون أماننا من سبب لاستحقاق المعاش سوى طول مدة الاشتراك فى التأمين السابقة على انقطاع الأجر نتيجة لانتهاء الخدمة وبهذا يتمثل مفهوم الشيخوخة كوسيلة لتعويض الدخل بتحويله من فترة الحياة العملية الى فترة استحقاق المعاش، كما تتمثل فلسفته التى ترجع الى فكرة الادخار.

ونظرا لاستحقاق المعاش هنا قبل بلوغ السن المعاشى فإنه يسمى بالمعاش المبكر.

وكما فى الحالات السابقة يشترط لاستحقاق المعاش هنا توافر شروط ثلاثة:

الأول: انتهاء خدمة المؤمن عليه.

وهذا هو الشرط العام فى حالات استحقاق المعاش.

الثانى: أن يكون انتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى ولغير الفصل بقرار جمهورى أو الغاء الوظيفة أو الوفاة أو العجز.

وذلك بديهى فاذا كان انتهاء الخدمة نتيجة لاحد الأسباب المشار اليها لاختلفت شروط استحقاق المعاش فيما يتعلق بالمدة الموجبة للاستحقاق.

الثالث: أن تتجاوز مدة الاشتراك ١٩ عاما.

وتعتبر هذه أطول مدة اشتراك موجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة فى النظام المصرى والحكمة من هذا واضحة ذلك أن طول المدة هو المبرر

دراسات فى التأمين الاجتماعى

الوحيد لاستحقاق المعاش فيجب أن تكون من الطول بحيث تؤكد مساهمة المؤمن عليه مساهمة فعالة في تمويل نفقات المعاش وهو ما يبرر له المطالبة به طالما انتهت خدمته وانقطع أجره.

**الحالة الخامسة:** وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل خلال سنة من انتهاء خدمته وقبل بلوغ السن المعاشي وقبل صرفه لتعويض الدفعة الواحدة، فإذا كان من غير الخاضعين للوائح توظيف فيشترط ألا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة.

ومن الواضح أن هذه الحالة تختلف عن الحالات السابقة والتي يرتبط فيها تحقق الخطر بتاريخ انتهاء الخدمة، فالغرض في حالتنا هذه هو انتهاء الخدمة دون توافر إحدى حالات استحقاق المعاش السابق الإشارة إليها وبالتالي يصبح العامل صاحب حق في تعويض الدفعة الواحدة الذي يصرف له إذا ما توافرت إحدى الحالات الموجبة لذلك، ومع ذلك فقد رأى المشرع امتداد تأمين العجز والوفاء إلى المؤمن عليه خلال فترة تعطله وذلك بصورة استثنائية ووفقاً لشروط خاصة تتمثل في تحقق خطر الوفاة أو ثبوت العجز الكامل خلال سنة من انتهاء الخدمة وقبل بلوغ السن المعاشي مع عدم قيام المؤمن عليه بصرف تعويض الدفعة الواحدة بافتراض استحقاقه.

وهكذا تتمثل شروط استحقاق المعاش في هذه الحالة في الشروط التالية:

**الأول:** انتهاء خدمة المؤمن عليه دون استحقاق المعاش:

أما عن انتهاء خدمة المؤمن عليه فهذا هو الشرط العام في كافة الحالات الموجبة لاستحقاق المعاشات.

**الثاني:** وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل خلال سنة من انتهاء خدمته وقبل بلوغه السن المعاشي.

وهذا هو مبرر استحقاق المعاش هنا خروجاً على القواعد العامة فالأصل كما ذكرنا عدم سريان التأمين بانتهاء الخدمة، ومع ذلك فتقديرًا لحالات الوفاة والعجز الكامل فقد تقرر امتداد التأمين إليها إذا وقعت

الوفاة أو ثبت العجز الكامل خلال سنة من انتهاء الخدمة وبشرط عدم تجاوز السن المعاشى وفقا للتحديد الذى أوضحناه بالحالة الأولى.

وبالطبع فلا يتصور هنا أن يكون العجز جزئيا ذلك أن العجز الجزئى فى حد ذاته لايجيز استحقاق المعاش الا فى حالات محددة أو حيث يكون سببا فى انتهاء الخدمة لعدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل وهو مالا يستقيم مع الحالة التى نحن بصددنا والتي انتهت فيها الخدمة قبل ثبوت العجز.

الثالث: عدم قيام المؤمن عليه بصرف تعويض الدفعة الواحدة:

والحكمة من هذا الشرط أن قيام المؤمن عليه بصرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة يفرض استحقاقه يعد تخالفا بكافة مستحقاته عن مدة اشتراكه فى التأمين فى حين أن استمرار انتفاعه ببعض مزايا التأمين يفترض قيام مدة اشتراك سابقة على انتهاء الخدمة ولو بيوم واحد.

الرابع: أن تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه فى التأمين السابقة على انتهاء خدمته ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة وذلك إذا كان من غير الخاضعين للوائح توظيف.

وهذا هو الشرط الثالث من شروط استحقاق المعاش فى حالة انتهاء الخدمة للوفاه أو العجز الكامل.

الحالة السادسة: وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد انتهاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته أو بلوغه سن الستين بعد انتهاء خدمته متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل ولم يكن قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة.

وهذه حالة مستحدثه بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ يعمل بها اعتبارا من ١٩٨٠/٥/٤ وتتم فيها تسوية المعاش على أساس مدة الاشتراك فى التأمين حتى ولو كان سبب استحقاقه هو العجز أو الوفاة وتفترض هذه الحالة أحد أمرين:

الأول: وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته.

دراسات فى التأمين الاجتماعى

الثانى: بلوغ المؤمن عليه سن الستين بعد انتهاء الخدمة.

والأصل هنا هو عدم استحقاق المعاش فى أى من الحالتين السابقتين، إلا أن تعديلات القانون ٩٣ لسنة ١٩٨٠ نصت على مساواة هاتين الحالتين بحالة انتهاء الخدمة لبلوغ السن المعاشى وبالتالي تقرر استحقاق معاش يحسب على أساس مدة الاشتراك فى التأمين وذلك إذا توافر الشرطين التاليين:

- ١ - أن تتجاوز مدة الاشتراك فى التأمين ٩ سنوات.
- ٢ - ألا يكون المؤمن عليه قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة.

ثانيا: حالات استحقاق تعويضات الدفعة الوزاحدة:

قد تنتهي خدمة المؤمن عليه ويفقد أجره ولكن يكون راغبا فى استئناف حياته العملية ويكون قادرا على ذلك ومستعدا للبحث عن العمل والسعى اليه، وهنا يخرج الأمر عن اهتمام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء ويهتم به تأمين البطالة.

ولكن ماذا لو انتهت خدمة المؤمن عليه مع استحالة استئناف الحياة العملية أو على الأقل نشوء احدى الحالات التى يقترب معها الأمر من ذلك.. ان الأمر هنا يدخل فى اهتمام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء ولا بد من التعويض إما فى صورة دورية تتمثل فى المعاش أو فى صورة الدفعة الواحدة.

ومن هنا اهتم قانون التأمين الاجتماعى بالنص على أنه اذا ما انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش يستحق تعويض الدفعة الواحدة ويتم صرفه فى الحالات الآتية:

الحالة الأولى: بلوغ المؤمن عليه سن الستين:

لم يشترط القانون هنا انتهاء الخدمة ببلوغ المؤمن عليه سن الستين إذ أن الأصل هنا أن انتهاء خدمة المؤمن عليه قد تم قبل بلوغه سن الستين عن مدة اشتراك ٩ سنوات فأقل ذلك أن وجوده بالخدمة عند بلوغه هذا السن غالبا مايمكنه من استحقاق المعاش إما لأن مدة اشتراكه فى التأمين قد جاوزت - عندئذ - تسع سنوات أو لأن المدة لم تجاوز هذا

دراسات فى التأمين الاجتماعى

القدر والتزم صاحب العمل باستمراره في العمل لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش أو التزم بأداء حصته (حصّة صاحب العمل) في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء عن عدد من السنوات الكاملة المتبقية لاستكمال مدة العشر سنوات الموجبة لاستحقاق المعاش.

ولما كانت الحكمة من عدم صرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه فور انتهاء خدمته إنما ترجع الى احتمال التحاقه بعمل يخضعه للتأمين وبالتالي استكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش، فإن بلوغ المؤمن عليه سن الستين دون تحقق هذا الاحتمال يعطى المؤمن عليه الحق في ريع استثمار لمبلغ تعويض الدفعة الواحدة بواقع ٤,٥% سنويا عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ انتهاء الخدمة حتى تاريخ استحقاق الصرف.

ولما كان الهدف من تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء هو توفير المعاشات اذا ما تحققت الأخطار التي يتعامل معها وأولها بلوغ السن المعاشي، فقد أجاز القانون للمؤمن عليه أن يستبدل تعويض الدفعة الواحدة المستحق (دون ريع الاستثمار) بمعاش يستحق اعتبارا من تاريخ بلوغ سن الستين ويحسب وفقا للجدول رقم (٩) المرافق للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، وذلك على أساس سن المؤمن عليه في تاريخ انتهاء الخدمة (١) مع جبر كسر السنة الى السنة)، وحيث أن المستحقات الأصلية تتمثل في تعويض الدفعة الواحدة فلا يراعى عند استبدال التعويض المشار اليه بمعاش الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه (لا يرفع الى ١٢ جنيه إن كان أقل من ذلك).

ونظرا لأن الهدف من الاعانة الاضافية المقررة بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ وكذا زيادة ال ١٥% المقررة بالقانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٨ في حالة استحقاقها وكذا اعانة غلاء المعيشة المقررة بالقانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٨٠ وزيادة ال ٥% المقررة بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨٠ هو مواجهة انخفاض القوة الشرائية للنقود وبالتالي انخفاض المعاشات فإنها تضاف لمعاش المستبدل.

(ويلاحظ هنا أيضا عدم رفع المعاش وازاداته الى الحد الأدنى الرقمي الجديد والبالغ ١٢ جنيه اعتبارا من يوليو ١٩٧٨).

(١) نتيجة لحساب المعاش على أساس السن في تاريخ انتهاء الخدمة فإن المؤمن عليه يستبدل التعويض دون ريع الاستثمار.

**الحالة الثانية:** مغادرة الأجنبي للبلاد نهائيا أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته بمصر:

تهتم الاتفاقيات والتوصيات الدولية بعدم التفرقة بين المواطنين والأجانب في مجال التأمينات الاجتماعية، وتحرص على ذلك كافة نظم الدول المتحضرة.

ومن هنا فإن النظام المصري يسرى في شأن كافة العاملين بوحدة الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام بغض النظر عن الجنسية، كما يسرى في شأن الأجانب العاملين بالقطاع الخاص بشرط المعاملة بالمثل وطالما بلغت مدة عقد العمل سنة حتى يفترض أن إقامة الأجنبي غير مؤقتة ( ليست طارئة أو للسياحة ).

وطالما يسرى نظام التأمينات الاجتماعية في شأن الأجنبي فإن انتهاء خدمته دون توافر شروط استحقاق المعاش لا يعتبر في حد ذاته مبررا لاستحقاق تعويض الدفعة الواحدة فقد يلتحق بعمل يخضعه للتأمين ويستكمل شروط استحقاق المعاش فإن لم يتحقق ذلك فإنه عند بلوغ سن الستين أن يستبدل تعويض الدفعة الواحدة بمعاش، وذلك شأنه شأن المواطن المصري.

على أن الامر يختلف إذا نشأت احدى حالات ثلاث يفترض معنا انقطاع صلة الاجنبي بمصر وبالتالي يصرف له تعويض الدفعة الواحدة، وهذه الحالات هي:

**أولاً: مغادرته للبلاد نهائيا:**

وفي هذه الحالة يرفق بطلب صرف تعويض الدفعة الواحدة ( نموذج الاستمارة ١٠٩ ) صورة فوتوغرافية من تأشيرة المغادرة النهائية او تأشيرة الرحيل او تأشيرة مهلة السفر الصادرة من مصلحة وثائق السفر او ما يفيد انتهاء الإقامة المؤقتة دون تجديدها وذلك بشهادة من مصلحة وثائق السفر.

ونظرا للوحدة القائمة - حتى الآن - بين مصر وسوريا وليبيا فيرفق بطلبات الصرف المقدمة من الليبيين أو السوريين شهادة من السلطة المختصة برعاية شئونهم في جمهورية مصر العربية تفيد ان المؤمن عليه سيغادر البلاد للاقامة نهائيا في بلده الاصلى ويصدق على هذه الشهادة من وزارة الخارجية المصرية او مديرية الامن المصرية المختصة.

ثانيا: اشتغاله في الخارج بصفة دائمة:

وتفترض هذه الحالة التحاق الاجنبي بعمل غير محدد المدة بالخارج او اشتغاله بالخارج لحساب نفسه، وفي هذه الحالة يرفق بطلب صرف التعويض صورة عقد العمل أو الشهادة التي تفيد الاشتغال بالخارج محررة باللغة العربية أو مترجمة ترجمة رسمية الى هذه اللغة ومصدقا عليها من السفارة أو القنصلية المصرية في الخارج ومعتمدة من وزارة الخارجية.

ثالثا: التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته في جمهورية مصر العربية.

وتقاس هذه الحالة على المغادرة النهائية والاشتغال في الخارج بصفة دائمة نظرا لان القانون يعتبر سفارات وقنصليات الدول خاضعة لسيادتها وكأنها اراضي اجنبية خارج سيادة الدول التي توجد بها.

وفي هذه الحالة يرفق بطلب صرف التعويض شهادة من وزارة الخارجية المصرية تفيد الالتحاق بالبعثة الدبلوماسية.

هذا واتفقا مع ما ذهبنا اليه من استحقاق تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه الاجنبي اذا ما غادر البلاد نهائيا او اشتغل بالخارج بصفة نهائية او التحق بالبعثة الدبلوماسية في سفارة او قنصلية دولته وذلك تأسيسا على انتهاء رابطة الإقامة بمصر ومن باب أولى انتهاء الرابطة التأمينية مع نظام المعاشات المصرى ذاته ولذات السبب يجوز للمؤمن عليه الاجنبي في الحالات السابقة المطالبة بتعويض الدفعة الواحدة حتى ولو كانت مدة اشتراكه في التأمين تعطيه الحق في المعاش بل حتى ولو كان صاحب معاش فعلا.

وهكذا اذا انتهت خدمة المؤمن عليه الاجنبي وكانت مدة اشتراكه في التأمين تعطيه الحق في المعاش فان له ان يختار بين الحصول على

المعاش أو الحصول على تعويض الدفعة الواحدة وذلك فى حالات المغادرة النهائية أو الأشغال بالخارج بصفة نهائية أو الإلتحاق بالبعثة الدبلوماسية لدولته.

وفى ذات الاتجاه فان لصاحب المعاش الأجنبى أن يتنازل عن المعاش الذى يصرف له ويطلب بتعويض الدفعة الواحدة (ويخصم من التعويض هنا مبالغ المعاشات التى صرفها) اذا غادر البلاد نهائيا أو اشتغل بالخارج بصفة نهائية أو التحق بالبعثة الدبلوماسية لدولته (١).

الحالة الثالثة: هجرة المؤمن عليه ( المصرى ):

الهجرة لا تكون الا للمواطن، ومع أن قانون الجنسية قد أجاز للمواطن المصرى الاحتفاظ بجنسيته المصرية رغم الهجرة، فلاشك أن الهجرة تفترض الارتباط بالبلد التى يتم الهجرة اليها وبالتالي استكمال رحلة الحياة العملية بها، ومن هنا تعتبر هجرة المؤمن عليه ( المصرى ) من بين حالات استحقاق تعويض الدفعة الواحدة.

ويرفق بطلب الصرف هنا صورة فوتوغرافية من تأشيرة مصلحة وثائق السفر بالموافقة على الهجرة.

وتأسيسا على افتراض انتهاء رابطة العمل والاقامة بين المهاجر وبين بلده الأسمى مصر، فإذا ما كانت مدة اشتراكه فى التأمين تعطيه الحق فى المعاش كان له أن يختار بين الحصول على المعاش وبين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة، وإذا كان صاحب معاش فعلا فله أن يتنازل عن المعاش الذى يصرف له ويحصل على تعويض الدفعة الواحدة مخصوما منه مبالغ المعاشات التى صرفها.

وهكذا يتأكد مفهومنا للمعاش فى ضمان مستوى المعيشة للمقيمين بالدولة وبالتالي فهو يصرف لهم شهريا بافتراض وجودهم بها وقيام رابطة بينهم وبينها ولو اقتصر على رابطة الاقامة، فان زالت هذه الرابطة فقد المعاش مبرر صرفه.

(١) لا يجوز ذلك إلا مرة واحدة (م ٢٨ من القانون )

على انه نظرا لان السياسة العامة للدولة تهتم بتشجيع الهجرة فقد نصت قوانين التوظيف على جواز عودة المهاجر الى عمله الاصلى خلال سنة يحاول فيها التكيف مع ظروف الحياة بالمهجر، وفي ذات الاتجاه اهتم قانون التأمين الاجتماعى بعودة المهاجر للاقامة بالبلاد نهائيا والتحاقه بعمل يخضعه لاحكام هذا القانون حيث نص على التزامه برد ما صرف اليه من تعويض الدفعة الواحدة ( أما دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ العودة أو بالتقسيم حتى سن الستين أو بالتقسيم بطريق الاستبدال على ٥ أو ١٠ أو ١٥ سنة ) وذلك حرصا على حساب المدة التى صرف عنها التعويض ضمن مدة اشتراكه فى التأمين وذلك كله طالما عاد للاقامة بالبلاد نهائيا والتحق بعمل يخضعه للقانون خلال سنتين من تاريخ الهجرة (١).

**الحالة الرابعة:** الحكم نهائيا على المؤمن عليه بالسجن مدة عشرة سنوات فأكثر أو بقدر المدة الباقية لبلوغه سن الستين أيهما أقل:

الغرض هنا انتهاء الحياة العملية للمؤمن عليه، فماذا نتوقع بالنسبة له وقد ارتكب احدى الجنايات وتم الحكم عليه، حكما نهائيا واجب النفاذ واستنفذ طرق الطعن العادية، بالسجن لمدة لا تقل عن عشر سنوات او للمدة المتبقية لبلوغه سن الستين وهو السن الذى يتعين عنده صرف المستحقات التأمينية سواء تمثلت فى المعاش أو التعويض.

ان مبرر استحقاق تعويض الدفعة الواحدة هنا واضح وهو انتهاء الحياة العملية للمؤمن عليه دون توافر شروط استحقاق المعاش.

هذا ويجب ان يرفق بطلب الصرف فى هذه الحالة شهادة من مصلحة السجون تفيد بيان مدة السجن مع توكيل من المؤمن عليه معتمدا منأمور السجن الموجود به بتحديد الشخص الذى يصرف اليه مبلغ التعويض، وبالطبع فانه يجوز للمؤمن عليه ان يتقدم بطلب معتمدا على النحو السابق لحجز مستحقاته لدى الهيئة المختصة لحين انتهاء مدة السجن.

**الحالة الخامسة:** اذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال سجنه عجز جزئى مستديم يمنعه من مزاولة العمل:

الغرض هنا ان مدة السجن اقل من عشر سنوات واقل من المدة الباقية

(١) اشترط لسريان هذه الاحكام فى شأن الحالات السابقة على ١٩٧٥/٩/١ قيام المؤمن عليه برد تعويض الدفعة الواحدة فى موعد كانت غايته ١٩٧٨/٨/٣١.

لبلوغه سن الستين وبالتالي لم يكن لنا اعتبارها سببا لانتهاء الحياة العملية للمؤمن عليه لولا اصابته - خلال مدة السجن - بعجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل فماذا تنتظر بعد ذلك.

وفي هذه الحالة يرفق بطلب الصرف شهادة طبية صادرة من السلطة المختصة بمصلحة السجن تفيد عجز المؤمن عليه عجزا مستديما يمنعه من مزاولة العمل ( وتحال هذه الشهادة الى الهيئة العامة لاعتمادها وتحريير شهادة اثبات العجز على النموذج رقم ١٠٢ المرافق لقرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ )، وذلك فضلا عن توكيل المؤمن عليه معتمد من مأمور السجن الموجود به بتحديد الشخص الذي يصرف اليه مبلغ تعويض الدفعة الواحدة المستحق.

وبالطبع، وكما فى الحالة السابقة، فانه يجوز للمؤمن عليه أن يتقدم بطلب معتمد من مأمور السجن الموجود به لحجز تعويض الدفعة الواحدة لحين انتهاء مدة سجنه.

#### الحالة السادسة: فصل المؤمن عليه بقرار من رئيس الجمهورية:

رأينا فى الفصل السابق كيف أن الفصل بقرار من رئيس الجمهورية ( بالنسبة للعاملين بوحديات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام ) يقترب من بلوغ السن المعاشى، وبالتالي يستحق المفصول بقرار جمهورى معاش الشيخوخة متى جاوزت مدة اشتراكه فى التأمين ١٤ عاما.

ولكن ماذا لو لم تتجاوز مدة اشتراك المفصول ال ١٤ عاما، انه لن يستحق معاشا فى هذه الحالة مع ان فرصة حصوله على عمل جديد تعتبر محدودة للغاية.

لهذا السبب فانه اذا ما فصل المؤمن عليه بقرار من رئيس الجمهورية دون توافر شروط استحقاق المعاش فانه يستحق تعويض الدفعة الواحدة.

ولنا ان ننادى هنا باستحقاق تعويض الدفعة الواحدة لمن تنتهى خدمته بسبب الغاء الوظيفة دون ان تتوافر له شروط استحقاق المعاش باعتبار ان اثر الغاء الوظيفة يماثل اثر الفصل بقرار جمهورى وهو ما اخذ به المشرع فعلا عند تحديد حالات وشروط استحقاق المعاش.

## الحالة السابعة: انتظام المؤمن عليه في سلك الرهينة:

الرهينة في الدين المسيحي رابطة روحية بحتة بين الانسان وخالقه، حقا ان العمل الروحي يتلازم مع كافة اعمالنا الذهنية واليدوية فكل منا يراعى الله في عمله أو هكذا يجب ان يكون الامر، الا ان الانسان في الرهينة يترك الحياة كلية ويتفرغ لعبادة الله تماما بحثا عن الحياة الابدية، ومن هنا تصلى عليه صلاة من انتهت حياتهم الدنيوية ويسمى باسم جديد يختار من بين اسماء الرواد والقديسين، وهو غير متزوج ولا يجوز له ذلك ولا يرث ولا يورث.

هكذا فان الانتظام في سلك الرهينة ينهي الحياة العملية تماما ولا تتفق طبيعة الرهينة مع استمرار التأمين فان لم تتوافر شروط استحقاق المعاش كان للمؤمن عليه الذي انتظم في سلك الرهينة الحق في صرف تعويض الدفعة الواحدة بمجرد تقدمه بطلب الصرف مرفقا به شهادة من الجهة الدينية المختصة ( معتمدة من الجهة الادارية المختصة ).

ويجدر بنا أن نشير هنا الى ان الراهب يختلف عن القسيس فالاخير يعيش بين الناس ومعهم وتستمر بالتالي حياته العملية ويتزوج ويرث ويورث وأن اتسم عمله بالروحانية اكثر من العقلان، ولذا فانه ينتفع بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وان كان ذلك من خلال نظام التأمين الاجتماعي لاصحاب الاعمال ومن حكمهم (١).

الحالة الثامنة: التحاق المؤمن عليه بالعمل في احدى الجهات المستثناه من تطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي.

لانتتهى الحياة العملية للمؤمن عليه في هذه الحالة ولكن تنشأ له علاقة عمل مع احدى الجهات المستثناه من النظام العام للتأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والتي يوجد بها نظام خاص للتأمين الاجتماعي لاتقل مزاياه عن تلك المقررة بالنظام العام ويسمح هذا النظام

(١) يسرى القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦، في شأن التأمين الاجتماعي على أصحاب الاعمال ومن حكمهم، على الموثقون المنتدبون من غير الرهبان وذلك اعتبارا من ١٠/١/١٩٧٦، وقد امتد هذا القانون لباقي القساوسة بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٤٣٤ لسنة ١٩٧٨ الصادر في ١٨/٩/١٩٧٨.

الخاص بضم مدد الخدمة السابقة باستخدام تعويض الدفعة المستحق عن مدد الاشتراك في النظام العام مما يعد مبررا كافيا لصرف هذا التعويض وعدم احتجازه لانقضاء الحكمة من ذلك وهافتراض التحاق المؤمن عليه بعمل جديد يخضعه للقانون وبالتالي امكانيه استكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

وهكذا يشترط لصرف تعويض الدفعة الواحدة في هذه الحالة توافر الشروط والقواعد والايضاح الاتيه:

١ - أن يكون بالجهة التي التحق بها المؤمن عليه نظام للمعاشات يتضمن مزايا لاتقل عن المزايا المقررة بقانون التأمين الاجتماعي، ويسمح بضم مدد الخدمة السابقة.

ويجدر بنا ان نشير هنا الى ان المادة (١١) من القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٤ باصدار نظام استثمار المال العربي والاجنبي والمناطق الحرة والمعدل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٧، تجيز للمشروعات التي تنشأ في إطار هذا القانون ان تضع نظاما خاصا للتأمين الاجتماعي افضل من النظام الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته وتعتمده وزارة التأمينات الاجتماعية، وبالطبع فانه يجب ان تسمح بالنظم الافضل بضم مدد الخدمة السابقة، على انه وفقا للقانون الخاص بالنظم البديلة يتم تحويل الاحتياطي اجباريا.

ومن ناحية اخرى فانه وفقا لقاعدة اقليمية القوانين وللاسباب الاقتصادية العامة فان بعض الجهات تستثنى من قانون التأمين الاجتماعي بنص في قانون او قرار انشائها ومثالها البنك العربي الافريقي وشركة انابيب البترول التي أنشئت بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٤.

٢ - أن توافق ادارة النظام المنصوص عليه بالبند السابق على استخدام مبلغ التعويض، المستحق للمؤمن عليه وفقا لقانون التأمين الاجتماعي، في اداء تكاليف نسبه المدد السابقة في نظامها.

#### الحالة التاسعة: عجز المؤمن عليه عجزا كاملا:

من الواضح ان عجز المؤمن عليه عجزا كاملا ينهي حياته العملية، ومن هنا فقد رأينا استحقاقه للمعاش ليس فقط اذا انتهت الخدمة بسبب هذا العجز بل أيضا اذا ما تحقق العجز الكامل خلال سنة من انتهاء الخدمة ( أو بعد سنة اذا تجاوزت مدة الاشتراك ٩ سنوات ) وقبل بلوغ السن المعاشي طالما لم يتم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

دراسات في التأمين الاجتماعي

اما لو تحقق العجز الكامل بعد أكثر من سنة من تاريخ انتهاء الخدمة ولم تتجاوز مدة الاشتراك في التأمين ال ٩ سنوات فلا مفر من تقرير استحقاقه للتعويض دفعة واحدة بعد التحقق من ثبوت عجزه الكامل بمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحي حيث يرفق بطلب الصرف شهادة ثبوت العجز التي تعدها الهيئة المشار اليها.

وكما اشرنا في حالة استحقاق تعويض الدفعة الواحدة لمن يبلغ سن الستين ( دون توافر شروط استحقاق المعاش ) فيجوز للمؤمن عليه في حالتنا هذه ان يختار بين صرف التعويض المستحق مضافا اليه ريع استثمار مقداره ٤,٥% عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ انتهاء الخدمة حتتاريخ استحقاق الصرف ( أول الشهر الذي تبين فيه ثبوت العجز الكامل ) أو استبدال معاش محسوباً وفقاً للجدول رقم (٩) المرافق للقانون، على اساس سن المؤمن عليه في تاريخ انتهاء الخدمة، بمبلغ التعويض المستحق مع عدم الاستفادة بالحد الأدنى الرقمي لمعاش المؤمن عليه او احكام اعانة غلاء المعيشة، وان كان له الحق في الاعانة الاضافية، اعانة غلاء المعيشة وزيادة ال ٥% واذا كان ثبوت العجز الكامل قبل ١٩٧٩/١/١ فله ايضا الحق في زيادة ال ١٥%.

#### الحالة العاشرة: وفاة المؤمن عليه

الفرض هنا عدم وفاة المؤمن عليه اثناء الخدمة او خلال سنة من انتهائها ( او بعد سنة طالما لم تتجاوز مدة الاشتراك ٩ سنوات ) وقبل بلوغ السن المعاشي ودون صرف تعويض الدفعة الواحدة، والا كانت شروط استحقاق المعاش قد توافرت.

وبمعنى آخر فان تعويض الدفعة الواحدة يستحق في حالة وفاة المؤمن عليه دون توافر شروط استحقاق المعاش، اي اذا توفي بعد سنة من انتهاء الخدمة ولم تكن مدة الاشتراك قد تجاوزت ٩ سنوات، وفي هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة باكملها الى مستحقي المعاش عنه حكما موزعة عليهم بنسبة انصبتهم في المعاش، فاذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش صرفت للورثة الشرعيين.

وكما اشرنا في حالتى استحقاق تعويض الدفعة الواحدة لبلوغ سن الستين وللعجز الكامل فانه يجوز للمستحقين عن المؤمن عليه الذى يتوفى

دون توافر شروط استحقاق المعاش ان يختاروا بين صرف مبلغ التعويض المستحق مضافا اليه ريع استثمار مقداره ٤,٥% عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ انتهاء الخدمة حتى تاريخ استحقاق الصرف ( أول الشهر الذى وقعت فيه الوفاة ) أو استبدال معاش محسوب وفقا للجدول رقم (٩) المرافق، على اساس سن المؤمن عليه فى تاريخ انتهاء الخدمة، بمبلغ التعويض ( دون ريع الاستثمار ).

وهكذا فانه يجوز استبدال تعويض الدفعة الواحدة المستحق بمعاش فى ثلاث من حالات استحقاق التعويض المشار اليه وهى: بلوغ سن الستين والعجز الكامل والوفاة، وهو امر يتفق مع كوننا بصدد تأمين يتعامل مع أخطار الشيخوخة والعجز والوفاة ويتمثل هدفه الاساسى فى تعويض الخسارة المادية الناتجة عن تحقق احد هذه الاخطار الثلاثة فى ذات صورة استحقاقها الاصلية ونعنى بذلك المعاش الذى يؤدى شهريا شأن الاجر.

الحالة الحادية عشر: ان تكون المؤمن عليها متزوجة او مطلقة او مترملة أو تبلغ سن الواحدة والخمسين فأكثر فى تاريخ طلب الصرف:

وتعتبر هذه الحالة من صور المعاملة التأمينية المتميزة للمرأة العاملة فى النظام المصرى تأثرا بالظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة.

وتفترض هذه الحالة انتهاء خدمة المؤمن عليها دون توافر شروط استحقاق المعاش، وهنا فيجوز لها التقدم بطلب صرف تعويض الدفعة الواحدة اذا كانت متزوجة أو مطلقة أو مترملة او تبلغ سن الواحدة والخمسين فأكثر وذلك فى تاريخ طلب الصرف (١).

وقد اختلف الرأى حول أهمية هذه الحالة وأثارت العديد من المناقشات التى تؤكد تاثر نظام التأمينات الاجتماعية بالاحوال الاجتماعية والاقتصادية التى تختلف من مجتمع لآخر كما تختلف بالنسبة للمجتمع الواحد من زمن لآخر. ففي البداية نص القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على ان تكون من حالات

(١) لاحظ ان العبرة هنا بالوضع فى تاريخ طلب الصرف فلا يشترط ان تكون المؤمن عليها متزوجة او مطلقة او مترملة او تبلغ سن الواحدة والخمسين فى تاريخ انتهاء الخدمة بل يكفى ان تكون كذلك فى تاريخ طلب الصرف.

استحقاق تعويض الدفعة الواحدة المؤمن عليها المتزوجة أو المطلقة أو المترملة في تاريخ طلب الصرف. وعند تعديل بعض أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧، اعتباراً من ١/٥/١٩٧٧، روى عدم النص على الحالة المشار إليها وعدم التمييز بين المؤمن عليهن والمؤمن عليهم تأسيساً على أنه قد تتاح لهن فرصة عمل جديدة يستكملن بها مدة الاشتراك التي تعطيهم الحق في المعاش، وإذا لم تتح هذه الفرصة فسوف يحصلن في سن الستين على التعويض مضافاً إليه ربع استثمار بواقع ٤ و ٥ % سنوياً أو يستبدل بمعاش وهو أكثر فائدة.

ومع ذلك فنزولاً على الرأي العام أعيدت الحالة مرة ثانية وبأثر رجعي اعتباراً من ١/٥/١٩٧٧ بمقتضى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٨ وأضيفت إليها الصورة الجديدة الخاصة بالانسات اللاتي يبلغن سن الواحدة والخمسين فأكثر.

ولنا ان نلاحظ هنا ما يلي:

١ - نص القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٨ على عدم استحقاق صرف التعويض - في صور الحالة المشار إليها - الا لمرة واحدة طوال مدد اشتراك المؤمن عليها في التأمين.

٢ - ليست هناك حكمة من اشتراط بلوغ الانسات سن الواحدة والخمسين فأكثر الا ان المدة الباقية امامهن حتى بلوغ سن الستين تسع سنوات او اقل وهي مدة لا تعطيهم حقا في معاش اذا فرض والتحقن خلالها بعمل اشتركن خلاله بتأمين الشيخوخة مرة اخرى.



## المبحث الثاني كيفية حساب معاشات وتعويضات التأمينات الاجتماعيه وفقا لمفهوم الاجر التأميني

انتهينا الى ان الاجر التأميني يشمل:

- ١ - ما سمي بالاجر الاساسي.
- ٢ - ما سمي بالاجر المتغير.

وحيث أن اغلب عناصر الاجر المتغير تعتتبر حديثه لم يسبق الاشتراك عنها فيتم حساب معاش مستقل لكل من مدة الاشتراك ( مدة التأمين ) ذات الاجر الاساسي ومدة التأمين ذات الاجر المتغير. وكقاعدة عامة فإن معادلة حساب المعاش كالتالي:

متوسط الأجر الشهري × مدة الاشتراك بالسنوات × المعدل السنوي،  
ونتناول فيما يلي بالإيضاح كل من عناصر حساب المعاش:

### أولاً: متوسط الأجر الشهري

يحسب معاش الأجر الاساسي في غير حالات العجز والوفاة على أساس المتوسط الشهري لأجور المؤمن عليه التي أدت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه في التأمين أو خلال مدة اشتراكه في التأمين ان قلت عن ذلك.

وفي حالات طاب صرف المعاش عن الأجر الاساسي للعجز أو الوفاة يحسب المعاش على أساس المتوسط الشهري للأجور التي أدت على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراك في التأمين أو مدة الاشتراك في التأمين ان قلت عن ذلك.

(١) مع ملاحظة أنه إذا توافرت شروط استحقاق المعاش عن مدة الأجر الاساسي فيستحق معاش عن مدة الأجر المتغير حتى ولو كانت أقل من المدة الموجبة لاستحقاق المعاش على أن يؤجل صرف المعاش المبكر عن الأجر المتغير إذا كان عمر المؤمن عليه أقل من الخمسين.

ويسوى معاش الأجر المتغير على أساس المتوسط الشهري للأجور التي أدت على أساسها الاشتراكات خلال عام كامل مدة الاشتراك عن هذا الأجر.

ويراعى فى حساب المتوسط الشهري ما يأتى:

١ - يعتبر الشهر الذى انتهت فيه الخدمة شهرا كاملا.

ويثور البحث هنا بالنسبة لمن يتقاضى أجره كله أو بعضه بالانتاج ونرى تحديد أجر الشهر الذى انتهت خلاله الخدمة بقسمة ما حصل عليه العامل من أجر على عدد الأيام التى حصل فيها على هذا الأجر مضروبا فى ثلاثين.

ومن ناحية أخرى فإنه نظرا لعدم استحقاق أية اشتراكات عن جزء الشهر الذى تنتهى فيه خدمة العاملين بالقطاع الخاص فقد ذهبت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية الى اهمال الشهر الذى تنتهى فيه خدمة العاملين المشار اليهم عند حساب متوسط أجورهم واعتبار مدة اشتراكهم منتهية بنهاية الشهر السابق للشهر الذى انتهت فيه الخدمة فعلا.

والأمر فيه نظر للخلط بين قواعد حساب الاشتراكات والأحكام الصريحة لحساب متوسط الأجر حتى فى حالات عدم استحقاق الأجر وبالتالي عدم استحقاق الاشتراكات.

٢ - إذا تخللت فترة متوسط حساب المعاش عن الأجر الأساسى مددا لم يحصل فيها المؤمن عليه على أجره عنها كله أو بعضه حسب المتوسط على أساس كامل الأجر أى بافتراض حصول العامل على أجره عن هذه المدد كاملا.

والفرض هنا مدد العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة أو بسبب المرض فى ظل التأمين الصحى وكذلك مدد التجنيد الإلزامى.

٣ - يزداد المتوسط الذى يحسب على أساسه معاش الأجر المتغير

دراسات فى التأمين الاجتماعى

بواقع ٢% عن كل سنة من سنوات الاشتراك الفعلية عن هذا الأجر بشرط ألا يزيد المتوسط بعد اضافة هذه الزيادة على الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير وقدره ٣٧٥ جنيه.

٤ - بالنسبة الى المؤمن عليهم ممن تنتهي مدة اشتراكهم في التأمين وكانوا في هذا التاريخ من غير العاملين بالقطاعين الحكومي والعام يراعى عدم تجاوز متوسط الأجر الأساسي الذي يربط على أساسه المعاش ١٤٠% من متوسط الأجور في الخمس سنوات السابقة على مدة المتوسط، وإذا قلت المدة السابقة عن خمس سنوات يراعى عدم تجاوز المتوسط الذي يربط على أساسه المعاش متوسط السنوات السابقة مضافا اليه ٨% عن كل سنة.

ولنا هنا أن نشير الى أهمية رفع نسبة ال ١٤٠% ( ٨% سنويا لعدم تناسبها مع السائد عمليا نتيجة للإرتفاع في الأسعار وبالتالي معدلات زيادة الأجور.

هذا ويستثنى من حكم هذا البند:

أ - المؤمن عليهم بجهات خاضعة للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاوتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقا لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الاتفاقات بناء على عرض الهيئة المختصة.

ب - حالات طلب صرف المعاش للعجز أو الوفاة.

ثانيا: مدة الاشتراك في التأمين ومعدل حسابها:

لما كان الهدف من تأمين الشبخوخة هو تعويض الأجر الذي كان يعول عليه المؤمن عليه في معيشته تعويضا كاملا في صورة مايسمى بالمعاش، ونظرا لان الأجور تخضع لاستقطاعات عديدة تدور حول ٢٠% منها كضرائب واشتراكات لنظام التأمينات الاجتماعية في حين أن المعاشات معفاة من الضرائب وغيرها من الاستقطاعات، فان الأصل ألا يتجاوز المعاش ٨٠% من متوسط الأجر وهو مايعادل ١٠٠% من صافي هذا الأجر.

دراسات في التأمين الاجتماعي

ونظرا لأن الأصل فى استحقاق معاش الشيخوخة انتهاء الخدمة لبلوغ السن المعاشى وهو سن يمكن لكل مؤمن عليه التنبؤ بتاريخ بلوغه بكل دقة، فإن معاش الشيخوخة يرتبط تماما بمدة الاشتراك أى بمدى مساهمة المؤمن عليه فى التميل بحيث لا يستحق المعاش بواقع ٨٠% من الأجر المتوسط الا اذا امتدت مدة الاشتراك لتشمل سنوات الحياه العملية والتي يمكن تقديرها فى المتوسط ب٣٦ عاما ( بافتراض بدء الحياه العملية، لمن يحصل على شهادة جامعية فى سن ال٢٤ وأن السن المعاشى هو سن الستين ).

وهكذا فإن الأصل هو حساب المعاش بواقع ٥/١ من الأجر المشار اليه عن كل سنة من سنوات الاشتراك (٣٦ سنة).

والفرض هنا أن مدة الاشتراك فى التأمين هى مدة الاشتراك الفعلية التى أدت عنها اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة والتي تبلغ حاليا ٢٥% من الأجر يتحمل أصحاب الأعمال ٦٠% منها ( ١٥% من الأجر ).

وحيث أن هناك نوعا من مدد الاشتراك لم يؤدى العامل خلاله أية اشتراكات وانما تمويلها على مساهمة صاحب العمل فان هذه المدد تحسب بواقع ٧٥/١ أى بواقع ٦٠% من معدل ال ٥/١ الثانى تحسب به مدد الاشتراك التى يمولها أصحاب الأعمال والعمال معا.

وهكذا فان مدد الاشتراك نوعين الأول تحسب كل سنة منه، فى المعاش، بواقع ٥/١ من الأجر المتوسط والثانى تحسب كل سنة منه فى المعاش بواقع ٧٥/١ من الأجر المشار اليه..

$$(١) \text{ لاحظ أن } \frac{١}{٤٥} \times ٣٦ = ٨٠\% .$$

بعض القوانين والقرارات باضافتها لمدة الاشتراك في التأمين ومثالها مدد الحرب التي ينص على حسابها مضاعفة في المعاش، وتحدد هذه المدد القوانين والقرارات الصادرة باضافتها كالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦ بحساب مدة خدمة العاملين المستبقين في محافظات القناه وسيناء مضاعفة عند تقدير المعاش أو المكافآت وذلك اعتبارا من ١٩٦٧/٦/٥ وحتى انتهاء التهجير ( يعتبر ١٩٧٥/٦/٥ تاريخا لانتهاء التهجير بالنسبة للعاملين بمحافظات القناه ).

ومن أمثلتها أيضا اضافة مدة اشتراك اعتبارية الى مدة الاشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه قدرها ربع مدة الاشتراك الفعلية التي يقضيها العاملون بالقطاع العام اعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ بمحافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر ومطروح والوادي الجديد وسيناء، وذلك وفقا للقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨.

ونظرا لأن المدد المشار اليها غير مقرر بنظام التأمينات الإجتماعية وانما تضيفها لمدة الاشتراك في هذا النظام قوانين أو قرارات أخرى فان هذه القوانين والقرارات تحدد الملتمزم بالنفقات المترتبة على حسابها ضمن مدة الاشتراك وقد تلتزم بها الخزنة العامة ( القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦ ) وقد يلتزم بها أصحاب الأعمال ( القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨ ).

#### ملاحظات عامة في حساب المعاشات:

١ - اهتم القانون بتخفيض السن المعاشي بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة الصادر بها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١ لسنة ١٩٨١ المعمول به اعتبارا من ١٩٨١/١١/٦ متضمنا مايلي:

- تحديد الأعمال الصعبة في مجموعتين من الصناعات

دراسات في التأمين الاجتماعي

التعويضية والاستخراجية تنتهي فيهما خدمة العامل ببلوغ سن الخامسة والخمسين متى كانت مدد خدمته الفعلية التي قضيت في هذه الاعمال لا تقل عن ١٥ سنة فان قلت عن ذلك إستمر المؤمن عليه بالخدمة حتى استكمال القدر المشار اليه أو بلوغه سن الستين أيهما أقرب.

- تكون النسبة التي يحسب على أساسها المعاش المستحق وفقا لاحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه بواقع ٣٦/١ عن كل سنه من سنوات مدة الخدمة التي قضيت فعلا في المجموعة الاولى من الاعمال ( وترفع حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمين من ١٥% الى ٣١% ) وبواقع ٤٠/١ عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية في المجموعة الثانية من الاعمال ( وترفع حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمين من ١٥% الى ٢٧% ).

٢- سبق أن اشرنا في بيان حالات وشروط استحقاق المعاشات الى ما ينص عليه القانون من جبر كسر السنه الى سنه كاملة في مجموع حساب مدد الاشتراك في التأمين اذا كان من شأن ذلك إستحقاق المؤمن عليه للمعاش.

أما إذا لم يكن من شأن الجبر استحقاق المعاش فان الاصل هو جبر كسر الشهر شهرا في مجموع حساب مدد الاشتراك.

ولما كانت مدد الاشتراك إما محسوبة بواقع ٧٥/١ أو بواقع ٤٥/١ فاننا قد نجد كسر الشهر في إحداها دون الاخرى وهنا يجبر الكسر الى شهر أما اذا تضمنت كل من المدة المحسوبة بواقع ٧٥/١ والمدة المحسوبة بواقع ٤٥/١ كسرا للشهر فنظرا لأن العبره في الجبر هي مجموع حساب المدد فيتبع مايلي:

- اذا كان مجموع الكسرين أكبر من شهر ( ثلاثين يوما ) فيتم جبر كسر الشهر في كل من المدتين

وعلى ذلك فإذا كانت المدة المحسوبة بواقع ٧٥/١ عبارة عن ٨ سنة و ٣ شهر و ٢٠ يوم والمدة المحسوبة بواقع ٤٥/١ عبارة عن ٢٢ سنة و ٧ شهر و ١٣ يوم فإن الاولى تجبر الى ٨ سنة و ٤ شهر والثانية الى ٢٢ سنة و ٨ شهر نظرا لان مجموع كسرى الشهر فى المديتين ( ٢٠ يوم + ١٣ يوم ) اكبر من ٣٠ يوما.

إذا لم يتجاوز مجموع الكسرين ثلاثين يوما فقد إستقسر العمل بالهينه القومية للتأمينات الاجتماعيه على جبر كسر المده المحسوبة بواقع ٤٥/١ ( حتى ولو كان أقل من كسر المده المحسوبة بواقع ٧٥/١ ) وهو الأصلح للمؤمن عليه.

الحدود القصوى لمعاشات الشيخوخة واستحقاق تعويض عن سنوات مدة الاشتراك ذات الاجر الاساسى التى تجاوز المده الموجبه للحد الاقصى للمعاش:

لما كان الهدف من معاش الشيخوخة هو تعويض كامل الاجر الذى كان يعول عليه العامل فى معيشتة. وحيث لا يجوز أن يتجاوز التعويض مبلغ الخساره فقد نص القانون على حد أقصى عام للمعاش قدره ٨٠% من الاجر المتوسط ( أى حوالى ١٠٠% من صافى الاجر ).

ومع ذلك فتأسيسا على مايراه البعض من زيادة أعباء المعيشه بعد الاحالة للمعاش حيث تنشأ نفقات اضافيه وهو الامر الذى تجب معه رعاية ذوى المعاشات الصغيره، فقد خرج المشروع عن القواعد العامة فى تعويض الدخل ورفع الحد الاقصى النسبى للمعاشات التى لاتجاوز ٥٠ جنيها شهريا الى ١٠٠% من الاجر المتوسط أو ٥٠ جنيها شهريا أيهما أقل كما يرفع الحد الاقصى لمعاشات ذوى الاعمال الخطره أو الصعبه الصادر بها قرار رئيس الوزراء رقم ٢١ لسنة ١٩٨٨ الى ١٠٠% من أجر المؤمن عليه الاخير.

ومن ناحية اخرى فنظرا لان العبره هى بمتوسط الاجر الشهري الذى أدت على اساسه الاشتراكات، ولما كان هناك حد أقصى لأجر الاشتراك

دراسات في التأمين الاجتماعي

الأساسي قدره ٣٠٠٠ جنيها سنويا بمتوسط ٢٥٠ جنيه شهريا، فقد نص القانون على عدم جواز زيادة المعاش الشهري عن المدة ذات الاجر الاساسي عن ٢٠٠ جنيه وهو ما يوازي ٨٠% من الحد الأقصى لاجر الاشتراك.

وهكذا فهناك حدا أقصى نسبي وآخر مطلق أو رقمي للمعاش، ومن هنا تتور المشكلة حول الحالات التي تزيد فيها مدة الاشتراك في التأمين عن القدر المطلوب لاستحقاق الحد الأقصى النسبي أو الرقمي للمعاش.

والاصل هنا توجيه المستحق عن القدر الزائد على الحد الأقصى الى تمويل نفقات الحدود الدنيا للمعاشات تحقيقا لما يهدف اليه التأمين الاجتماعي من اعادة توزيع الدخل بين المؤمن عليهم ذوى الدخل المرتفعه ومدد الاشتراك الطويله وبين المؤمن عليهم ذوى الدخل المنخفضه ومدد الاشتراك القتصيرة.

الا انه نتيجة لاتباع أسلوب تكوين الاحتياطات الرياضيه فى تقدير اشتراكات النظام وما يترتب على ذلك من تراكم الاحتياطات بصوره سريعه ومضطرده فقد ترسب فى اذهان الرأى العام أن الرأى العام أن هناك فائضا ضخما فى أموال التأمينات الاجتماعيه يتعين توجيهه الى زيادة المزايا التأمينيه وشايع رجال اصحافه والمشرعون الرأى العام فى هذا الاعتقاد استنادا الى فكرة العداله الفرديه أو الشخصيه، فقرر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ حق المؤمن عليه فى تعويض دفعه واحده يقدر بواقع ١٥ % من متوسط الاجر السنوى عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك الزائده على ست وثلاثين سنه ( ٨٠ % من الاجر المتوسط ) او القدر المطلوب لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش أيهما أكبر.

ويقصد بمتوسط الاجر السنوى المتوسط الشهري للأجر الذى سدد عنه الاشتراك خلال السنتين الاخيرتين مضروبا فى اثنى عشر.

وعند حساب المده المستحق عنها هذا التعويض تستبعد من مدة الاشتراك فى التأمين المدد الاتيه:

- المده الافتراضيه التى تضاف لمده الاشتراك فى التأمين لتقدير معاش

الوفاء والعجز المنهى للخدمة ( سيتم ايضاح احكام اضافة هذه المده عند بيان كيفية تقدير هذا المعاش ).

- مدد العمل أو النشاط التاليه لبلوغ المؤمن عليه سن العشرين والتي قام بضمها الى المده المحسوبه في المعاش مقابل أداء تكافى الضم، ذلك أن الحكمة من تقرير حق المؤمن عليه في ضم هذه المده هي تمكينه من الحصول على معاش مناسب وهو هدف التأمين أما تعويض الدفعة الواحده المستحق عما يزيد عن القدر اللازم لاستحقاق الحد الاقصى للمعاش فليس من أهداف التأمين ولا يتصور إعطاء العامل الحق في التعويض نتيجة لعمل ارادى من جانب، باعتبار ان عمليه الضم اختياريه، والا ادى ذلك الى اساءة استغلال التأمين.

- المدد التي تقضى القوانين والقرارات باضافتها لمدة الاشتراك في التأمين وذلك مالم تنص هذه القوانين والقرارات على استحقاق التعويض محل البحث عنها.

#### الحد الادنى النسبى لمعاش الشيخوخه:

راينا فيما سبق أن الاصل في استحقاق معاش الشيخوخه هو انتهاء الخدمة لبلوغ السن المعاشى وتقترب من ذلكحالة انتهاء الخدمة للفصل بقرار جمهورى أو لالغاء الوظيفه.  
ومن هنا فقد نص القانون على الاتى:

#### ١ - بالنسبه لمعاش الاجر الاساسى:

اذا لم يبلغ المعاش المستحق في حالة انتهاء خدمه لبلوغ السن المعاشى أو حالة الفصل بقرار جمهورى ٥٠% من الاجر الذى سوى على اساسه المعاش ورفع الى هذا القدر وذلك متى بلغت مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين المحسوبه كل سنه منها في المعاش بواقع ١ / ٥٥  
٢٤٠ شهرا على الاقل.

وعلى ذلك فاذا انتهت خدمه احد المؤمن عليهم لبلوغه

السن المعاشى أو فصله بقرار جمهورى أو إلغاء وظيفته وكانت المدة المحسوبة فى المعاش بواقع ١/٥٥ تبلغ ٢٠ سنة كاملة ( لايجبر كسر السنة هنا الى سنة اذ لا يتم ذلك الا اذا كان من شأنه استحقاق معاش ) ولا تتجاوز ٢٢ سنة و ٦ شهر ( وهى المدة التى تعطى معاشا بواقع ٥٠% من متوسط الاجر الشهرى ) فان معاش الشيخوخة يتحدد بواقع ٥٠% من متوسط الاجر الشهرى.

## ٢ - بالنسبة لمعاش الاجر المتغير:

اذا قل معاش المؤمن عليه عن اجر اشتراكه المتغير عن ٥٠% من متوسط اجر تسوية هذا المعاش وكان انتهاء خدمه بسبب بلوغ سن التقاعد رفع المعاش الى القدر المشار اليه اذا توافرت الشروط الاتيه:

أ - أن يكون المؤمن عليه مشتركاً عن الاجر المتغير فى ١/٤/١٩٨٤ ومستمرا فى الاشتراك عن هذا الأجر حتى تاريخ انتهاء خدمته.

ب- أن تكون للمؤمن عليه فى تاريخ توافر واقعة استحقاق المعاش مدة اشتراك فعلية عن الأجر الأساسى مقدارها ٢٤٠ شهرا على الأقل.

## الحد الأدنى المطلق ( الرسمى ) للمعاش ( معاش الأجر الأساسى )

قد تقتصر المعاشات على مجرد ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة وقد تمتد الى ضمان مستوى المعيشة من خلال تناسب المعاشات مع الأجر وهو ما يجب أن نهتم به وما يأخذ به القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

ومن أهم مشاكل تناسب المعاشات مع الأجر تلك المتعلقة بذوى الأجر المنخفضة، إذ قد يؤدي تناسب المعاشات مع أجورهم الى حصولهم على معاشات ضئيلة لا تكفى لمواجهة نفقات المعيشة الضرورية. ومن هنا فلا بد أن ينص على حد أدنى للمعاشات.

ولنا أن نشير هنا الى أنه طالما كان الهدف من تقرير حدود دنيا

للمعاشات هو ضمان حد الكفاف او الحد الأدنى لنفقات المعيشة، فانه يتعين النظر في هذا الحد الأدنى على فترات دورية وكلما ارتفعت أسعار السلع الأساسية التي تدخل في حساب نفقات المعيشة الضرورية.

ووفقا لذلك فقد نصت الفقرة الثانية من المادة (٩١) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ على حد أدنى لمعاش المؤمن عليه قدره ٣٦٠ قرشا شهريا.

واعتبارا من ١٩٧٤/٥/١ ومع بدء العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٤ فقد رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه، في جميع حالات استحقاقه، الى ستة جنيهات شهريا.

وبمقتضى القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ المعدل لبعض أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه، جميع حالات استحقاقه، الى تسعة جنيهات شهريا اعتبارا من ١٩٧٧/٥/١.

واعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ تم رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه الى ١٢ جنيها شهريا بمقتضى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٨.

واعتبارا من ١٩٨٠/١/١ استحدثت اعانة غلاء اضافية بمقتضى القانون ٦٢ لسنة ١٩٨٠ باضافتها الى الحد الأدنى للمعاش يصبح المجموه ١٥ جنيها شهريا.

واعتبارا من ١٩٨١/٧/١ اضيفت فقرة أخيرة للمادة ٢٤ من القانون رقم ٧٩ تقضى برفع الحد الأدنى للمعاش الى ٢٠ جنيها شهريا، وبإضافة الزيادة المقررة بواقع ٤ جنيهات وبواقع ٥ جنيهات أصبح الحد الأدنى لمعاش الشيخوخة ( عن الأجر الأساسي اعتبارا من ١٩٨٤/٤/١ ) ٢٩ جنيها شهريا.

واعتبارا من ١٩٨٧/٧/١ رفع الحد الأدنى الرقمي لمعاش الأجر الأساسي وإضافاته بمقتضى القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ الى ٣٥ جنيها ويسرى ذلك في شأن جميع معاشات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء عدا المعاش المبكر، كما يسرى في شأن المعاش العجز الجزئي الاصابى في

الحالات التي لا تتوفر فيها شروط استحقاق معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

وهكذا يتبين لنا اهتمام الدولة في مصر في السنوات الأخيرة برفع الحد الأدنى للمعاش بما يتلائم مع ارتفاع أسعار السلع الأساسية، وفي هذا الاتجاه لنا أن نأمل وننادى بربط الحدود الدنيا للمعاشات بالتغير في الأرقام القياسية لنفقات المعيشة ( السلع الأساسية ) بصورة تلقائية بحيث لا يحتاج ذلك الى استصدار تعديل تشريعي في كل مرة يتم فيها التعديل.

وأخيرا فلنا أن نسجل هنا الاتجاه الصحيح لما نص عليه القانون ٢٥ لسنة ١٩٧٧، ٤٤ لسنة ١٩٧٨ في شأن تحمل الخزانة العامة بالزيادة المترتبة على رفع الحد الأدنى للمعاش من ٦ الى ٩ جنيه ثم من ٩ الى ١٢ جنيه ( ونصت على ذلك القوانين اللاحقة )، وهو أمر يتفق مع مسئولية الدولة عن ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة لكافة المواطنين كما أن ذلك من صور المعاشات القومية ( الأساسية ) المنتشرة بالدول المتقدمة تأمينا.

#### كيفية حساب المعاشات المبكرة:

أوضحنا في بيان حالات استحقاق المعاشات انتهاء خدمة المؤمن قبل بلوغ السن المعاشي لغير الفصل بقرار جمهوري أو الغاء وظيفة أو الوفاة أو العجز المهني للخدمة وذلك متى تجاوزت مدة الاشتراك في التأمين ١٩ عاما، وهذا هو المعاش المبكر اذ لا يوجد من مبرر لاستحقاق المعاش سوى طول مدة الاشتراك ( تتجاوز ١٩ عاما) مما يعنى مساهمة المؤمن عليه مساهمة ملموسة في تمويل نفقات المعاش وهو ما يبرر له المطالبة به طالما انتهت خدمته وانقطع أجره.

وقد أطلقنا على المعاش المستحق في هذه الحالة " المعاش المبكر" نظرا لاستحقاقه في موعد مبكر عن مواعيد الاستحقاق الأصلية ولهذا السبب يتم تحديد المعاش المبكر بذات كيفية تحديد معاش الشيخوخة مع

مراعاة الفروق الآتية:

أولاً: نظراً لأن الأصل في استحقاق معاش الشيخوخة هو انتهاء الخدمة لبلوغ السن المعاشي في حين أن المعاش المبكر يستحق قبل بلوغ هذا السن فإن من شأن ذلك طول فترة استحقاق المعاش مما يستلزم تخفيض المعاش المبكر بنسبة تتزايد مع طول فترة الاستحقاق.

وبيان ذلك أنه إذا ما افترضنا أن فترة استحقاق معاش الشيخوخة هي ١٥ عاماً اعتباراً من تاريخ بلوغ سن الستين ( وهو السن المعاشي من حيث الأصل ) فإن استحقاق المعاش في سن الخمسين على سبيل المثال يعني أن فترة الاستحقاق ستبلغ ٢٥ عاماً وهنا تتفق اعتبارات العدالة مع الاعتبارات التمويلية على أن تتساوى القيمة الحالية للمعاشات في الحالتين بمعنى تخفيض مبلغ المعاش المبكر الذي يصرف لمدة ٢٥ عاماً إلى المستوى الذي يوازي المعاش المستحق عند بلوغ السن المعاشي الذي سيصرف لمدة ١٥ عاماً.

على أن هذه الفكرة المبسطة لا تترجم بصورة رياضية بحتة نظراً لتأثرها بعدد من العوامل الأخرى من أهمها رغبة المشرع في دولة مصدرة للعمالة كمصر - في تخفيض السن المعاشي حتى تتاح فرص عمالة للأجيال الجديدة.

ومن هنا فإن المعاش المبكر يتم حسابه كما لو كان بصدد حساب معاش الشيخوخة ثم يتم تخفيضه بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ استحقاق الصرف تحدد على النحو التالي:

١ - بالنسبة لمعاش الأجر الأساسي:

يتم تخفيض هذا المعاش بنسبة بسيطة تحدد وفقاً للسن في تاريخ استحقاق الصرف كالتالي:

السن في تاريخ استحقاق الصرف	نسبة المخفض في المعاش
أقل من ٤٥ سنة	١٥%
٤٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة	١٠%
٥٠ سنة وأقل من ٥٥ سنة	٥%

دراسات في التأمين الاجتماعي

ولا يخفض المعاش إذا تم الصرف عند بلوغ الخامسة والخمسين وكأنا بذلك نخفض السن المعاشى الى ٥٥ عاما.

ومن ناحية أخرى أجاز القانون الغاء أو تخفيض النسب المشار إليها بجدول التخفيض بالنسبة للعاملين بالأعمال الصعبة أو الخطرة وذلك طبقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الجمهورى الذى يصدر فى شأن تخفيض السن المعاشى للعاملين فى تلك الأعمال.

## ٢ - بالنسبة لمعاش الأجر المتغير:

يلاحظ هنا أنه لا يتم صرف المعاش المبكر عن الأجر المتغير إذا كان عمر المؤمن عليه أقل من ٥٠ عاماً فإذا بلغ أو تجاوز هذا العمر فيتم صرف المعاش بعد تخفيضه بواقع ٥% عن كل سنة من العمر تقل عن الستين مع جبر كسر السنة الى سنة.

٣ - تنبه المشرع الى المعاملة الخاصة لحالات الوفاة والعجز الكامل فنص على عدم تخفيض المعاش المبكر فى حالة طلب صرفه لوفاه أو ثبوت العجز إذا لم يكن المؤمن عليه قد صرفه قبل ذلك.

ثانياً: لا تسرى فى شأن المعاش المبكر أحكام الحد الأدنى النسبى لمعاش الشيخوخة فإذا بلغت مدة الاشتراك فى التأمين ٢٠ عام فيحسب المعاش المستحق عنها دون مراعاة الأحكام المشار إليها.

ثالثاً: يوقف صرف المعاش المبكر إذا عاد صاحب المعاش الى العمل بالقطاع الحكومى أو العام أو الخاص بأجر يجاوز أجر تسوية المعاش أو أجره الأخير فى عمله السابق أيهما أكبر فإذا كان أجره الجديد أقل أذى اليه من المعاش الفرق.

رابعاً: لا تستحق إضافات المعاشات لمن يقل عمره فى تاريخ الصرف عن ٥٠ عاماً.

## عناصر وكيفية تحديد معاشات العجز والوفاة:

أوضحنا فى أكثر من موضع أن خطرى الوفاة والعجز من الأخطار التى لا يمكن لبشر التنبؤ بموعد تحققها على عكس الأمر بالنسبة لخطر الشيخوخة فإنه يمكن تحديد تاريخ تحققه بكل دقة إذا ما إستبعدنا احتمالات الوفاة أو العجز قبل بلوغ السن المعاشى.

ومن هنا تأتي المعاملة المعاشية والتأمينية الخاصة بحالات  
الوفاء والعجز على النحو التالي:

١ - تقرير أدنى نسبي لمعاش العجز والوفاء قدره ٦٥% من متوسط  
الاجر الشهري الذي أدت على اساسه الاشتراكات خلال السنه  
الاخيره من مدة الاشتراك في التأمين أو مدة الاشتراك في التأمين  
ان قلت عن ذلك، وذلك أيا كانت مدة الاشتراك.

ويسرى هذا الحد الأدنى على كل من معاش الاجر الاساسي  
ومعاش الاجر المتغير.

٢ - تحقيقا للمعداله بالنسبة لمن تطور مدة اشتراكهم في التأمين  
يراعى مايلي:

- تضاف مدة افتراضيه لمدة الاشتراك في التأمين مقدارها ثلاث  
سنوات أو المدة الباقية لبلوغ السن المعاشي أيهما أقل.  
- تحدد نسبة معاش الشيخوخه بافتراض استحقاقه عن مدة  
الاشتراك في التأمين مضافا اليها المدة الافتراضيه المشار اليها  
بالبند السابق.

- اذا تبين أن نسبة المعاش المشار اليها بالبند السابق تتجاوز  
٥٠% ( وهو مايتأتى اذا زادت مدة الاشتراك المحسوبة بواقع ١  
/ ٤٥ عن ٢٢ سنه و ٦ شهر ) فان معاش الوفاء أو العجز يتحدد  
على أساس هذه النسبه الاكبر ( منسويه الى متوسط الاجر  
الشهري الذي أدت على اساسه الاشتراكات في التأمين ) مع  
مراعاة زيادتها بنصف الفرق بينها وبين ٨٠%.

وعلى ذلك اذا كانت النسبه المستخلصه ٦٠% فان معاش  
العجز أو الوفاء يتحدد بواقع ٧٠% من متوسط الاجر الشهري  
وهي نسبة ال ٦٠%، مضافا اليها نصف الفرق بينها وبين نسبة  
ال ٨٠%، ( أى ٨٠ - ٦٠ = ١٠% ) .

٢

٣ - تسرى الاحكام المشار اليها بالبندين السابقين في حالة العجز  
الكامل أو الوفاء بعد انتهاء خدمه وذلك بالشروط الاتيه:  
- ثبوت العجز الكامل او وقوع الوفاء خلال سنه من تاريخ انتهاء  
الخدمة.

دراسات في التأمين الاجتماعي

- عدم بلوغ المؤمن عليه السن المعاشى فى تاريخ ثبوت العجز أو وقوع الوفاة.

- عدم قيام المؤمن عليه بصرف معاشه قبل ثبوتالعجز او وقوع الوفاة ويتوافر هذا الشرط حتى ولو قام المؤمن عليه بطلب صرف المعاش المبكر أو طلب صرف المعاش للفصل بقرار جمهورى أو لالغاء الوظيفة وذلك طالما لم يتم الصرف فعلا قبل ثبوت العجز أو وقوع الوفاة.

٤ - رأينا فى بيان متوسط الاجر الشهري الاساسى الذى يحسب على اساسه معاش الشيخوخه بالنسبة لغير الخاضعين فى تحديد اجورهم لقوانين أو لوائح توظيف أو لاتفاقات جماعيه، أنه يجب الا يجاوز ١٤٠% من متوسط الاجور فى الخمس سنوات السابقة على مدة المتوسط (وإذا قلت المده السابقه عن ٥ سنوات يراعى عدم تجاوز متوسط حساب المعاش عن متوسط السنوات السابقه مضافا اليه ٨% عن كل سنه).

ويفترض هذا الحكم تلافى زيادة الاجر المشار اليها زيادة غير حقيقيه بقصد اساءة استغلال التأمين وهو أمر وان كان نتصورا بالنسبه لمعاش الشيخوخه لمعرفه تاريخ استحقاقه مقدما فانه غير متصور بالنسبة لحالتي الوفاة والعجز فعلمهما عند اله سبحانه وتعالى، وبالتالي لا يسرى الحكم المشار اليه عند حساب معاش الوفاة أو العجز.

الا أننا نبادر الى المطاله بوجوب تطبيق حد ال ٤٠% المشار اليه عند حساب معاش الوفاة والعجز وذلك فى حالات انخفاض الاجر، اذ أن الحكمه من تطبيق ذلك الحد فى هذه الحالات هى تحقيق العدالة الأمينيه.

٥ - يحسب معاش العجز والوفاه عن الاجر المتغير على اساس المتوسط الشهري للأجور المتغيره التى أدت على اساسها الاشتراكات عن كامل مدة الاشتراك فى هذا الاجر مع زيادة هذا المتوسط بواقع ٢% عن كل من سنوات بالاجر المتغير مع مراعاة اهمال كسر السنه وبحيث لايزيد المتوسط الذى يحسب على اساسه المعاش عن ٣٧٥ جنيها.

دراسات في التأمين الاجتماعي