

# الباب الثالث

## تمويل

### نظام التأمين الإجتماعى المصرى للعاملين

تمهيد: الإشتراكات والمساهمة العامة

الفصل الأول: قواعد وإجراءات ومصادر الإشتراكات  
المبحث الأول: تناسب الإشتراكات مع الأجر التأمينى  
المبحث الثانى: أحكام ومبادئ تحديد وأداء الإشتراكات

الفصل الثانى: المبالغ الإضافية فى حالات التأخير والتخلف  
فى أداء مستحقات الهيئة التأمينية

تمهيد

المبحث الأول: المبالغ الإضافية فى حالات التأخير  
والتخلف (فوائد التأخير أو ريع الإستثمار)  
المبحث الثانى: عدم دستورية تعدد صور المبالغ  
الإضافية

الفصل الثالث: إقتضاء مستحقات الهيئة التأمينية  
المبحث الأول: المطالبات والمسئولية التضامنية  
المبحث الثانى: التقسيط والتقادم



## تمهيد: الإشتراكات والمساهمة العامة:

تستخدم في التأمين الإجتماعى عبارة الإشتراكات Contribution التى تقابل الأقساط Premiums فى التأمين التجارى، ذلك أن من أهم سمات نظم التأمين الإجتماعى تعدد مصادر التمويل فهناك المؤمن عليهم كما فى التأمين التجارى، وهناك أيضا أصحاب الأعمال والمجتمع ككل ممثلا فى الدولة، وهكذا يتعدد المتحملون بتكلفة التأمين كل يساهم Contribute فى تحمل التكلفة، ومن هنا جاءت عبارة الإشتراكات.

وتأخذ مساهمة الدولة أو المجتمع ككل صورا متعددة تمتد إلى مختلف أنواع التأمينات خاصة فى الدول المتقدمة وإلى حد ما فى الدول النامية فتأخذ إلى جانب مساهمات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال التى تسمى بالإشتراكات صورا أخرى يتعين أن نشير إليها قبل تناولنا للإشتراكات بمفهومها الضيق.

فإذا كان لنا أن نهتم بالوضع فى مصر فنتناوله على النحو التالى:

### ١- أوجه مساهمة ألغيت:

- إعانة غلاء معيشة وهذه تقرررت بالقطاع الحكومى لفترة إمتدت منذ عام ١٩٥٥ وحتى بدء العمل بقانون التأمين الإجتماعى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى ١/٩/١٩٧٥  
- ١% من الأموال المستثمرة فى الفترة إعتبارا من يناير ١٩٦٢ حيث تقرر قيام وزارة الخزانة بإستثمار أموال التأمينات بمعدل ٣,٥% على أن يضاف سنويا لهذه الفائدة ١% من الأموال المستثمرة وقد ألغيت هذه النسبة مع رفع معدل الفائدة الذى تؤديه الدولة عن الإحتياطيات المستثمرة.

### ٢- إشتراك بواقع ١% من الأجور:

وقد تم توجيهه للمساهمة فى تمويل تأمين البطالة فى الفترة من بدء العمل بتأمين البطالة فى أكتوبر ١٩٦٤ وحتى ١/٩/١٩٧٥ حيث أصبح من مصادر إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

وتؤدى الخزائنة العامة هذا الإشتراك إلى الهيئة المختصة فى أول الشهر التالى لتاريخ إستحقاق الأجر (م ١٧ بند ٣ من القانون).

٣- إلتزام الخزائنة العامة بأداء أى عجز على أن يكون ديناً: إهتم قانونى التأمينات الإجتماعية رقمى ٦٣ لسنة ١٩٦٤، ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالنص على التزام الخزائنة العامة بأداء أى عجز يسفر عنه الفحص الدورى للمركز المالى للهيئة ولا تكفى الاحتياطات والمخصصات المختلفة لتسويته، على أن يكون أداء العجز هنا ديناً فى ذمة الهيئة تلتزم بسداده للخزائنة العامة متى تحققت زيادة فى أموالها فى السنوات التالية.

٤- تحمل فروق رفع الحدود الدنيا الرقمية للمعاشات: يلاحظ هنا تطور الحد الأدنى الرقمية لمعاشات قانون التأمين الإجتماعى للعاملين من ٣٦٠ قرشاً إعتباراً من ١/٤/١٩٦٤ وحتى ١٩٧٥/٨/٣١ إلى ستة جنيهاً شهرياً (شاملة إعانة غلاء المعيشة) إعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ ثم تسعة جنيهاً شهرياً (شاملة إعانه غلاء المعيشة إعتباراً من ١٩٧٧/١/١) (م ٢/١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ ثم ١٢ جنيهاً شهرياً إعتباراً من ١٩٧٨/٧/١) وفقاً للقانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٨.

وإعتباراً من ١٩٨٠/١/١ إستحدثت إعانة غلاء إضافية بمقتضى القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٨٠ بإضافتها للحد الأدنى للمعاش يصبح المجموع ١٥ جنيهاً شهرياً.

وإعتباراً من ١٩٨١/٧/١ أضيفت فقرة أخيرة للمادة (٢٤) تقضى برفع الحد الأدنى للمعاش (غير المبكر) إلى عشرين جنيهاً (م ١٩، ١٧، ٦ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١) ثم رفع هذا الحد الأدنى إلى ٢٥ جنيهاً إعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ وإمتداد ذلك إلى حالات إستحقاق معاش العجز الجزئى الإصابى دون توافر شروط إستحقاق معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بالمادة الثالثة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧.

ورفع الحد الأدنى الرقمية لمعاش الأجر الأساسى إلى ٣٥ جنيهاً شهرياً شاملاً كافة الزيادات والإعانات التى تضاف إليه مساوياً الحد الأدنى للأجر الأساسى بإعتباره حداً أدنى للمعيشة . .

ومع ضم العلاوات الخاصة للأجر الأساسي تم رفع الحد الأدنى (الرقمى) لمعاش الأجر الأساسي إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ وحتى أول يوليو ١٩٩٧ بمقدار خمسة جنيهاً شهرياً كل سنة وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم المنتفعين بقوانين العلاوات الخاصة. وهكذا يرتفع الحد الأدنى لمعاشات المؤمن عليهم المنتفعين بقوانين العلاوات الخاصة من ٣٥ جنيهاً فى ٩٢/٦/٣٠ إلى ٦٥ جنيهاً إعتباراً من ١٩٩٧/٧/١.

٥- ٢٥% من معاش الأجر الأساسي بحد أدنى مقداره عشرون جنيهاً شهرياً وبحد أقصى مقداره خمسة وثلاثون جنيهاً شهرياً بعد تعدد عدة أساليب للزيادات (المادة ١٦٥ من قانون التأمين الإجتماعى وكذا أحكام الزيادات المنصوص عليها بالقوانين أرقام ٦١ لسنة ١٩٨١ و ١١٦ لسنة ١٩٨٢ و ٩٨ لسنة ١٩٨٣) إنتهت إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٩٢ الذى نص على تلك الزيادة فى إحدى الحالات الآتية:

أ- بلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها فى المادة ١٨ من قانون التأمين الإجتماعى المشار اليه. ب- المعاش المبكر متى كانت سن المؤمن عليه فى تاريخ طلب الصرف ٥٠ سنة فأكثر.

ج- إستحقاق معاش العجز الجزئى الناتج عن إصابة عمل غير منتهى للخدمه متى توافرت إحدى حالات إستحقاق المعاش المنصوص عليها فى البندين السابقين. وتحدد الزيادة بنسبة ٢٥% من المعاش بحد أدنى مقداره عشرون جنيهاً شهرياً وبحد أقصى مقداره خمسة وثلاثون جنيهاً شهرياً.

وتسرى فى شأن الزيادة الأحكام الآتية:

- تحسب على أساس معاش المؤمن عليه عن الأجر الأساسى.  
- تستحق بالإضافة للحدود القصوى للمعاشات بما لا يجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير.  
- يراعى عدم تكرار هذه الزيادة ويسرى هذا الحكم فى الزيادة المماثلة التى حلت محلها ويصدر وزير التأمينات قواعد تطبيق هذا الحكم.  
- تعتبر هذه الزيادة جزءاً من المعاش وتسرى فى شأنها جميع أحكامه وتتحمل الخزانه العامه بقيمتها.

٦- فروق الحد الأقصى النسبى للمعاش المستحق عن العلاوات الخاصة التى تقررت سنوياً منذ يوليو ١٩٨٨ للعاملين بالقطاعات الحكومى والعام ولم تضم للأجر الأساسى.

وإلى هنا نتناول في ثلاثة فصول الاشتراكات باعتبارها المصدر الأساسي للتمويل مع بيان أحكام إقتضائها وغيرها من مستحقات الهيئة التأمينية وذلك على النحو التالي:

١- فصل أول عن قواعد وإجراءات ومصادر الاشتراكات نتناول فيه من خلال مبحثين الأجر التأميني كوعاء لتحديد الاشتراكات وأحكام ومبادئ تحديد وأداء الاشتراكات.

٢- فصل ثان عن المبالغ الإضافية في حالات التأخير والتخلف في أداء مستحقات الهيئة التأمينية نتناول فيه من خلال مبحثين المبالغ الإضافية في حالات التأخير والتخلف (فوائد التأخير أو ريع الإستثمار) مع بيان ما قضت به المحكمة الدستورية من عدم دستورية تعدد صور المبالغ الإضافية.

٣- فصل الثالث نتناول فيه أحكام إقتضاء مستحقات الهيئة التأمينية في مبحثين الأول عن المطالبات والمسئولية التضامنية والثاني عن التقسيط والتقدم.

## الفصل الأول قواعد وإجراءات ومصادر الاشتراكات

المبحث الأول: تناسب الاشتراكات مع الأجر التأميني  
المبحث الثاني: أحكام ومبادئ تحديد وأداء الاشتراكات

## المبحث الأول تناسب الإشتراكات مع الأجر التأمينى

من أهم الموضوعات التى تهتم بها نظم التأمين الإجتماعى للعاملين تلك المتعلقة بتحديد مفهوم الأجر.. ذلك أن الأجر هو وعاء الإشتراكات.. وحيث ترتبط به المزايا التأمينية (كما هو الحال فى مصر بالنسبة لقانون التأمين الإجتماعى للعاملين) فإنه يعتبر أيضا أساس حساب المزايا التأمينية... وإذا كان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد أخذ بمبدأ تناسب المزايا والإشتراكات مع الأجور فنظرا لإهتمامه بمعالجة مشاكل التطبيق العملى فقد عدل جزئيا عن الأخذ بفكرة الأجر الإجمالى التى كانت تأخذ بها تشريعات التأمينات الإجتماعية السابقة (٢٠١) حين كانت تعند بمفهوم الأجر الإجمالى كما جاء بقانون العمل وبالمادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى والذى يشمل- كما إنتهت محكمة النقض - كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا كان نوعه ومهما كانت تسميته طالما كان مقابل العمل موضوع العقد.

وهكذا فإن القانون الحالى للتأمين الإجتماعى للعاملين قد نص على مفهوم خاص للأجر يعمل به فى تطبيق أحكامه -نزولا على إعتبرات عديده منها مشاكل التطبيق (حيث يلاحظ أن بعض تطبيقات عناصر الأجر وفقا لقانون العمل والقانون المدنى يرتهن بأمر وشروط تعند بالوقائع ويثور النزاع عادة حول مدى توافرها وحول تكييفها) ونزولا على إرتفاع نسب الإشتراكات.

---

(١) إهتم المشرع فى فترة العمل بالقوانين ٤١٩ لسنة ١٩٥٥، ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ (خلال المدد من ١٩٥٦/٤/١ وحتى ١٩٥٩/٧/٣١) بإيراد نص صريح يحدد المقصود بالأجر الذى تؤدى على أساسه الإشتراكات بأنه ذلك الأجر الإجمالى للعامل والذى يشمل ما يتناوله من أجر أصلى ثابت مضافا إليه علاوة غلاء المعيشة والعمولات ومكافآت الإنتاج المدفوعة، مع مراعاة حساب العمولات والمكافآت المذكورة على أساس المتوسط الشهرى لما تقاضاه العامل منها فى السنة الميلادية السابقة.

(٢) أحال المشرع فى فترة العمل بالقوانين ٩٢ لسنة ١٩٥٩، ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (خلال المدد من ١٩٥٩/٨/١ وحتى ١٩٧٥/٨/٣١) إلى المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المعمول به وقتئذ) وبالتالي المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى حيث لا يرد حكم بقانون العمل المشار إليه وبذلك يفهم الأجر بأنه كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا ما كان نوعه ومهما كانت تسميته وذلك طالما كان مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد.



على أى حال فقد توسع النظام فى هذا المفهوم الضيق للأجر التأمينى بصورة ملحوظة فى إبريل ١٩٨٤ حيث ضم عناصر عديدة تحت مسمى الأجر المتغير وبدأت بها مدة اشتراك جديدة يحسب عنها معاشا مستقلا سمي بمعاش الأجر المتغير.. وهكذا فإنه وفقا لقانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ٨٤ فإنه يقصد بالأجر<sup>(١)</sup> كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي<sup>(٢)</sup> من جهة عمله الأصلي لقاء عمله الأصلي ويشمل:

(١) تتعدد مفاهيم الأجر فى مصر فهناك مفهوم للأجر وفقا لأحكام القانون المدنى (المادتين ٦٨٣، ٦٨٤) وقانون العمل ومفهوم للأجر فى تطبيق النظام المحاسبى الموحد وفى تطبيق قوانين الضرائب كما أن هناك مفهوما للأجر فى تطبيق قانون التأمين الإجتماعى منذ ١٩٧٥/٩/١ اختلف جزريا قبل ١٩٨٤/٤/١ عنه إعتبارا من ١٩٨٤/٤/١ (التعديلات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤).

(٢) وفى الواقع فإن هذا العنصر يحدد الشروط الواجب توافرها فى مقابل العمل حتى يعتبر أجرا فى تطبيق قانون التأمين الإجتماعى.

ففى البداية يجب أن يكون المقابل فى صورة نقدية، ومن هنا لا تعتبر المزايا العينية من قبيل الأجر فى تطبيق قانون التأمين الإجتماعى إعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ ولا يغير من ذلك صرف تلك المزايا فى صورة نقدية، كبدل مسكن أو بدل ملابس أو بدل وجبة غذائية، إذ أن صاحب العمل يلتزم أصلا بتوفيرها عينا.

ويجدر بيان أن المزايا العينية جزءا من الأجر فى تطبيق قانون العمل والذى نص صراحة على إعتبارها من عناصر الأجر، مؤكدا بذلك إنه لا يهمل فى إعتبار مقابل العمل أجرا أن يكون فى صورة عينية طالما أن ما يقدم عينا يمثل إمتياز للعامل.

وحيث تدق التفرقة بين ما يعتبر إمتياز للعامل وما لا يعتبر كذلك مما يقدم عينا، فإننا نرى أن الفصيل فى ذلك توفير أحد أوجه الإنفاق المعتاده أو تحقيق إضافة للدخل من عدمه.

فإذا ما قام صاحب العمل بتوفير سكن للعامل وأسرته قريبا من المدارس الأولية للأطفال، فلا شك أن ذلك يعتبر ميزه عينية يتعين تقويمها نقدا وإعتبارها من عناصر الأجر.

وعلى العكس من ذلك فلا يعتبر أجرا توفير سكن للعامل دون السماح له باصحاب أسرته به صراحة أو كان فى ذلك مشقة عملية.

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

ومن ناحية أخرى فإنه لا يكفى أن يكون مقابل العمل نقديا حتى يعتبر أجرا بل يجب أن يكون المقابل النقدي لقاء العمل الأصلي 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 الأصلي، كما لا يعتبر كذلك مقابل الساعات الإضافية التى تزيد على ساعات العمل الأصلية ما لم تتوافر فيها صفة الدورية والانتظام وتعطل ذلك حاجة العمل وظروف النقل.

ومن هنا فإن مقابل الساعات الإضافية لا يعتبر بحكم الأصل جزءا من الأجر لأنه لا يقابل ساعات العمل الأصلية على أن الساعات الإضافية (التي تجاوزت ساعات العمل المتفق عليها أو المقررة قانونا) إذا إتسمت بالدورية والانتظام كأن تتطلب حاجة العمل تشغيل العاملين ساعات إضافية بصفة

دائمة إلى جانب ساعات التشغيل المحدده قانونا، فإنها تأخذ حكم ساعات العمل الأصلية وعندئذ يعتبر المقابل الذى يعطى عنها من عناصر الأجر وتحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الإجتماعية.=

١- الأجر الأساسى ويقصد به:

(أ) الأجر المنصوص عليه فى الجداول المرفقة بنظم التوظيف بالنسبة للعاملين بالقطاعات الحكومى والعام.

(ب) الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعدة منه العناصر التى تعتبر جزءا من الأجر المتغير بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص مع مراعاة ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجر المنصوص عليه فى الجداول المشار إليها فى البند (أ) وألا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه سنويا.

ويلاحظ هنا أنه إذا كان الأجر كله محسوبا بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر أجرا أساسيا وذلك فى حدود الحد الأقصى المشار إليه والبالغ ٣٠٠٠ جنيه. (١)

= ومن الصور الواضحة فى هذا المجال ما يجرى عليه العمل ببعض المصانع من تشغيلها طوال السـ ٢٤ ساعة ثلاثة ورديات مدة كل منها ثماني ساعات فى حين أن ساعات العمل محددة بسبع فقط فتكون هناك ساعة إضافية (تسمى بالساعة الثامنة أو التجهيزية حيث تتم فيها تجهيز العمل للوردية التالية) يعتبر مقابلها أجرا نظرا لأن تلك الساعة أخذت حكم ساعات العمل الأصلية لإتسامها بالدورية والانتظام.

وبالطبع فإنه إذا لم تتسم الساعات الإضافية بالدورية والانتظام وبالتالي صرف مقبلها بصفة عرضية أو بمناسبة معينة فلا يعتبر عندئذ جزءا من الأجر. ومن المتفق عليه أن الدورية والانتظام والثبات من المسائل المتعلقة بالواقع، فإذا ما ثار بشأنها نزاع بين صاحب العمل والعاملين لديه إنعقد الاختصاص لمكتب علاقات العمل المختص وإستقل بتقديرها قاضى الموضوع عند رفع النزاع إلى القضاء.

(١) صدر فى أول يونيو ١٩٩٢ القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ليعمل به اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ متضمنا تعديلات أساسية فى مفهوم الأجر التأميني تتمثل فى رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى تدريجيا (م٣) حيث نص على أن تضاف إلى أجر الإشتراك الأساسى العلاوات الخاصة المشار إليها بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ وذلك اعتبارا من التواريخ المحددة بهذا القانون (بند ٢) وبالتالي يتم رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك المشار إليه سنويا بقيمة العلاوة الخاصة المقرر إضافتها وذلك بحد أقصى يساوى قيمة العلاوة منسوبة إليه (أى منسوبة إلى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى والبالغ ٣٠٠٠ جنيه شهريا).

وفى ذات الاتجاه وإعتبارا من أول يوليو ١٩٩٨ بدأ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٩٨ الذى نص علنا تضاف إلى أجر الإشتراك الأساسى العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ و٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ و٢٣ لسنة ١٩٩٥ و٨٥ لسنة ١٩٩٦ و٨٢ لسنة ١٩٩٧ و٩٠ لسنة ١٩٩٨ وذلك اعتبارا من التواريخ المحددة بهذه القوانين وبالتالي رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك المشار إليه سنويا بقيمة العلاوة الخاصة المقرر إضافتها (بند ٢) وذلك بحد أقصى يساوى قيمة العلاوة منسوبة إليه (أى منسوبة إلى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى والبالغ ٣٠٠٠ جنيه سنويا أى ٢٥٠ جنيه شهريا).

وفى ضوء ذلك يصور لنا الجدول التالى الزيادات السنوية فى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الشهرى اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ وحتى ٢٠٠٣/٧/١.

=

## ٢- الأجر المتغير ويقصد به:

"بأقى ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص الحوافز، العمولات، الوهبة، البدلات والأجور الإضافية، التعويض عن جهود غير عادية، إعانة غلاء المعيشة، العلاوات الإجتماعية، العلاوة الإجتماعية الإضافية، المنح الجماعية، المكافأة الجماعية، نصيب المؤمن عليه فى الأرباح، ما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسى. وقد أضيفت إلى العناصر السابقة إعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ العلاوات الخاصة.

هذا وفى مجال تحديد العناصر المشار إليها وبيان قواعد حسابها صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ المعدل بالقرار رقم ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧ والخاص بالبدلات كما صدرت قرارات وزير التأمينات أرقام ٧٥ لسنة ١٩٨٤ فى شأن قواعد حساب عناصر الأجر المتغير فضلاً عن القرار الخاص بالوهبة الصادر برقم ١٥٤ لسنة ١٩٧٧ والقرارات الخاصة بضم العلاوات الخاصة للأجر المتغير أو للأجر الأساسى.

هذا وللأجر المتغير حداً أقصى قدره ٦٠٠٠ جنية سنوياً ويشمل:  
١- حوافز الإنتاج أو مكافأة زيادة الإنتاج التى تستحق وفقاً لنظام صادر من الجهة المختصة (مجلس الإدارة بالنسبة إلى الشركات العامة) وبشرط شموله لجميع القواعد والأسس الموضوعية المتعلقة بكمية

### تطور الحد الأقصى للأجر الأساسى

الحد الأقصى	تاريخ الزيادة الجديدة	الزيادة منسوبة إلى ٢٥٠ جنية	الحد الأقصى الشهرى	التاريخ
٣٠٠,٠	٩٢/٧/١	٥٠,٠	٢٥٠,٠	٩٢/٦/٣٠
٣٣٧,٥	٩٣/٧/١	٣٧,٥	٣٠٠,٠	٩٣/٦/٣٠
٣٧٥,٠	٩٤/٧/١	٣٧,٥	٣٣٧,٥	٩٤/٦/٣٠
٤١٢,٥	٩٥/٧/١	٣٧,٥	٣٧٥,٠	٩٥/٦/٣٠
٤٥٠,٠	٩٦/٧/١	٣٧,٥	٤١٢,٥	٩٦/٦/٣٠
٥٠٠,٠	٩٧/٧/١	٥٠,٠	٤٥٠,٠	٩٧/٦/٣٠
٥٢٥,٠	٩٨/٧/١	٢٥,٠	٥٠٠,٠	٩٨/٦/٣٠
٥٥٠,٠	٩٩/٧/١	٢٥,٠	٥٢٥,٠	٩٩/٦/٣٠
٥٧٥,٠	٢٠٠٠/٧/١	٢٥,٠	٥٥٠,٠	٢٠٠٠/٦/٣٠
٦٠٠,٠	٢٠٠١/٧/١	٢٥,٠	٥٧٥,٠	٢٠٠١/٦/٣٠
٦٢٥,٠	٢٠٠٢/٧/١	٢٥,٠	٦٠٠,٠	٢٠٠٢/٦/٣٠
٦٥٠,٠	٢٠٠٣/٧/١	٢٥,٠	٦٢٥	٢٠٠٣/٦/٣٠
		٤٠٠,٠		

الإنتاج أو جودته أو معدلات الأداء التي يستحق على أساسها الحافز سواء بالنسبة للعامل أو مجموع العاملين (١).

٢- العمولات بذات المفهوم المعمول به قبل ١/٤/١٩٨٤ (٢).  
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 التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

٣- جميع البدلات المستحقة للعاملين عدا: (٣)  
- البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها الوظيفة (عدا بدل التمثيل الذي يعتبر بالتالي من عناصر أجر الإشتراك منذ ١/٧/١٩٨١) ومثالها بدل السفر وبدل الانتقال وبدل حضور الجلسات (٣).  
- البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية وفقا للمعمول به قبل ١/٤/١٩٨٤ ومثالها بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة.

(١) من المتفق عليه أن الأجر يحسب بإحدى طريقتين إما بالزمن أي بالوحدات الزمنية (كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر) أو بالإنتاج بوحدات قياس الإنتاج (كالوزن أو الكيل أو المساحة أو العدد) وقد أضاف مجلس الشعب (أو بهما معا) تأكيدا للشائع حيث يتقاضى العامل اجرا ثابتا بالمدة ومكافأة ترتبط بكمية أو جودة الإنتاج.

ومن هنا نص القانون على إعتبار حوافز الإنتاج أو مكافأة زيادة الإنتاج التي يستحقها العامل نظير ما يبذله من جهد غير عادي وعنايه وكفاية في النهوض بعمله من عناصر أجر الإشتراك ولا يغير من ذلك عدم ثباتها فهذا أمر طبيعي طالما ترتبط ارتباطا مباشرا بكمية أو جودة الإنتاج، فالإنتاج لا يختلف من عامل لآخر فقط بل يختلف بالنسبة للعامل الواحد من يوم لآخر (في هذا تتفق جميع قوانين التأمين الإجتماعي).

(٢) يقصد 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 التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

(٣) إن تعريف الأجر كما ورد في قانون العمل والقانون المدني وكذا ما إتجه اليه الفقه والقضاء يحدد معالم ما يعتبر اجرا بانه كل ما يقابل العمل أما ما يصرف للعامل في نظير أعباء أو نفقات يتطلبها العمل فلا يدخل ضمن عناصر الأجر.

ومن هنا فإن بدل طبيعة العمل الذي يصرف لبعض الوظائف كالمهنيين (بدل تخصص) والأطباء والصيدال (بدل تفرغ) وأخصائي ومساعد المعامل والأشعة (بدل عدوى) يعتبر من عناصر الأجر، كما يعتبر كذلك بدل الإغتراب وبدل الأعصاب وبدل سماعة التليفون والبدلات المشابهة.

وعلى العكس من ذلك بدل الانتقال الثابت وبدل التمثيل وبدل حضور جلسات مجالس الإدارة والبدلات المماثلة التي تعتبر نفقات مستردة ولا تعتبر من الأجر التأميني وفقا لقرار رئيس الوزراء رقم ٩ لسنة ١٩٨١ المعمول به إعتبارا من ١/٧/١٩٨١.

- البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه داخل جهة العمل الأصلية أو خارجها بعض الوقت.

٤- الوهبة التي جرى العرف على أدائها متى كانت هناك قواعد تسمح بضبطها. (١)

الأصل في الأجر إنه إلتزام على صاحب العمل تجاه العامل مقابل إلتزام الأخير بأداء العمل المتفق عليه ومن هنا فإن من الغريب أن يقال بأن الوهبة التي يؤديها العميل وهو ليس طرفاً في عقد التأمين جزء من الأجر مع ما يترتب على ذلك من إلتزامات تقع على عاتق صاحب العمل منها أداء إشتراكات التأمينات الإجتماعية عن الوهبة.

ومع ذلك فقد نص كل من قانون العمل والقانون المدني على إعتبار الوهبة جزءاً من الأجر بشروط معينة بل وعلى إنه يجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبه وما يتناوله من طعام.

وحتى يزول وجه الغرابه هنا تبادر إلى القول بأنه لإعتبار الوهبة جزءاً من الأجر شرطين يواجهان ما قد يدعيه صاحب العمل بأنه لا علم له بما يتقاضاه عماله من وهبه وإنه حتى ولو علم بذلك فمن أين له أن يعرف ما قد حصلوا عليه فعلاً.

ومؤدى الشرطين المشار إليهما أن الوهبة لا تلحق بالأجر إلا في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف على أداء وهبة وكانت لها قواعد تسمح بضبطها أي بتحديدتها.

(١) الأصل في الأجر إنه إلتزام على صاحب العمل تجاه العامل مقابل إلتزام الأخير بأداء العمل المتفق عليه ومع ذلك فقد نص كل من قانون العمل والقانون المدني على إعتبار الوهبة جزءاً من الأجر في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف على أداء وهبه وكانت لها قواعد تسمح بضبطها أي بتحديدتها مما يستلزم وجوب توافر الشروط الآتية في الوهبة حتى تعتبر من قبيل الأجر في تطبيق قانون التأمين:

١- أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة على أساس نسبة مئوية محددة مقدماً من المبالغ المستحقة على العملاء (الـ ١٠% خدمه)، وفي هذه الصورة يشترط صاحب العمل على العميل أن يؤدي علاوة على حسابيه، نسبة معينة منه نظير خدمات العمال فينشأ عن هذا الإشتراط لمصلحة الغير في ذمة العميل وحق مباشر للعامل.

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

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

وهكذا فإنه حيث يجوز فى بعض الأعمال، كأعمال الفنادق والمطاعم... الخ، ألا يكون للعامل من أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام فيجب لذلك أن 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 إشرافه. ومن الصور السائدة فى وقتنا المعاصر تلك النسبة المئوية من ثمن البيع والتي يؤديها العملاء (الـ ١٠% خدمة)، وفى هذه الصورة يشترط صاحب العمل على العميل أن يؤدي علاوة على حسابيه نسبة معينة منه نظير خدمات العمال فينشأ عن هذا الإشتراط لمصلحة الغير فى ذمة العميل وحق مباشر للعامل.

٥- العلاوات الخاصة المقررة للعاملين بالقطاعين الحكومى والعام  
إعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ (١)

٦- المنح الجماعية: ويقصد بذلك تلك المنصوص عليها فى لوائح العمل أو التي يقرها صاحب العمل لجميع العاملين. (٢)

(١) وقد صدرت فى هذا الشأن قرارات وزير التأمينات أرقام ٣٥ لسنة ٨٧ بإضافة علاوة الـ ٢٠% المقررة بالقانون ١٠٢ لسنة ١٩٨٧/٧/١ إعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ لسنة ٨٨ بإضافة علاوة الـ ١٥% المقررة بالقانون ١٤٩ لسنة ١٩٨٨/٧/١ إعتباراً من ١٩٨٨/٧/١، ٣٨ لسنة ٨٩ بإضافة علاوة الـ ١٥% المقررة بالقانون ١٢٣ لسنة ١٩٨٩/٧/١ إعتباراً من ١٩٨٩/٧/١، ٣٦ لسنة ٩٠ بإضافة علاوة الـ ١٥% المقررة بالقانون ١٣ لسنة ١٩٩٠/٧/١ إعتباراً من ١٩٩٠/٧/١، ١٠ لسنة ٩١ بإضافة علاوة الـ ١٥% المقررة بالقانون ١١٣ لسنة ١٩٩١/٧/١ إعتباراً من ١٩٩١/٧/١، ١٠ لسنة ٩٢ بإضافة علاوة الـ ٢٠% المقررة بالقانون ٢٩ لسنة ١٩٩٢/٧/١ إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١، ٤٣ لسنة ٩٣ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ١٧٤ لسنة ١٩٩٣/٧/١ إعتباراً من ١٩٩٣/٧/١، ٥٣ لسنة ٩٤ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤/٧/١ إعتباراً من ١٩٩٤/٧/١، ٣٩ لسنة ٩٥ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ٢٣ لسنة ١٩٩٥/٧/١ إعتباراً من ١٩٩٥/٧/١، ٧٠ لسنة ٩٦ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ٨٥ لسنة ١٩٩٦/٧/١ إعتباراً من ١٩٩٦/٧/١، ٢٥ لسنة ٩٧ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ٨٢ لسنة ١٩٩٧/٧/١ إعتباراً من ١٩٩٧/٧/١، ٤٠ لسنة ٩٨ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ٩٠ لسنة ١٩٩٨/٧/١ إعتباراً من ١٩٩٨/٧/١.

(٢) الأصل فى المنحة أن يكون أداؤها إختيارياً لصاحب العمل فله الحق فى أدائها للعامل أو الإمتناع عن ذلك دون إبداء الأسباب.

ومع ذلك فإنه وفقاً لحكم المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمادة ٦٨٣ من القانون المدنى فإن كل منحه تعطى للعامل علاوة على الأجر، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك، يعد جزءاً من الأجر فى الحالتين الآتيتين:

(١) أن تكون المنحة مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال. =

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

ومن هنا فإنها لا تعتبر، بحكم الأصل، من قبيل الأجر الذي يعتبر إلتزاما يتعين على صاحب العمل الوفاء به كمقابل لإلتزام العامل بأداء العمل لحسابه وتحت إشرافه.

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

(١) أن تكون المنحة مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال.

ومن الواضح هنا إنه طالما تم الإلتفاق على المنحة أصبحت إلتزاما على صاحب العمل وفقدت بالتالي صفتها الإختيارية وبالتالي كان من الطبيعي إعتبارها جزء من الأجر.

(٢) أن يكون العرف قد جرى بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا.

ونرى هنا عدم دقة الصياغة فحيث يجرى العرف على منح العلاوة فلن يعتقد العمال فقط إنها جزءا 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 الإعتياد على أمر من الأمور والثاني معنوي وهو الإعتقاد الذي ينشأ في الأذهان بأن هناك مصدرا للإلتزام بهذا الأمر الذي جرت العادة عليه وفي حقيقة الأمر فإن مصدر الإلتزام هنا هو الإعتقاد ذاته.

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

---

= (٢) أن يكون العرف قد جرى بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا. والعرف له ركنان أولهما مادي وهو الإعتياد على أمر من الأمور والثاني معنوي وهو الإعتقاد الذي ينشأ في الأذهان بأن هناك مصدرا للإلتزام بهذا الأمر.

وهكذا تعتبر جزءاً من الأجر إذا تم صرفها لمدة إستقرت المحاكم على إنها لا تقل عن ثلاث سنوات (حتى يستقر فى أذهان مستحقيها إنها أصبحت جزءاً من أجورهم) وأن يتم الصرف فى مواعيد ثابتة أو تكاد تكون كذلك وبمعدل ثابت (فلا ينال من هذا الشرط التغيير الطفيف فى قيمة المنحة أو موعد صرفها بين سنة وأخرى) وأخيراً يجب أن يتم صرف المنحة لجميع العمال أو طائفته معينه منهم.

ومتى توافرت الشروط الثلاثة السابقة تحقق للمنحة نوع من الراتبه التى ينشأ معها الإعتقاد بانها أصبحت جزءاً من الأجر، ويتوافر بالتالى العرف وتصبح حقاً مكتسبه للعمال وجزءاً من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم حتى ولو إنخفضت أرباحه أو تحققت خسارة.

والتزام صاحب العمل بصرف المنحة التى جرى العرف على صرفها إمتياز لعماله وحق لهم ويتعين عليه مساواة العمال الجدد فى هذا الإمتياز أسوة بزملائهم القدامى الذين حصلوا على هذا الحق.

#### ٧- المكافأة الجماعية: وفقاً لذات مفهوم المنح الجماعية. (١)

٨- التعويض عن الجهود غير العادية إذا تطلب العمل ذلك بصفة دائمة سواء على مستوى العاملين ككل أو بعض القطاعات أو الأجهزة أو الفروع على النحو.

٩ - إعانة غلاء المعيشة وذلك بعكس الأمر قبل ١/٤/١٩٨٤.

١٠- العلاوة الإجتماعية.

١١- العلاوة الإجتماعية الإضافية.

١٢- الأجرور الإضافية إذا كانت حاجة العمل بالمنشأه تتطلب تشغيلاً إضافياً بصفة دائمة بالإضافة إلى ساعات العمل الأصلية.

١٣- ما زاد على الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى وقد نص على ذلك صراحة القرار الوزارى رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٧.

١٤- نصيب المؤمن عليه فى الأرباح: ويقصد بذلك ما يحصلون عليه علاوة على أجرهم.

---

(١) راجع الهامش السابق.



... ولنا أن نلاحظ أخيرا وفي ضوء ما سبق إنه لا تعتبر من عناصر الأجر المتغير العناصر الآتية:

- المنح والمكافآت التشجيعية الفردية وتلك التي لا تنص عليها لوائح العمل ما لم تصرف لجميع العاملين أو مجموعه 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 العمل خارج البلاد.
- الأجر الإضافية والجهود غير العادية غير الدائمة (١).
- ما يصرف للعامل من بدلات لقاء الإنتداب بعض الوقت أو لقاء نفقات فعلية (عدا بدل التمثيل) أو لقاء مزايا عينية.

هذا وفي أول يونيو ١٩٩٢ صدر القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ليعمل به اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ متضمنا خطة لضم العلاوات الخاصة إلى الأجر الأساسي (ولو تجاوز العامل بها نهاية ربط الدرجة والمربوط الثابت المقررة لوظيفة أو منصفة) على النحو التالي:

- العلاوة المقررة بالقانون ١٠١ لسنة ٨٧ اعتبارا من أول يوليو سنة ٩٢.
- العلاوة المقررة بالقانون ١٤٩ لسنة ٨٨ اعتبارا من أول يوليو سنة ٩٣.
- العلاوة المقررة بالقانون ١٢٣ لسنة ٨٩ اعتبارا من أول يوليو سنة ٩٤.
- العلاوة المقررة بالقانون ١٣ لسنة ٩٠ اعتبارا من أول يوليو سنة ٩٥.
- العلاوة المقررة بالقانون ١٣ لسنة ٩١ اعتبارا من أول يوليو سنة ٩٦.
- العلاوة المقررة بالقانون ٨٢ لسنة ٩٢ اعتبارا من أول يوليو سنة ٩٧.

(١) من المفترض أن للعمل موضوع العقد ساعات معينة يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه خلالها. ومن هنا فإن مقابل الساعات الإضافية لا يعتبر بحكم الأصل جزءا من الأجر لأنه لا يقابل ساعات العمل الأصلية على أن الساعات الإضافية (التي تجاوزت ساعات العمل المتفق عليها أو المقررة قانونا) إذ اتسمت بالدورية والانتظام كأن تتطلب حاجة العمل تشغيل العاملين ساعات إضافية بصفة دائمة إلى جانب ساعات التشغيل المحددة قانونا، فإنها تأخذ حكم ساعات العمل الأصلية وعندئذ يعتبر المقابل الذي يعطى عنها من عناصر الأجر وتحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الإجتماعية. ومن الصور الواضحة في هذا المجال ما يجرى عليه العمل ببعض المصانع من تشغيلها طوال الـ ٢٤ ساعة ثلاثة ورديات مدة كل منها ثماني ساعات في حين إن ساعات العمل محددة بسبع فقط فتكون هناك ساعة إضافية (تسمى بالساعة الثامنة أو التجهيزية حيث تتم فيها تجهيز العمل للوردية التالية) يعتبر مقابلها أجرا نظرا لأن تلك الساعة أخذت حكم ساعات العمل الأصلية لإتسامها بالدورية والانتظام.

وفى ذات الإتجاه وإعتبارا من أول يوليو ١٩٩٨ صدرت تباعا وسنويا قوانين بمنح علاوات خاصة يتم ضمها بعد ٥ سنوات من إستحقاقها إلى الأجر الأساسى وبالتالي رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك المشار إليه سنويا بقيمة الحد الأقصى للعلاوة الخاصة منسوبة إلى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى والبالغ ٣٠٠٠ جنيه سنويا أى ٢٥٠ جنيه شهريا على النحو المبين بالجدول بهامش ص ٢٦٩ .  
ولا يترتب على الضم وفقا للفقرة السابقة حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية.

وهكذا فقد أدى الإهتمام بتحقيق دور التأمينات الإجتماعية فى ضمان مستوى المعيشة ومع تعدد عناصر الأجور لمواجهة الإرتفاع المستمر فى الأسعار ومع إستمرار العمل بجداول الأجور الواردة بقوانين العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام بحيث أصبح الأجر الأساسى وعناصره التأمينية أقل من الأجر الإجمالى الفعلى بصورة ملحوظة أصبحت هناك ثلاثة مكونات أو أجزاء للأجر ومن ثم للمعاش على النحو التالى:

١- معاش للأجر الأساسى بحد أقصى متزايد (٥٧٥ جنيه فى ٢٠٠٠/٧/١) يحسب على أساس متوسط الأجر فى السنة الأخيرة لحالات الوفاة والعجز وعلى أساس متوسط الأجر فى السنتين الأخيرتين لغير ذلك من الحالات.

٢- معاش لما سمي بالعلاوات الخاصة التى تمنح للعاملين بالقطاعين الحكومى والعام منذ ١٩٨٧ ويحسب فى حالات إنتهاء مدة الخدمة للتقاعد عن مدة إشتراك قدرها ٢٤٠ شهرا بنسبة تتراوح بين ٧٠% و ٨٠% من مبلغ العلاوة.

٣- معاش لباقي عناصر الأجر (ومن بينها ما يجاوز الحد الأقصى للأجر الأساسى) والتى سميت بالأجر المتغير - سواء ما تقرر إعتباره من عناصر الأجر إعتبارا من ١٩٨٤/٤/١ أو عناصر الأجر بالإنتاج والعمولة والوهبة والبدلات التى كانت تؤدى على أساسها الإشتراكات قبل ١٩٨٤/٤/١ (وذلك بحد أقصى ٥٠٠ جنيه) ويحسب على أساس متوسط هذا الأجر عن كامل مدة الإشتراك بعد زيادته بواقع ٢% عن كل سنة كاملة من سنوات حساب المتوسط.

## المبحث الثانى أحكام ومبادئ تحديد وأداء الإشتراكات

الأجر التأمينى الذى تنسب اليه الإشتراكات (الإشتراكات نسب مئوية من الأجر التأمينى):

أولاً: إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة:

تزايدت نسب إشتراكات هذا التأمين، سواء فى ذلك تلك التى يتحملها العمال أو أصحاب الأعمال، مع التطور المستمر والمتلاحق فى مزاياه فارتفعت من ١٢,١% من الأجر الشهرية للعاملين فى الفترة من ١٩٥٦/٤/١ وحتى ١٩٩٦/١٢/٣١ (توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بحيث يقطع من أجر العمال ٥% منها كإدخار ويتحمل صاحب العمل نسبة مماثلة تحت حساب مكافأة نهاية الخدمة كما يتحمل ٢% من الأجر الشهرية لحساب تأمين العجز والوفاة وذلك فضلاً عن ٠,١% من الأجر الشهرية لمواجهة الخسائر التى قد تتعرض لها مؤسسة التأمين والإدخار وتتنفذ نتيجة لعدم تمكنها من تحصيل مكافآت نهاية الخدمة وفروقاتها لإفلاس أصحاب الأعمال وما شابه ذلك) إلى ٢١,١% من الأجر الشهرية للعاملين فى الفترة من ١٩٦٢/١/١ وحتى ١٩٦٤/٣/٣١ مع إستحداث نظام معاشات الشيخوخة (توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ١: ٢ حيث يقطع من أجر العمال ٧% منها شهريا ويتحمل الباقي أصحاب الأعمال).

وفى الفترة من ١٩٦٤/٤/١ وحتى ١٩٧١/٩/٣٠ إستحدث التأمين الإضافى ضد العجز والوفاه ليوفر تعويضاً نقدياً للعمال والمستحقين عنهم يودى إلى جانب المعاش ويتناسب عكسياً مع السن مراعاة للعجز والوفاة فى سن مبكرة حيث يكون الأجر وبالتالي المعاش منخفض نسبياً ومن هنا رفعت حصة العامل من الإشتراكات إلى ٨% من أجره الشهرى بدلاً من ٧% منه وفى ذات الوقت روى إلغاء نسبة الـ ٠,١% من الأجر التى كان يتحملها أصحاب الأعمال مع تقرير إستحقاق مكافآت نهاية الخدمة وفروقاتها فى أول الشهر التالى لإنتهاء الخدمة.

وهكذا أصبحت إشتراكات التأمين فى هذه الفترة ٢٢% من الأجر  
توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ٤ : ٧ (٨% العامل، ١٤%  
صاحب العمل).

وفى الفترة من ١٩٧١/١٠/١ وحتى ١٩٧١/١٢/٣١ رفعت  
حصة صاحب العمل فى الإشتراكات إلى ١٥% من الأجر مع رفع معدل  
حساب كل من سنوات الإشتراكات فى تأمين الشيخوخة إلى ٤٥/١ بدلا  
من ٥٠/١ وكل من السنوات السابقة على الإشتراكات إلى ٧٥/١ بدلا  
من ١% ثم رفعت حصة صاحب العمل فى الإشتراكات إلى ٩% من  
الأجر من ١٩٧٢/١/١ وحتى ١٩٧٥/٨/٣١ وأصبحت إشتراكات  
التأمين التى يتحملها العمال وأصحاب الأعمال، ٢٤% من الأجر  
الشهرية.

وإتفاقا مع السخاء الملحوظ فى مستوى وهيكمل مزايا تأمين  
الشيخوخة والعجز والوفاة والذى تضمنته أحكام قانون التأمين  
الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعمول به إعتبارا من ١٩٧٥/٩/١،  
رفعت حصة العامل فى إشتراكات التأمين إلى ١٠% من أجره الشهرى  
وبالتالى أصبحت إشتراكات التأمين ٢٥% من الأجر الشهرية (١٠%  
العامل، ١٥% صاحب العمل) ثم أضيفت إعتبارا من ١٩٨٤/٤/١ زيادة  
فى الإشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسى لتصبح حصة العامل ١٣%  
وحصة صاحب العمل ١٧% وذلك مع إستحداث نظام المكافآت.

ثانيا: إشتراكات تأمين إصابات العمل:

إتفاقا مع نشأة تأمين إصابات العمل تكاد تتفق كافة دول العالم على  
تحميل صاحب العمل لكافة إشتراكاته.

ونظرا لأن شركات التأمين الخاص كانت تباشر هذا التأمين فى  
الفترة السابقة على ١٩٥٩/٤/١ تاريخ بدء سريان القانون رقم ٢٠٢  
لسنة ١٩٥٨ وإعتباره تأمينا إجتماعيا فقد تأثر المشرع بمبدأ تناسب  
القسط مع درجة الخطر السائد فى شركات التأمين الخاص ومن هنا  
حددت الإشتراكات فى الفترة من ١٩٥٩/٤/١ وحتى ١٩٥٩/٧/٣١  
(فترة العمل بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨) بنسب مئوية من الأجر  
تتراوح بين ٢/١، ١٥% وفقا لدرجة الخطر فى الصناعة.

وفى خلال فترة العمل بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ (من ١٩٥٩/٨/١ وحتى ١٩٦٤/٣/٣١) تم العدول جزئياً عن تسعير الإشتقاق الذى يتناسب فيه القسط مع درجة الخطر وحددت إشتراكات التأمين بسعر موحد قدره ٣% من الأجور يتم تخفيضه إلى ٢/١% أو ١% أو ٢% فى بعض المهن والصناعات التى تتميز بانخفاض معدلات تكرار وشدة الإصابة بها بشكل ملحوظ (وهذا ما يطلق عليه الباحث التخفيض النوعى)، كما يجوز تخفيضه إلى ٠,٧٥% من الأجور إذا قام صاحب العمل، وفقاً لشروط وفى حالات معينة، بتقديم العلاج الطبى وصرف المعونة المالية (تعويض الأجر) لعماله المصابين.

وفى فترة العمل بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (من ١٩٦٤/٤/١ وحتى ١٩٧٥/٨/٣١) تم الأخذ بالسعر الموحد البالغ ٣% من الأجور بشكل مطلق فالغيت التخفيضات النوعية وإقتصر الأمر على تخفيض الإشتراكات إلى ١% من الأجور فى الحالات التى أجاز فيها قيام صاحب العمل بعلاج عماله وصرف المعونة المالية لهم.

وإعتباراً من ١٩٧٥/٩/١، ومع شمول قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ للعاملين بوحدهات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة، تم تحديد إشتراكات تأمين إصابات العمل بواقع النسب الآتية:  
أ - ١% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإدارى للدولة بالهيئات العامة (وبالمؤسسات العامة)، على أن تقوم تلك الأجهزة والهيئات بأداء تعويض الأجر ومصاريف الإنتقال المستحقة لعمالها المصابين.

ب - ٢% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالقطاع العام، على أن تقوم وحدات هذا القطاع بأداء تعويض الأجر ومصاريف الإنتقال المستحقة لعمالها المصابين.

ج - ٣% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالقطاع الخاص والتعاونى مع جواز تخفيض هذه النسبة إلى ٢% متى رخص وزير التأمينات لصاحب العمل بتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الإنتقال المستحقة لعماله المصابين.

### ثالثاً: إشتراكات تأمين البطالة:

استحدث هذا التأمين بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ليبدأ العمل به اعتباراً من ١٠/١/١٩٦٤ حيث حددت إشتراكاته الشهرية بـ ٣% من الأجور توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ١ : ٢.

على أنه نظراً لما أسفرت عنه العملية من ضآلة معدلات التعطل فقد ألغيت حصة العامل من الإشتراكات اعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ (من بدء العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) وإقتصر الأمر على حصة صاحب العمل البالغة ٢% من الأجور، كما ألغيت المساهمة السنوية التي تؤديها الدولة، لحساب هذا التأمين بواقع ١% من الأجور السنوية وتم توجيهها للمساهمة في تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه.

### رابعاً: إشتراكات التأمين الصحى:

بدأ سريان التأمين الصحى تدريجياً اعتباراً من ١٠/١/١٩٦٤ حيث حددت إشتراكاته الشهرية بواقع ٥% من الأجور توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ١ : ٤ وإعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ ومع بدء العمل بقانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تم تخفيض حصة وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام إلى ٣% من الأجور، بدلاً من ٤% منها، وذلك مقابل التزامها بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال لعمالها المرضى.

هذا ويجيز قانون التأمين الإجتماعى المصرى الحالى التصريح لأصحاب الأعمال بالقطاعين العام والخاص بالتقديم الذاتى للعلاج والرعاية الطبية لعمالها فى حالات المرض وتحمل تعويض الأجر ومصاريف الانتقال فى حالات العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض مقابل تخفيض إشتراكات هذا التأمين إلى ١% فقط كنوع من المساهمة فى تنفيذ التأمين الصحى (والأمر ذاته فى حالات إصابات العمل وهنا تخفض بواقع ١% مقابل تحمل تعويض الأجر ومصاريف الانتقال).

## الأحكام والمبادئ العامة لتحديد الإشتراكات:

من أهم أهداف نظام التأمينات الإجتماعية، فى مصر، المحافظة على مستوى دخول العاملين المؤمن عليهم عند تحقق أحد الأخطار المؤمن ضدها وبالتالي إنقطاع أو توقف هذه الدخول.

ولما كانت مزايا التأمينات الإجتماعية فى النظام المصرى ترتبط بالأجور التى تؤدى على أساسها الإشتراكات فإن إعتبرات العدالة تقتضى أن تدور الإشتراكات مع الأجور الفعلية المستحقة للعاملين.

على أنه نظرا لأن صاحب العمل هو الملتزم بتحديد الإشتراكات الشهرية، سواء فى ذلك حصته أو حصة العاملين لديه، وبأدائها فى مواعيد معينة وألا تحمل بفوائد تأخير ومبالغ إضافية.

ونظرا لإختلاط كبار أصحاب الأعمال بصغارهم ممن تتواضع إمكانياتهم وظروفهم.

لذا فقد حرص المشرع على أن تسود إعتبرات التبسيط والتيسير المبادئ والأحكام المتعلقة بقواعد تحديد وأداء الإشتراكات فنص على مبدأ الربط السنوى للإشتراكات المستحقة عن كل عامل، ومبدأ إستحقاق الإشتراكات كاملة عن شهر الإلتحاق وعدم إستحقاقها عن الشهر الذى تنتهى خلاله الخدمة، ومبدأ التحديد الحكى لعدد أيام الشهر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر وذلك فضلا عن مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة.

على أن وضعنا جديدا نشأ فى بداية الستينات وعلى أثر التمصير والتأميم، حيث نشأت شركات القطاع العام التى تميزت بعدد من الخصائص، التى إهتم بها نظام التأمينات الإجتماعية، فمن ناحية فهى غير مملوكة ملكية خاصة وبالتالي فإنها تخضع لإشراف أجهزة الرقابة العامة بالدولة كالجهاز المركزى للمحاسبات وأجهزة النيابة والرقابة الإدارية، ومن ناحية أخرى فإنها تأخذ شكل الشركات المساهمة ذات العمالة الكبيرة التى توجد بها بالتالى أجهزة مختصة بالشئون المالية والإدارية ومنها جهاز للتأمين الإجتماعى، وأخيرا فإنها تخضع فى علاقتها بالعاملين بها لأحكام وقواعد صدرت بها لوائح وقوانين تنظم

أحكام التعيين والترقيات والعلاوات والإعارات والإجازات وغيرها من شئون التوظيف.

ومن هنا إنتفت الحكمة من تغليب إعتبرات التبسيط والتيسير على إعتبرات العدالة عند تحديد إشتراكات العاملين بوحدة القطاع العام فتم النص منذ ١٩٦٤/٤/١ على حساب تلك الإشتراكات على أساس ما يتقاضاه العاملون من أجور فعلية خلال كل شهر.

وقد روعى إستمرار إتباع إعتبرات التبسيط والتيسير بالنسبة لتحديد إشتراكات القطاع الخاص.

وعلى ضوء ذلك كله نتناول فيما يلي الأحكام والمبادئ العامة لتحديد الإشتراكات الشهرية:

- بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص (وبالقطاع العام حتى ١٩٦٤/٣/٣١):

أولاً: مبدأ ربط الإشتراكات الخاصة بكل عامل على أساس أجر شهر يناير من كل عام (أو أجر شهر الإلتحاق أو بدء سريان القانون إذا كان تاليا لشهر يناير) وحتى أجر يناير التالى:

وقد قضت بهذا المبدأ مختلف تشريعات التأمينات الإجتماعية الصادرة منذ إبريل ١٩٥٦، ومن مؤداه حساب الإشتراكات الشهرية على أساس الأجور الشهرية للعاملين فى شهر يناير من كل سنة فإذا ما التحق بعض العاملون بالخدمة بعد الشهر المذكور فتحسب إشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذى التحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى يناير التالى، والأمر كذلك فى حالة سريان قانون التأمينات الإجتماعية على العاملين لأول مره فتحسب إشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذى بدأ فيه سريان هذا القانون وحتى يناير التالى.

ومؤدى هذا المبدأ فإنه، على سبيل المثال، إذا التحق أحد العاملين فى شهر مارس من إحدى السنوات، أو بدأ سريان قانون التأمينات الإجتماعية عليه فى هذا الشهر، حددت إشتراكات الشهور التالية وحتى إشتراكات شهر ديسمبر من عام الإلتحاق أو بدء سريان القانون على



أساس أجر شهر مارس ولا يتم تغييرها إلا إعتباراً من إشتراكات يناير التالى بغض النظر عن ثبات أجر العامل أو تغييره فى الفترة السابقة على شهر يناير المذكور.

ومن الواضح هنا أن الإشتراكات المستحقة عن كل عامل هى التى تظل ثابتة على أساس أجر شهر يناير من كل سنة أما الإشتراكات المستحقة عن مجموع العاملين فقد تتغير من شهر لآخر نتيجة لحركة دخول وخروج العمال أو تجنيدهم إلى غير ذلك.

ثانياً: مبدأ إستحقاق الإشتراكات كاملة عن الشهر الذى تبدأ فيه الخدمة وعدم إستحقاقها كلية عن الشهر الذى تنتهى فيه الخدمة:

اتفقت تشريعات التأمينات الإجتماعية على إستحقاق الإشتراكات كاملة عن الشهر الذى تبدأ فيه خدمة العامل كما لو كان قد التحق بالعمل فى أول أيام هذا الشهر، وعلى عدم إستحقاق أية إشتراكات عن الشهر الذى تنتهى خلاله خدمة العامل، كما لو لم يعمل أى يوم خلال هذا الشهر.

ومن الواضح هنا، كما فى المبدأ تغليب إعتبرات التبسيط والتيسير على أصحاب الأعمال فى تحديد الإشتراكات التى يلتزمون بأدائها فى مواعيد معينة.

هذا وقد إستقر الرأى فى تطبيق المبدأ المشار اليه، على إستحقاق الإشتراكات كاملة عن الشهر الذى تنتهى الخدمة بنهايته إذ أن الخدمة هنا لا تنتهى خلال هذا الشهر وإنما فى اليوم الذى ينتهى به الشهر وهذا صحيح بإعتبار أن اليوم الذى تنتهى فيه الخدمة هو آخر أيام العمل وبالتالي لا يصبح من المتصور إلحاق العامل بعمل جديد خلال الشهر الذى انتهت الخدمة فى اليوم الأخير منه.

كما إنتهى الرأى إلى أنه إذا ما بدأت الخدمة فى أحد الشهور وإنتهت فى خلال نفس الشهر فإن الإشتراكات تستحق كاملة عن هذا الشهر وهو صحيح بإعتبار أن واقعة الإلتحاق أسبق زمنياً من واقعة إنتهاء الخدمة.

ثالثاً: مبدأ التحديد الحكمي لعدد أيام العمل عند حساب الأجر الذي تحدد على أساسه إشتراكات المؤمن عليهم الذين يتقاضون أجورهم بغير الشهر:

ولم تختلف قوانين التأمينات الإجتماعية في الأخذ بهذا المبدأ وإن كانت قد اختلفت في العدد الحكمي لأيام العمل التي يحسب الإشتراك على أساسها.

ففي الفترة السابقة على أول إبريل سية ١٩٦٤ (فترة العمل القانونين ٤١٩ لسنة ١٩٥٥، ٩٢ لسنة ١٩٥٩) يراعى حساب الأجر بالنسبة للذين يتقاضون أجورهم بغير الشهر على أساس أن عدد أيام الشهر ٢٥ يوماً.

وفي الفترة من ١/٤/١٩٦٤ وحتى ٣١/٨/١٩٧٥ (فترة العمل بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤) حدد أجر الإشتراك بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر باعتبار أن الشهر ٢٦ يوماً.

وإعتباراً من ١/٩/١٩٧٥ (بالتطبيق للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) تم تحديد أجر الإشتراك بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر على أساس أن الشهر ٣٠ يوماً، إتفاقاً مع ما قضت به تشريعات الحدود الدنيا للأجور الصادرة عام ١٩٧٤ (القانون رقم ٦٤ لسنة ٧٤ الخاص بالخاضعين لقانون العمل والذي بدأ العمل به من ١٨/٧/٧٤ والذي ردد مضمون أحكام القانون ٤٨ رقم لسنة ٧٤ الخاص بالعاملين بالقطاع العام) من اعتبار العطلات الأسبوعية مدفوعة الأجر.

من الواضح هنا أن أيضاً تغليب إعتبارات التبسيط والتيسير.

رابعاً: مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة:

نصت تشريعات التأمين الإجتماعي المختلفة على وجوب قيام أصحاب الأعمال بأداء الإشتراكات كاملة، وبنيت هذا الحكم بالنسبة لحالات ثلاث وردت على بعضها بعض الاستثناءات وهي:

أ - حالة عدم كفاية أجور المؤمن عليهم:

إتفقا مع المبدأ الأول الخاص بربط إشتراكات كل عامل على أساس أجر شهر يناير من كل سنة تستحق الإشتراكات كاملة عن الشهور التالية لهذا الشهر حتى ولو لم تستحق عن بعضها أجر كما في حالات العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة، وإتفقا مع الشق الأول من المبدأ الثانى والخاص بإستحقاق الإشتراكات كاملة عن الشهور الذى تبدأ فيها الخدمة تستحق الإشتراكات عن هذا الشهر حتى ولو التحق العامل فى نهايته، وهنا لا تكفى أجره المستحق فعلا للوفاء بحصته فى الإشتراكات المشار إليها.

ولذا فقد حرصت مختلف تشريعات التأمين الإجتماعى على النص صراحة على إلتزام صاحب العمل بأداء الإشتراكات كاملة حتى فى حالة عدم كفاية أجور المؤمن عليهم، وله بالطبع بعد ذلك أن يعود على العامل بحصته فى الإشتراكات، فى الحدود المنصوص عليها فى قانون العمل، بإعتبارها قرضا.

ب - مدد التجنيد (الإلزامى):

وهنا نلاحظ إتجاهات ثلاثة يمكن الربط بينها وبين الحروب التى مرت بها البلاد وبالتالى يمكن تفسيرها فى ضوء الإعتبارات السياسية. فى فترات العمل بالقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ تقرر إستحقاق الإشتراكات كاملة، سواء فى ذلك حصة العمل أو حصة صاحب العمل إتفقا مع مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة. وفى فترة العمل بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ أعفى العامل من حصته فى الإشتراكات وإقتصر الأمر على حصة صاحب العمل فقط.

وإعتبارا من ١/٤/١٩٦٤، وبالتطبيق لأحكام كل من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تقرر عدم إستحقاق أية إشتراكات، سواء فى ذلك حصة العامل أو حصة صاحب العمل عن الفترات التجديد إستثناء من مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة وبإعتبار أن العامل لا يستحق أجر فى هذه الفترات. ولتلافى ما يثور من مشاكل فى مجال تحديد المقصود بمدد التجنيد، تلافى القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الإشارة إلى الإعفاء من الإشتراكات فى فترات التجنيد مكتفيا بتقرير عدم إستحقاق أية إشتراكات عن الفترة التى لا يستحق فيها العامل أجرا ومن بينها بالطبع التجنيد الإلزامى.

### ج - حالة وقف عقد العمل:

وقد عولجت هذه الحالة في ظل القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بذات معالجة فترات التجنيد الإلزامي فتم النص على أداء الإشتراكات كاملة في فترة العمل بالقانون الأول وأعفى العامل من حصته في فترة العمل بالقانون التالي. على أنه إعتباراً من ١٩٦٤/٤/١ إهتمت قوانين التأمينات الإجتماعية بالنص على مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة في حالة وقف عقد العمل وذلك بالطبع مع إعتبار حصة العمل في الإشتراكات في حكم القرض.

### - بالنسبة للعاملين بالقطاع العام:

أولاً: مبدأ حساب الإشتراكات وفقاً للأجور الفعلية المستحقة للعاملين خلال كل شهر:

ومؤدى هذا فإن الإشتراكات الشهرية المستحقة عن كل من العاملين بالقطاع العام لا تربط على أساس أجر شهر يناير من كل سنة بل تتغير شهرياً بتغير ما يستحقه كل منهم من أجر.

ولا تستحق الإشتراكات كاملة عن شهر الإلتحاق ولا تهمل عن الشهر الذى تنتهى خلاله الخدمة بل تحسب الإشتراكات على أساس ما يستحقه العامل من أجر عن أيام العمل الفعلية في كل من شهر الإلتحاق وشهر إنتهاء الخدمة.

كذلك فإنه لا يتم التحديد الحكى لعدد أيام الشهر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر وإنما تحسب الإشتراكات المستحقة عنهم على أساس ما يستحقونه فعلاً من أجر خلال أيام العمل الفعلية.

وهكذا فإن مناط إستحقاق الإشتراكات هو إستحقاق الأجر، ومن هنا تتداعى النتائج التالية:

(أ) لا تعتبر الإستقطاعات من الأجور بسبب الجزاء الإدارى أو الغرامات أو خصم ساعات التأخير أو أيام الغياب تخفيضاً للأجر إذ لا تمس طبيعة إستحقاق العمل له، ومن هنا تحسب الإشتراكات عن الأجر

المستحق قبل الإستقطاعات المشار إليها التي ترجع إلى خطأ العامل أو إهماله أو تجاوزه لحقه في الإجازات وهو ما إستوجب توقيع الجزاء عليه.

(ب) على عكس البند السابق فإن العامل المصاب لا يستحق أجرا عن مدة التجنيد الإلزامي وكذلك عجزه المؤقت عن العمل بسبب الإصابة وبالتالي لا تستحق أية إشتراكات عن الفترة المشار إليها، والأمر كذلك بالنسبة للعجز المؤقت عن العمل بسبب المرض في ظل التأمين الصحي حيث لا يستحق العامل أجرا أو تعويضا عن الأجر، أما في حالة عدم سريان التأمين الصحي فقانون العاملين بالقطاع العام صريح في أن ما يستحق للعامل هو أجر وبالتالي تستحق عنه الإشتراكات.

(ج) إذا توفي العامل خلال الشهر وقامت شركة القطاع العام بصرف أجره كاملا عن شهر الوفاة والشهرين التاليين، فإن الإشتراكات تستحق عن أيام العمل السابقة على الوفاة إذ يستحق أجرا عنها أما ما يزيد عن ذلك فهو منحة تؤدي بمناسبة الوفاة وليس مقابلا للعمل ولا تستحق عنها بالتالي أية إشتراكات.

هذا وإعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ تحسب الإشتراكات على أساس الأجر أو تعويض الأجر المستحق وبهذا تستحق عن فترات الإصابة والمرض التي لا يستحق عنها العامل أجرا وإنما تعويضا عن هذا الأجر.

ثانيا: مبدأ التزام الجهة التي تتحمل بالأجر، في حالات الإعارة داخل الجمهورية، بأداء الإشتراكات:

وفقا لهذا المبدأ فإنه إذا ما أعير أحد العاملين بإحدى وحدات القطاع العام إلى وحدة قطاع عام أخرى فإن الوحدة الأخيرة تلتزم بخصم حصة العامل من أجره وإضافة حصة صاحب العمل إليها وأدائهما إلى مكتب الهيئة الذي تتعامل معه دون توسط صاحب العمل الأصلي.

على أنه في حالة الإعارة إلى جهة حكومية، فإنه نظرا لأن الجهات الحكومية كانت تخضع لنظام خاص تحسب إشتراكاته وتؤدي وفقا لأحكام وإجراءات مختلفة عن تلك الواردة بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وقراراته التنفيذية. ولذلك فيتم توسط الشركة الأصلية في عملية أداء الإشتراكات حيث تؤدي لها الجهة الحكومية تلك الإشتراكات في المواعيد المحددة (بالقرار الوزاري رقم ٧١ لسنة ١٩٦٨ وقتئذ)

لتؤديها الجهة الأصلية إلى مكتب الهيئة المختصة فى المواعيد الدورية لأداء الإشتراكات (حتى ولو لم ترد لها من الجهة المعار إليها العامل).

ومن المتفق عليه تحديد الإشتراكات فى حالات الإعارة داخل الجمهورية وفقاً للأجر الذى لو لم يعار العامل لكان قد حصل عليه أى دون بدل الإعارة الذى يرتبط بالإعارة ذات الطبيعة الإستثنائية المؤقتة.

هذا ويعتبر القرار الصادر بتفرغ أحد العاملين بالقطاع العام بمكافأة تعادل أجره فى حكم الإعارة داخل الجمهورية وبالتالي تلتزم الجهة التى تتحمل بالمكافأة بأداء الإشتراكات على النحو الموضح بالفقرات السابقة.

### أحكام ومبادئ تحديد وأداء الإشتراكات فى حالات خاصة:

أولاً: الإشتراكات المستحقة عن فترة الإعارة خارج الجمهورية وما فى حكمها ومدد الوقف عن العمل:

لما كان عقد العمل يظل قائماً، وإن كان موقوفاً، خلال فترات إعارة العامل خارج الجمهورية وما فى حكمها وبالتالي تحسب تلك الفترات ضمن المدد المحسوبة فى المعاش.

ولما كان العامل لا يستحق أجراً خلال تلك الفترات أما فعلاً (كما فى حالات الإجازات الخاصة أو الدراسية بدون أجر أو البعثات العلمية) أو حكماً (كما فى حالة الإعارات خارج الجمهورية حيث لا يمتد القانون المصرى وفقاً لقاعدة إقليمية القوانين).

لذا فقد إستخدمت الرخصة (المخولة وقتئذ لوزير العمل) لتحديد طريقة حساب الأجر وشروط وأوضاع تحصيل وأداء الإشتراكات فى الحالات الخاصة، وإستصدرت القرار الوزارى رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٦ الذى ينص على تأجيل أداء الإشتراكات المستحقة فى حالات الإعارة خارج الجمهورية (التي لا يتقاضى فيها العامل أجره من صاحب العمل الأسمى) وما فى حكمها (مدد الإجازات الإستثنائية بدون أجر ومدد البعثات ومدد الوقف عن العمل بدون أجر) وذلك إلى حين عودة العامل إلى عمله أو إعادة صرف الأجر إليه وحينئذ، تؤدى حصة صاحب العمل

دفعة واحدة أما حصة العامل فيخير بين أدائها فوراً وبين تقسيطها على أقساط شهرية لمدة موازية للمدة التي توقف خلالها عن أداء الإشتراكات أو لضعف هذه المدة بشرط ألا تتجاوز مدة التقسيط المدة المتبقية للعامل حتى بلوغ سن الستين.

هذا فإذا لم يبد العامل رغبته في كيفية أداء حصته في الإشتراكات خلال شهر من عودته للعمل أو إعادة صرف الأجر إليه اعتبر كما لو كان قد اختار تأديتها على أقساط شهرية لمدة موازية للمدة التي توقف خلالها عن أداء الإشتراكات.

ومن الواضح أنه إذا كان العامل قد بلغ سن الستين عند عودته إلى عمله أو إعادة صرف الأجر إليه فإنه يؤدي حصته في الإشتراكات دفعة واحدة حتى ولو استمر في العمل.

أما إذا لم يعد العامل إلى عمله بعد إنتهاء إعارته أو إجازته أو بعثته وإعتباره بالتالي مستقياً بإنقطاعه المدة المنصوص عليها بقانون العاملين بالقطاع العام، فإن صاحب العمل يلتزم بأداء حصته فوراً أما حصة العامل فتثبت بصحيفة البيانات الأساسية بملف التأمينات الإجتماعية الخاص به حيث تعتبر دينا للهيئة على العامل تقتضيه منه عند عودته لأي عمل خاضع لنظام التأمين الإجتماعي أو بالحجز من مستحقاته لدى الهيئة عند إستحقاقه، أو المستحقين عنه، لها.

وتشير الأحكام المتقدمة عدة نقاط نتناولها فيما يلي:

( أ ) من حيث حساب الإشتراكات:

تحسب الإشتراكات هنا على أساس الأجر الذي كان سيحصل عليه العامل من صاحب العمل الأصلي لو لم تنشأ إحدى الحالات محل البحث أي الأجر الدفترى مع مراعاة تدرجه بالعلاوات والترقيات وخلافه.

ومن ناحية أخرى فإنه فيما عدا إشتراكات التأمين الصحي التي يعفى منها العامل وصاحب العمل، بفرض سريان التأمين، طوال مدة العمل أو الإقامة خارج الجمهورية سواء للإعارة أو الندب أو التصريح له بإجازة من أي نوع (ما لم يكن السفر للعلاج وبموافقة هيئة التأمين

الصحي)، فإن اشتراكات باقى أنواع التأمينات تستحق كاملة أى بما فى ذلك اشتراكات تأمين إصابات العمل وتأمين البطالة باعتبار إن الإعفاء من اشتراكات التأمين الصحي يستند إلى نص صريح ونظرا لأنه لا يوجد علاقة مباشرة بين إستحقاق اشتراكات تلك التأمينات المسماه إكتواريا بالتأمينات المؤقتة وبين إستحقاق مزاياها (إذ لا يشترط لإستحقاق مزايا هذه التأمينات أية مدة اشتراك كقاعدة عامة)، ومن هنا فلا يجوز الإدعاء بعدم إستحقاق الإشتراكات فى الحالات التى لا يتصور فيها إستحقاق المزايا.

(ب) ماذا عن حالات الوقف عن العمل مع تقاضى نصف أجر.  
ذهبت فتوى للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة إلى التزام شركات القطاع العام بأداء الإشتراكات كاملة فى حالات الوقف مع إقتطاع حصة العامل على أساس ما يتقاضاه من أجر فعلا وهو النصف وتسوية حصته عن النصف الباقى على ضوء ما ينجلي عنه الموقف فى المسائلة التأديبية فإن صرف له النصف الباقى إقتطعت منه باقى حصة العامل فى الإشتراكات أما إذا تقرر حرمانه منه فتسترد الشركة نصف حصة العامل لعدم إستحقاقه.

ومن باب تيسير الإجراءات الإدارية رأت الهيئة وقتئذ تأجيل أداء كامل إشتراكات مدة الوقف بنصف أجر إلى أن تنتهى هذه المدة ويعاد صرف الأجر كاملا إلى العامل وحينئذ يلتزم صاحب العمل بأداء حصته فورا أما العامل فيخير بين أدائها دفعة واحدة أو بالتقسيت، (على النحو المنصوص عليه وقتئذ بالقرار الوزارى رقم ٦٥ لسنة ١٩٦٧)، حتى ولو حرم من نصف الأجر الذى كان موقوفا... وقد إستند هذا الرأى إلى أن مايصرف للعامل الموقوف لايعتبر أجر، حيث لايقابل عمل، وإنما يصرف تمكينا للعامل من الإستمرار فى أداء إلتزاماته المعيشية، كما أن العامل قد يفصل إعتبارا من تاريخ وقفه فلا يكون هناك محلا لأداء أية إشتراكات عن مدة الوقف... وقد عدلت هيئة التأمينات عن هذا الرأى فيما بعد.

والرأى لدينا أن التكييف القانونى لما يتقاضاه العامل خلال مدة وقفه يظل قلنقا لحن الفصل فى التهمة المنسوبة اليه فإذا ما فصل العامل من تاريخ وقفه لا يسترد نصف الأجر الموقوف أو عدم صرفه إستحققت الإشتراكات عن كامل الأجر إما لصرفه أو لإعتبار عدم صرف



نصفه بمثابة جزاء لا يمس أصل إستحقاق العامل لكامل أجره، ولا محل هنا للقول بعدم قيام العامل بأداء العمل طالما أن ذلك كان لسبب خارج إرادته.

وما ذهبنا إليه يتفق مع الإعتبارات الإجتماعية والعملية فمن ناحية ليس من العدالة إقتطاع أية إشتراكات من نصف الأجر الذى يتم صرفه خلال مدة الوقف والذى ترجع حكمته الى إنه أقل قدر يكفى العامل الموقوف (وهو برئ حتى تثبت إدانته) لمواجهة نفقات معيشتة، ومن ناحية أخرى فإن عدم تأجيل أداء كامل الإشتراكات لحين عودة العامل إلى عمله أو إعادة صرف الأجر إليه يشكل صعوبة عملية لا داعى لها فى حالة إنهاء خدمة العامل إعتبارا من تاريخ وقفه وبالتالي عدم إستحقاق أية إشتراكات عن مدة الوقف.

(ج) هل تقاس مدد الإستيداع على مدد الوقف عن العمل:  
وفقا للأحكام المنظمة للإحالة للإستيداع بالدولة والقطاع العام فإن العامل يتقاضى خلال مدة الإستيداع التى يصدر بها قرار جمهورى (لفترة أقصاها سنتان) أجره الأساسى كاملا لمدة ثلاث شهور ثم نصفه لباقى المدة... وللعامل المحال للإستيداع طلب إحالته للمعاش مع حساب مدة الإستيداع ضمن المدة المحسوبة فالمعاش وتسوية حالته مع ضم المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة للمعاش بحيث لا تجاوز سنتين، وفى هذه الحالة يعامل معاملة المفصولين بقرار جمهورى أو بسبب إلغاء الوظيفة.

هذا ويعاد العامل إلى عمله بإنتهاء مدة الإستيداع أو بقرار من السلطة المختصة خلال المدة المشار إليها ويحدد أجره وقتئذ وفقا لوظيفته وأقدميته فيها بإفتراض إستمراره فى عمله مع عدم صرف فروق عن الماضى.

وهكذا فإن نظام الإستيداع نظام وظيفى من نوع خاص تبقى بمقتضاه العلاقة الوظيفية قائمة بين الموظف المحال للإستيداع والجهة التى يعمل بها طوال مدة الإستيداع، إلا أن هذه العلاقة لا تكون مكتملة ومستوفية لشرائطها القانونية بل هى علاقة ناقصة فوضع الموظف خلال مدة الإستيداع، كما إنتهت الجمعية العمومية للقسم الإستشارى لمجلس الدولة، وضع مؤقت غير مستقر إذ يمر خلالها بمرحلة وسط

بين مرحلة العلاقة الوظيفية المكتملة وبين مرحلة انفصام هذه العلاقة وإنتهائها بإنهاء خدمة الموظف أو إكمال هذه العلاقة من جديد بإعادة المحال للإستيداع إلى الخدمة.

ومع أنه يمكن قياس فترة الإحالة للإستيداع على فترة الوقف عن العمل من حيث أداء العامل لعمله طوال تلك الفترة مع عدم إعتبار خدمته منتهية خلالها، فقد رأت الهيئة أنه لا يجوز هنا إنهاء خدمة العامل بأثر رجعي إعتبارا من تاريخ إحالته للإستيداع، كما هو متصور بالنسبة للوقف، وإنما تحسب فترة الإستيداع ضمن مدة الخدمة فى جميع الأحوال سواء أعيد العامل إلى الخدمة أم أنهيت خدمته.

د- مدى جواز إعتبار الفترة بين الإنهاء الصحيح للخدمة وإعادة العامل إلى عمله إجازة بدون أجر:  
عرضت حالة أحد العاملين بإحدى شركات القطاع العام قامت الشركة بإنهاء خدمته لإنقطاعه عن العمل فالتحق لدى صاحب عمل آخر قام بالتأمين عليه لدى الهيئة حتى قامت الشركة الأولى - بعد حوالى سنتين من تاريخ فصل العامل - بإعادته إلى العمل مع إعتبار مدة خدمته متصلة وحساب فترة إنقطاعه، من تاريخ الفصل حتى عودته إلى الخدمة، إجازة بدون مرتب.

وفى هذا الشأن فقد إنتهى مجلس الدولة، إلى أنه نظرا لإن إنهاء خدمة العامل قد تم وفقا لما يقضى به نظام العاملين بالقطاع العام من إنهاء خدمة العامل إذا إنقطع عن العمل بدون سبب مشروع، أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة، فإن إنهاء الخدمة هنا يعتبر سليما ولا تملك الشركة الرجوع فيه.

ومن هنا فإن قرار عودة العامل إلى الخدمة بالشركة الأولى يعتبر بمثابة تعيين جديد له ينتج آثاره منذ صدوره، ويترتب على ذلك عدم جواز حساب مدة فصله ضمن مدة خدمته لدى الشركة المشار إليها.

ثانياً: مبدأ التزام الجهة المعار اليها فى حالات الإعاره داخل الجمهوريه، بأداء الإشتراكات المستحقة للجهة الأصلية التى تؤديها للهيئة فى المواعيد الدوريه.

وهذا هو الحكم فى الفتره السابقه على ١٩٧٥/٩/١ بالنسبه لحالات الإعاره داخل الجمهوريه إلى جهة حكوميه مع تعميمه ليشمل كافة حالات الإعاره داخل الجمهوريه سواء لجهة حكوميه أو لقطاع عام أو خاص.

ومؤدى ذلك تلتزم الجهة المعار اليها بحصه صاحب العمل فى الإشتراكات (محسوبه على أساس أجر المعار فى جهته الأصلية دون بدل الإعاره) وبإقتطاع حصه العامل من أجره وأدائهما إلى الجهة المعار منها فى المواعيد المحدده (الخمسه أيام الأولى من كل شهر) حيث تلتزم الجهة الأخيره (جهة العمل الأصلية) بأداء الإشتراكات للهيئة فى المواعيد الدوريه (سواء وردت لها من الجهة المعار اليها العامل أو لم ترد).

ثالثاً: الإجازات الخاصه بدون أجر والإعاره خارج الجمهوريه بدون أجر والإجازات الدراسيه بدون أجر والبعثات العلميه:

عالجت أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المدد المشار اليها معالجه جديده سواء من حيث المتحمل بأعباء إشتراكاتها أو من حيث كفييه أداء تلك الإشتراكات، وذلك على النحو التالى:

( أ ) بالنسبه لمدد الإجازات الخاصه بدون أجر ومدد الإعاره الخارجيه بدون أجر:

يلتزم المؤمن عليه هنا بحصته وبحصه صاحب العمل فى الإشتراكات التى تؤدى إما خلال مدة الإجازة أو الإعاره أو دفعه واحده خلال سنة من إنتهاء مدة الإجازة أو الإعاره، أو بالتقسيت حتى سن الستين وفقاً للجدول رقم (٦) المرافق للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أو بالتقسيت على مدى ٥ أو ١٠ أو ١٥ سنة وفقاً للجدول رقم (٧) المرافق للقانون المشار اليه.

هذا وتتحدد الإشتراكات المستحقة عن فتره الإعاره على أساس الأجر الدفترى بالشركه المصريه (أيا ما كان أجر العامل بالشركه

الأجنبية) مع مراعاة عدم إستحقاق إشتراكات التأمين الصحي عن مدة الإعارة خارج الجمهورية.  
وتستحق الأقساط اعتباراً من أول الشهر التالي لإبداء الرغبة فى التقسيط.

(ب) بالنسبة لمدد الأجازات الدراسية بدون أجر:  
يلتزم صاحب العمل هنا بحصته فى الإشتراكات وتؤدى فى المواعيد الدورية ويلتزم المؤمن عليه بحصته ويؤديها على النحو المشار اليه بالنسبة لمدد الإجازات الخاصة بدون أجر ومدد الإعارة الخارجية بدون أجر.

(ج) بالنسبة لمدد البعثات العلمية:  
تلتزم الجهة الموفدة للبعثة بحصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه فى الإشتراكات وتؤدى فى المواعيد الدورية.

الفصل الثاني  
المبالغ الإضافية  
في حالات التأخير والتخلف  
في أداء مستحقات الهيئة التأمينية

المبحث الأول: المبالغ الإضافية في حالات التأخير  
والتخلف (فوائد التأخير أو ريع  
الإستثمار)  
المبحث الثاني: عدم دستورية تعدد صور المبالغ  
الإضافية

## تمهيد:

يلتزم نظام التأمين الإجتماعى المصرى بالوفاء بمزاياه كاملة بالنسبة لمن يسرى فى شأنهم النظام ولو لم يقم صاحب العمل بالتأمين عليهم (وبالتالى أداء الإشتراكات المستحقة عنهم) وذلك على أساس مدة الخدمة والأجر غير المتنازع عليهما.

وفى ذات الوقت فإن هذا النظام يقوم على أساس التمويل المباشر الذى من الضرورى بمقتضاه أن تتكافأ المزايا التأمينية التى يكفلها مع الإشتراكات وغيرها من مصادر تمويل المزايا (ومكافآت نهاية الخدمة ومقابل المدد السابقة) وريع استثمارها.

ومن هنا كان حرص المشرع المصرى على توفير العديد من ضمانات ووسائل التحصيل ففضلا عن تحويلها الحق فى إقتضائها بالحجز الإدارى إستخداما لأساليب السلطة العامة فإن لها أن تقضى أيضا تعويضا عن التأخير فى السداد أيا ما كان سببه فيما سمي بفوائد التأخير ثم بريع الإستثمار وأخيرا بالمبالغ الإضافية التى تقابل ريع الإستثمار المفترض فى الحسابات الإكتوارية والتى نصت عليها المادة ١٢٩ من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

فإذا لم يؤد أصحاب الأعمال الإشتراكات الشهرية (وغيرها من مستحقات النظام) فى موعدها المقرر، (وبالتالى لم يتمكن النظام من استثمارها والحصول على ريع الإستثمار المفترض)، حلت المبالغ الإضافية المستحقة محل ريع الإستثمار وأصبحت مصدرا للتمويل.

ومن ناحية أخرى جاء نص المادة ١٣٠ من قانون التأمين الإجتماعى للعاملين مقررا إستحقاق مبلغ إضافى لمواجهة تخلف بعض أصحاب الأعمال عن الإشتراك عن كل أو بعض عمالهم أو عن الإشتراك على أساس الأجور الحقيقية، وأيضا كوسيلة لحث أصحاب الأعمال على الإلتزام فى أداء الإشتراكات (أو غيرها من مستحقات النظام) بإعتباره هدفا فى حد ذاته حتى لا تستخدم تلك الإشتراكات (والمستحقات الأخرى) كنوع من الإئتمان الرخيص وتتراكم مبالغها على أصحاب الأعمال بما قد يعرضها للضياع.

ومن هنا فيجب أن تكون (فوائد التأخير) مساوية لأعلى معدل فائدة يسمح به التشريع القومي كما يجب أن تكون المبالغ الإضافية في حدود معقولة.

وإلى جانب ذلك يجب تطبيق (الفوائد) والمبالغ الإضافية بصرامه وعدالة مع تجريم صاحب العمل الذي يقوم بخصم حصة العامل من أجره دون سدادها أو دون الإشتراك عنه، مع تشديد الجزاء على صاحب العمل الذي يتأخر في السداد مدة طويلة دون سبب معقول ورغم تعدد المطالبات.

وعلى ضوء ذلك نتناول المبالغ الإضافية في مبحثين يهتم أولهما بالمبلغ الإضافي المقرر بالمادة ١٢٩ ويهتم الثاني بعدم دستورية فرض مبلغ إضافي لحالات التخلف عن الإشتراك.

المبحث الأول  
المبالغ الإضافية  
في حالات التأخير والتخلف  
(فوائد التأخير أو ريع الإستثمار)

نصت تشريعات التأمينات الإجتماعية المختلفة على أنه في حالة التأخير في سداد الإشتراكات المستحقة وغيرها من المستحقات التأمينية يلتزم صاحب العمل بأداء مبلغ إضافي (تحت مسمى فوائد تأخير أو ريع إستثمار ثم أصبح المسمى منذ ١٩٧٥/٩/١ مبع إضافي) يحسب بمعدل معين عن المدة من تاريخ وجوب الأداء وحتى تاريخ السداد وقضت بذلك مؤخرًا المادة ١٢٩ من قانون التأمين الإجتماعي لسنة ١٩٧٥.

وقد إستمر العمل بالمبلغ الإضافي المقرر بالمادة ١٣٠ من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ منذ بدء العمل بهذا القانون في ١٩٧٥/٩/١ إلى أن قضت المحكمة الدستورية بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٠/٦/٣ بعدم دستورية ذلك المبلغ الإضافي تأسيسًا على عدم الإفراط في تقرير الجزاءات وعدم جواز تعدد صور الجزاء عن الفعل الواحد لإنصاف المبالغ الإضافية مع وحدة سببها على مال المدين مما ينافي العدالة التي يجب أن يقوم عليها النظام التأميني في الدولة.

وهكذا تتوقف (فوائد التأخير) على عوامل ثلاثة هي المبلغ المستحق (الإشتراكات أو غيرها من المستحقات) ومدة التأخير (وهي المدة من تاريخ وجوب الأداء حتى تاريخ السداد) ومعدل (الفائدة).

ونتناول فيما يلي تحديد تاريخ بدء حساب المبلغ الإضافي وتحديد تاريخ السداد وأخيرًا معدل الحساب.

١- تحديد تاريخ بدء حساب المبلغ الإضافي:

( أ ) بالنسبة للإشتراكات:  
إنفقت مختلف تشريعات التأمينات الإجتماعية على إعتبار الإشتراكات المستحقة عن أحد الشهور واجبة الأداء في أول الشهر التالي وأن الفوائد تحسب إعتبارًا من تاريخ وجوب الأداء مع إعفاء



صاحب العمل منها إذا قام بالسداد خلال خمسة عشر يوماً من هذا التاريخ.

وتطبيقاً للقواعد العامة إنتهت الهيئة التأمينية إلى مد مهلة السداد إذا صودف وكان اليوم الخامس عشر الذى تنتهى به عطلة رسمية أو إمتداداً لعطلة رسمية (ويقصد بها تلك التى تعطل بها وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة وهو أمر طبيعى باعتبار هيئة التأمينات هيئة عامة) وذلك إلى اليوم التالى مباشرة لإنهاء العطلة.

(ب) المستحقات التأمينية الأخرى:

وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون التأمين الإجتماعى:

١- الأقساط المستحقة على المؤمن عليهم وذلك فى أول الشهر التالى لشهر الإستحقاق.

٢- مكافأة نهاية الخدمة أو فروقها المنصوص عليها بالبند (٦) من المادة (١٧) وذلك فى أول الشهر التالى لتاريخ خدمة المؤمن عليه.

٣- الأقساط المستحقة عن المبالغ المتأخرة عليه وذلك فى تاريخ إستحقاقها.

٢- تحديد الواقعة التى تتخذ أساساً لتحديد تاريخ سداد الإشتراكات: (١)

تتخذ التواريخ التالية أساساً لتحديد تاريخ سداد الإشتراكات المستحقة:

( أ ) تاريخ الإيداع إذا تم السداد بموجب إيصال إيداع لدى أحد البنوك المعتمدة من الهيئة.

(ب) تاريخ تسلم الشيك المصرفى أو المقبول الدفع أو الحوالة البريدية، إذا تم السداد بموجبها، إلى مكتب الهيئة المختص.

(ج) تاريخ قسيمة السداد فى حالة السداد نقداً لخزينة مكتب الهيئة.

( د ) تاريخ التسجيل بالبريد إذا تم السداد عن طريق خطاب مسجل أو موصى عليه بعلم الوصول.

---

(١) راجع فى هذا، التأمينات الإجتماعية وأصحاب الأعمال، مرجع سبق ذكره، هامش ص ١٥٦، ص ١٥٧.

### ٣- تحديد معدل المبلغ الإضافي:

(أ) باعتبار أنها فائدة بسيطة بمعدل ٦% سنويا (وباعتبار إنها فائدة مركبة حسبت خلال الفترة من ١/٤/١٩٥٦ وحتى ٣١/٧/١٩٥٩) ثم عدلت تسميتها إلى ريع استثمار.

(ب) وفقا للمادة ١٢٩ من قانون التأمين الإجتماعي ٧٩ لسنة ١٩٧٥ معدله بالقوانين ٢٥ لسنة ١٩٧٧ و ٩٣ لسنة ١٩٨٠ و ٤٧ لسنة ١٩٨٤ تحسب كمبلغ إضافي عن المدة من تاريخ وجوب الأداء وحتى نهاية شهر السداد:

- بواقع ١% عن المدة من ١/٩/٧٥ وحتى ٣٠/٦/٢٠٠٣.  
- بواقع ١,٥% اعتبارا من ١/٧/٢٠٠٣ عن مدة التأخير التي تقع خلال السنة المالية الأولى وتضاعف هذه النسبة عن مدة التأخير التالية لتلك السنة (وفقا للقانون ٩١ لسنة ٢٠٠٣ بزيادة المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الإجتماعي).

### إستحداث مبلغ إضافي لعدم إخطار الهيئة بإنهاء الخدمة:

أسفرت الخبرة العملية للهيئة عن إدعاء بعض أصحاب الأعمال بإنهاء خدمة عمالهم منذ زمن بعيد وذلك عند مطالبتهم بالوفاء بالإشتراكات المستحقة عليهم عن الفترات طويلة نسبيا.

ولمواجهة هذه المشكلة أضيف إلى المادة (٦٩) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ حكما جديدا (١) يعمل به اعتبارا من ٢/٧/١٩٧٠ ويقضى بالزام صاحب العمل بأداء مبلغ إضافي قدره جنيه واحد عن كل شهر يتأخر فيه عن إخطار مكتب الهيئة المختص بإنهاء الخدمة وذلك حتى ورد ذلك الإخطار ويتعدد ذلك المبلغ بعدد العمال الذين يتأخر صاحب العمل في الإخطار عنهم.

وفي مجال تطبيق هذا الحكم فإن رأى الهيئة قد إستقر على سريانه في شأن صاحب العمل الذي يتأخر في إخطار الهيئة بإنهاء خدمة العامل المتدرج بدون أجر شأنه شأن سائر العاملين، ومن ناحية أخرى فقد إستقر الرأي العام على عدم إستحقاق المبلغ المشار اليه إذا

(١) بالقانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٠ (م٤).

تم الإخطار على غير النموذج المحدد لهذا الغرض فيكفى أن يصل إلى علم الهيئة إنتهاء خدمة العامل ومن ثم قيام قرينه على عدم وجود نية التأخير أو التحايل وهو ما يعاقب عليه القانون بالمبلغ الإضافي<sup>(١)</sup>.

ومراعاة للحكمة من إستحداث المبلغ الإضافي، مع أهمية تقريره في حدود معقولة فقد نص القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على تحديد مجال تطبيقه بأصحاب الأعمال بالقطاع الخاص مع إستحقاقه بواقع نصف جنيه فقط وذلك في الحالات وبالشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات، مع تعدد المبلغ بعدد المؤمن عليهم الذين يتأخر صاحب العمل في الإخطار عنهم.

وهكذا فإنه وفقا لقرار وزير التأمينات رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٧٦ يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص بأداء مبلغ إضافي قدره نصف جنيه عن كل شهر يتأخر فيه عن إخطار الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية بإنهاء خدمة المؤمن عليه بالإستمارة (٦) وذلك من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى تاريخ إرسال الإستمارات إلى الهيئة.

وفي حساب مدة التأخير المستحق عنها المبلغ الإضافي تحذف كسور الشهر ولا يستحق المبلغ الإضافي المشار إليه أو يقف إستحقاقه إذا إنتفى لدى صاحب العمل قصد التحايل لعدم الوفاء بمستحقات الهيئة كاملة أو نية التأخير للإضرار بحقوق المؤمن عليه، وذلك في الحالات الآتية:

- ١- إذا وردت إستمارة الإخطار بإنهاء الخدمة في المواعيد المحددة دون إستيفاء بعض بياناتها، متى كان ثابتا بها تاريخ إنتهاء الخدمة.
- ٢- إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه في تاريخ إنتقال المنشأة إلى الغير بالبيع أو الإيجار أو الإدماج أو الوصية أو الهيئة أو النزول أو غير ذلك من التصرفات، بشرط أن يقر المؤمن عليه بصحة تاريخ إنتهاء الخدمة.

---

(١) المنشور الدوري العام رقم ٦ لسنة ١٩٧٣.

٣- إذا قام صاحب العمل بالتوقيع على إستمارة الإخطار بإنتهاء الخدمة في الحالات التي يتم تحريرها بمعرفة مفتش الهيئة، أو إذا قام بالتوقيع على محضر لجنة فحص المنازعات أو على كشف الحصر المحرر بمعرفة مفتش الهيئة، بشرط أن يتضمن المحضر أو كشف الحصر تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه أو إذا قام بإخطار الهيئة بإنهاء خدمة المؤمن عليه بموجب خطاب.

ويقف إستحقاق المبلغ الإضافى فى هذه الحالات إعتباراً من تاريخ توقيع صاحب العمل على إستمارة الإخطار بإنهاء الخدمة أو محضر لجنة فحص المنازعات أو كشف الحصر، أو تاريخ ورود خطاب صاحب العمل المتضمن الإخطار بإنهاء الخدمة.

٤- إذا ثبت إشتغال المؤمن عليه لدى صاحب عمل آخر، ويقف إستحقاق المبلغ الإضافى إعتباراً من تاريخ التحاق المومن عليه بالعمل لدى صاحب العمل الآخر.

٥- إذا أشهر إفلاس صاحب العمل أو ثبت للهيئة أن المنشأة قد صفت أو أغلقت أو حلت، ويقف إستحقاق المبلغ الإضافى بالنسبة لصاحب العمل إعتباراً من تاريخ إشهار الإفلاس أو التصفية أو الإغلاق أو الحل.

٦- إذا قدم صاحب العمل إستمارة الإخطار بإنهاء خدمة المؤمن عليه، وكانت خدمته قد إنتهت فى تاريخ سابق محدد بموجب حكم قضائى نهائى صادر فى مواجهة الهيئة، وفى هذه الحالة يقف إستحقاق المبلغ الإضافى من تاريخ صدور هذا الحكم.

**عدم سريان المبالغ الإضافية بالنسبة للعاملين بعقود شخصية بالخارج:**

لما كان إشتراك العاملون المصريون المرتبطون بعقود شخصية فى الخارج أمر جوازى لهم فقد كان من الطبيعى أن ينص على عدم التزامهم بأداء أية مبالغ إضافية فى حالة عدم سدادهم للإشتراكات المستحقة عنهم (أما فوائد التأخير فيتعين سدادها فضلاً عن الإشتراكات المتأخرة حتى تدخل مدة الوقف عن سداد الإشتراكات ضمن المدد المحسوبة فى المعاش).

## المبحث الثانى عدم دستورية تعدد صور المبالغ الإضافية

لم يرد بالقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ أى نص يتعلق بالمبالغ الإضافية (عدا فوائد التأخير أو ريع الإستثمار) كوسيلة لحث أصحاب الأعمال على التأمين على كافة عمالهم وفقا لأجورهم الحقيقية وعلى الإنتظام فى أداء الإشتراكات.

على أن الخبرة العملية أكدت أهمية إتباع هذه الوسيلة، وبقا للشائع فى كافة نظم التأمينات الإجتماعية بمختلف دول العالم. ومن هنا نصت عليها مختلف تشريعات التأمينات الإجتماعية التالية للقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ وتم ذلك فى البداية بصور تعسفية تميزت بإرتفاع معدل حسابها وبعدم التفرقة بين التخلف والتأخير رغم أن الجرم فى الحالة الأولى أشد، وسرعان ما تبين أن المبالغ الإضافية سلاح ذو حدين فإن لم يراعى فى تحديدها وحالات إستحقاقها إعتبارات العدالة والملاءمة فلن يتحقق الهدف المرجو منها فاتسحاب المشرع لذلك تدريجيا ونبين ذلك بشئ من التوضيح فيما يلى:

١- نص القانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩ على أنه "إذا نشأت إحدى حالات التخلف والتأخير المنصوص عليها التزم صاحب العمل بأداء مبلغ إضافى يحسب بواقع ١٠٠% من أقساط تأمين إصابات العمل المستحقة فى الفترة من ٥٩/٤/١ وحتى ٥٩/٧/٣١.

٢- يلتزم صاحب العمل فى الفترة من ١٩٥٩/٨/١ وحتى ١٩٧٥/٨/٣١ بأداء مبلغ إضافى يحسب بنسبة من الإشتراكات المستحقة وفقا للآتى:

(أ) ٥٠% من الإشتراكات المستحقة التى لم يؤديها صاحب العمل المتخلف عن الإشتراكات عن كل عماله أو بعض عماله أو المتخلف عن الإشتراكات على أساس الأجور الحقيقية.

(ب) ١٠% من الإشتراكات الشهرية المستحقة التى يتأخر فى أدائها صاحب العمل وذلك عن كل شهر تأخير وبعده أقصى ٣٠% منها.

وقد إستقر رأى الهيئة مع مجلس الدولة على عدم إستحقاق المبالغ الإضافية بالتأخير إلا إذا إكتملت مدة التأخير شهرا كاملا إعتبارا من تاريخ وجوب الأداء بمعنى عدم حسابها عن كسور الشهر.

٣- مع بدء العمل بقانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ إعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ وحتى ١٩٨٤/٣/٣١ تأكدت إستجابة المشرع للإعتبارات الواجب مراعاتها فى تحديد المبالغ الإضافية والسابق الإشارة لها فى تمهيد هذا الفصل حيث نصت المادة ١٣٠ من القانون على تحديد أحكام وجوب وأحوال إستحقاق المبالغ الإضافية وفقا لما يلى:

(أ) ٥٠% من الإشتراكات التى لم يؤديها صاحب العمل وذلك إذ لم يقد بالإشتراك عن كل أو بعض عماله أو لم يؤدى الإشتراكات على أساس الأجر الحقيقية.

ويعد هذا إستمرارا للأحكام الخاصة بالتخلف فى الفترة السابقة على ١٩٧٥/٩/١ والممتدة من ١٩٥٩/٨/١.

(ب) ١% من الإشتراكات الشهرية المستحقة التى يتأخر فى أدائها عن المواعيد الدورية المحددة قانونا وذلك عن كل شهر تأخير بحد أقصى لا يجاوز ٥٠% من قيمة هذه الإشتراكات.

ولا شك أن الأحكام الجديدة فى هذا المجال أكثر عدالة وملائمة من الأحكام السابقة إذ روعى تحديد المبالغ الإضافية عند حدود معقولة نسبيا<sup>(١)</sup> مع تدرجه مع مدة التأخير بصورة أوضح منها فى القوانين السابقة (يتناسب المبلغ الإضافى هنا بصورة طردية مع مدة تأخير تصل إلى ٢٥ شهرا فى حين أن الأحكام السابقة تفترق هذا التناسب بعد ثلاثة أشهر تأخير فقط يفقد بعدها المبلغ الإضافى فاعليته).

ويلاحظ هنا أن الحد الأقصى للمبالغ الإضافية المستحقة عن التأخير والمحدد بواقع ٥٠% من الإشتراكات يساوى ذلك المستحق عن التخلف، وقد راعى المشرع فى ذلك أيا ما كانت مدة التأخير<sup>(١)</sup>.

---

(١) يرى الباحث هنا تحديد المبلغ الإضافى المستحق عن حالات التأخير بواقع ٢% شهريا بدون حد أقصى مع إضافة مبلغ إضافى آخر فى حالة التخلف يعنى التأخير أيضا (راجع فى هذا رسالة الماجستير التى أعدها الباحث عن مشاكل تمويل التأمينات الإجتماعية فى مصر، مرجع سبق ذكره، ٢٦٣، ٢٦٤).

(ج) نظرا لأن المبالغ الإضافية ليست غاية في حد ذاتها وإنما مجرد وسيلة لمواجهة حالتى التخلف والتأخير فقد إهتم القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالنص على أنه يجوز لوزير التأمينات، بناء على عرض الهيئة، الإعفاء منها إذا كانت هناك أعذار مقبولة وذلك طبقا للقواعد والشروط التى يصدر بها قرار منه.

وبهذا حقق القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ مرونة التطبيق التى كانت تفتقدها أحكام المبالغ الإضافية فى القوانين السابقة والتى إهتمت بالإتجاه نحو تحقيقها بعض القوانين الصادرة خلال فترة العمل بقانون التأمينات الإجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤. (١)

(١) أشرنا فيما سبق إلى أن المبالغ الإضافية، كعقوبة مالية، سلاح ذو حدين فإذا ما قررت فى حدود معقولة أمكن تطبيقها بصرامة وإكتسبت إحترام أصحاب الأعمال بعدالتها وبقدرتهم على الوفاء بها إذا ما دعتهم ظروفهم لعدم الوفاء بالإشتراكات فى موعدها المقررة، أما إذا قررت بمعدلات مرتفعة فلن تجد الجهة القائمة على تنفيذ نظام التأمين وسيلة لإجبار أصحاب الأعمال على الوفاء بمبالغ يزيد عبوها عن قدرتهم على الوفاء بها فيهمل تطبيقها ولا تودى دورها بل قد تودى إلى نتائج عكسية خاصة إذا ما كانت معدلات الإشتراكات مرتفعة وهو ما نلمسه فى مصر.

ومن هنا اضطرت الهيئة فى فترة العمل بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ إلى إستصدار قانونين بالإعفاء من المبالغ الإضافية إذا تم السداد خلال مهلة معينة فضلا عن عدة تعديلات بتحويل الوزير المختص سلطة الإعفاء من المبالغ الإضافية إذا وجدت ظروف مبررة للتأخير وبإعطاء مهلة خاصة لسداد حصة صاحب العمل دون إستحقاق المبلغ الإضافى... وقد نصت على ذلك المادة الثانية من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٠ التى تقضى بإعفاء أصحاب الأعمال من أداء المبالغ الإضافية المستحقة حتى هذا التاريخ وفقا للمادة (١٧) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وذلك فى حالة السداد بشروط معينة.

وفى ١٩٧٤/٧/٢٩ وفى فترة العمل بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بدأ العمل بالقانون ٨٨ لسنة ١٩٧٤ الذى تقضى مادته الأولى بإعفاء صاحب العمل من فوائد التأخير والمبالغ الإضافية (إستثناء من أحكام المادتين ١٤، ١٧ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤) إذا قام بسداد مستحقات الهيئة من الإشتراكات وأقساط مدة سابقة ومكافآت نهاية خدمة وفروعها المستحقة حتى آخر ديسمبر سنة ١٩٧٣.

ووفقا للمادة الثالثة من القانون ٤٥ لسنة ١٩٧٠ أضيفت للمادة ١٧ من القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ فقرة جديدة (يعمل بها بأثر رجعى إعتبارا من ١/٤/١٩٦٤) بمقتضاها يجوز لوزير العمل (وزير التأمينات حاليا) الإعفاء من المبالغ الإضافية المنصوص عليها فى هذه المادة بالنسبة للمنشآت التى لا تهدف إلى الكسب وغيرها بشروط خاصة.

وبصدور القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٧٤ أصبح من الجائز لوزير التأمينات الإعفاء من المبالغ الإضافية أو نسبة منها، دون الفوائد، إذا ثبت للهيئة وجود ظروف مبررة للتأخير بشرط أن يقوم صاحب العمل بسداد أصل المبالغ المستحقة وفوائدها على دفعات وفقا للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات.

وإعتبارا من ١/٨/١٩٧٣ أضيفت فقرة جديدة للمادة (١٧) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ تقضى بإعفاء صاحب العمل من المبالغ الإضافية المستحقة (دون فوائد التأخير) إذا ما قام بسداد حصة العاملين فى الإشتراكات كاملة فى المواعيد المقررة قانونا وتأخر فى سداد حصته فى الإشتراكات عن المواعيد لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

٤- إعتباراً من ١٩٨٤/٤/١ تم تعديل المادة ١٣٠ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ لتنص تحديد المبالغ الإضافية بواقع ٥٠% من الإشتراكات التي لم تؤد وذلك عن كل سنة مالم يه إعتباراً من ١٩٨٤/٤/١ وهكذا إنتهى النص إلى الآتى:

"مادة ١٣٠- مع عدم الإخلال بحكم الفقرة الثانية من المادة (١٢٩) يلتزم صاحب العمل بأداء المبالغ الإضافية الآتية:

١- ٥٠% من الإشتراكات التي لم يؤديها نتيجة عدم إشتراكه عن كل أو بعض عماله أو أدائه الإشتراكات على أساس أجور غير حقيقية.  
٢- ٥٠% من رصيد الإشتراكات التي لم يؤديها عن كل سنة مالم يه على حدة.

ويجوز الإعفاء من المبالغ الإضافية المنصوص عليها فى هذه المادة إذا كانت هناك أعمار مقبولة طبقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات؛ ويتم الإعفاء بقرار من الوزير أو من يفوضه."

\* المحكمة الدستورية تقضى بعدم جواز تعدد صور المبالغ الإضافية (عدم دستورية المبالغ الإضافية المقررة بالمادة ١٣٠ لوقوعها على ذات الفعل المعاقب عليه بالمبالغ الإضافية المقررة بالمادة ١٢٩):

قضت بذلك المحكمة بالجلسة العننية المنعقدة فى ٢٠٠٠/٦/٣ برئاسة السيد المستشار/ محمد ولى الدين جلال فى القضية المقيدة بجدول المحكمة برقم ٢١ لسنة ٢٠ قضائية "دستورية" والتي طالب فيها المدعى فى صحيفة هذه الدعوى بالحكم بعدم دستورية الفقرتين الأولى والثانية من المادة ١٣٠ من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وقدمت كل من هيئة قضايا الدولة، والهيئة القومية للتأمين الإجتماعى، مذكرة طلبتا فيها الحكم برفض الدعوى. وبعد تحضير الدعوى، أودعت هيئة المفوضين تقريراً برأيها.

وتتصل الوقائع فى أن المدعى كان قد أقام الدعوى رقم ٥١٢٨ لسنة ١٩٩٧ أمام محكمة جنوب القاهرة الابتدائية ضد الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى وأثناء نظر الدعوى دفع المدعى بعدم دستورية الفقرتين الأولى والثانية من المادة ١٣٠ من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فيما تضمنه من فرض غرامة



تأخير بنسبة ٥٠% من الإشتراكات المتأخرة، وإذ قررت محكمة الموضوع جدية هذا الدفع صرحت له بإقامة الدعوى الدستورية.

وحيث أن المادة (١٣٠) من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ معدلة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ ورقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ تنص على أن "مع عدم الإخلال بحكم الفقرة الثانية من المادة (١٢٩) يلتزم صاحب العمل بأداء المبالغ الإضافية الآتية:

١- ٥٠% من الإشتراكات التي لم يؤديها نتيجة عدم إشتراكه عن كل أو بعض عماله أو أدائه الإشتراكات على أساس أجور غير حقيقية.  
٢- ٥٠% من رصيد الإشتراكات التي لم يؤديها عن كل سنة مالية على حدة.

ويجوز الإعفاء من المبالغ الإضافية المنصوص عليها في هذه المادة إذا كانت هناك أضرار مقبولة طبقا للقواعد والشروط التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات. ويتم الإعفاء بقرار من الوزير أو من يفوضه.

وحيث أن الفصل في المسألة الدستورية مؤثرا في الطلبات المطروحة على محكمة الموضوع، وكانت الفقرة الأولى من المادة ١٣٠ المطعون عليها تلزم صاحب العمل بأداء مبالغ إضافية تقدر بخمسين في المائة من الإشتراكات التي لم يؤديها نتيجة عدم إشتراكه عن كل أو بعض عماله أو أدائه الإشتراكات على أساس أجور غير حقيقية، بالإضافة إلى ٥٠% من رصيد الإشتراكات التي لم يؤديها عن كل سنة مالية، وكانت طلبات المدعى في الدعوى الموضوعية تتحدد بالزام المدعى عليه الثاني برد المبالغ التي تم تحصيلها بالزيادة بالتطبيق لهذه الفقرة، وكانت هذه الغاية تتحقق للمدعى إذا ما قضى بعدم دستورية النص الطعين، فإن نطاق الخصومة الدستورية الماثلة يتحدد بنص الفقرة الأولى من المادة ١٣٠ المشار إليها.

وحيث أن المدعى ينعى على النص الطعين أمرين:

أولهما: أن قانون التأمينات الإجتماعية وإن توحى حماية المصالح التأمينية بإعتبار أن الحصول على الموارد اللازمة لكفالتها هدفا مقصودا منه إبتداء، إلا أن هذه المصالح ينبغي موازنتها بالعدالة الإجتماعية بوصفها إطارا مقيدا لنصوص هذا القانون، فلا يكون الإلتزام بأداء هذه الموارد متمحضا عقابا بما يخرجها عن بواعثها ويفقدها مقوماتها.

نظام التأمين الاجتماعي

وثانيهما: أن الأصل في كل جزاء أن يكون متناسبا مع الأفعال التي نهى عنها المشرع وإلا كان مشوبا بالغلو، كذلك فإن مؤدى مبدأ مساواة المواطنين في الأعباء والتكاليف العامة، ألا يعامل المتراخون في توريد اشتراكات التأمين الإجتماعى وفق الأسس ذاتها التي يعامل بها الممتنعون عن سدادها أصلا.

وحيث أن الدستور حرص في المادة ١٧ منه على دعم التأمين الإجتماعى حين ناط بالدولة مد خدماتها في هذا المجال إلى المواطنين في الحدود التي يبينها القانون، وذلك من خلال تقرير ما يعينهم على مواجهة بطالتهم أو عجزهم عن العمل أو شيخوختهم، باعتبار أن مظلة التأمين الإجتماعى- التي يحدد المشرع نطاقها- هي التي تكفل بمداها واقعا أفضل يؤمن المواطن في غده، وينهض بموجبات التضامن الإجتماعى التي يقوم عليها المجتمع وفقا لنص المادة ٧ من الدستور، بما مؤداه أن المزايا التأمينية ضرورة إجتماعية بقدر ما هي ضرورة إقتصادية، وأن غايتها أن تؤمن المشمولين بها في مستقبل أيامهم عند تقاعدهم، أو عجزهم، أو مرضهم، وأن تكفل الحقوق المتفرعة عنها لأسرهم بعد وفاتهم.

وحيث إن ضمان الرعاية التأمينية، إنما يكون أصلا من خلال الدولة التزاما من جانبها بأن توفر لهذه الرعاية بينتها وأسبابها وفقا لنص المادة ١٧ من الدستور، بيد أن التزامها بأن تكفل لمواطنيها ظروفها أفضل تنهيا بها لخدماتهم التأمينية ما يقيمها - فى نوعها ونطاقها - على أسس ترعى إحتياجاتهم منها وتطورها، لايعنى أن تنفرد وحدها بمتطلباتها، ولا أن تتحمل دون غيرها بأعبائها، وإلا كان ذلك تقويضا لركائز التضامن الإجتماعى التي يقوم مجتمعها عليها، ومن ثم كان منطوقا أن يتضافر معها القادرون من مواطنيها فمجال النهوض بها، وذلك من خلال إسهامهم فى تمويل تكاليف هذه الرعاية عن طريق الاشتراكات التي يؤدونها، على النحو المبين بالقانون، ومن ثم فإن إسهام المواطنين فى تكاليف الرعاية التأمينية هي واسطة الدولة لإيفاء الحقوق التأمينية المقررة للعاملين، سواء كان ذلك أثناء خدمتهم كالتعويض عن إصابتهم ورعايتهم طبيا، أو كان بعد إنتهائها كتعويض الدفعة الواحدة أو المعاش، ومن ثم تمثل هذه الإسهامات جانبا من الوعاء الذى توجهه الدولة - التي تقوم فى التأمين الإجتماعى بدور المؤمن - إلى المشمولين

بأحكامه لضمان إنتفاعهم بالحقوق التأمينية فى الحدود التى يبينها القانون.

وحيث أن بعض أرباب الأعمال قد يمارون فى شأن حقيقة الأجور التى يتقاضاها عمالهم بإعتبار أن مصلحتهم ينافيها أن يقدموا للهيئة التى تقوم على شئون التأمين الإجتماعى، بيانا دقيقا بتكلفة العمل، ذلك أن أعبانهم التأمينية تتحدد على ضوء حصتهم التى يدفعونها إليها بعد خفضها إلى أدنى حد ممكن، بل والتحايل على التخلص منها كلية، مما يحملهم على الإخلال بوعائها سواء من خلال التقرير بأجور أقل من تلك التى يدفعونها فعلا للعمال الذين تعاقبوا معهم، أو من خلال التماس عن الإدلاء بالبيانات الحقيقية عن عدد المؤمن عليهم، أو التأخير فى إيفاء الإشتراكات - أو غيرها من الإلتزامات المالية - للهيئة التى تقوم على شئون التأمين الإجتماعى، ليكون إلباس الحقيقة غير ثوبها محورا لبياناتهم، مما يناقض مصالح العمال، ويحول دون إنتفاعهم بالخدمات التأمينية التى كان يجب تقديمها إليهم سواء فى أصلها أو نطاقها إزاء قصور موارد الدولة اللازمة لإيفاء هذه الحقوق..... ومن ثم فقد بات منطوقا أن يقابل المشرع هذا التماس من جانب أرباب الأعمال بجزاء يضمن الوفاء بحقيقة الإلتزامات المالية، ويتعين- لضمان إتفاق هذا الجزاء مع الدستور- أن تتوافر علاقة منطقية بين الأغراض المشروعة التى إعتقها المشرع وفاء للمصلحة العامة، والوسائل التى إتخذها طريقا لبلوغها، فلا تنفصل نصوصه القانونية عن أهدافها.

وحيث أن الدستور قرن العدل بكثير من النصوص التى تضمنها، ليكون قيادا على السلطة التشريعية فى المسائل التى تناولتها هذه النصوص، وأنه وإن خلا من تحديد لمعنى العدالة فى تلك النصوص إلا أن المقصود بها ينبغى أن يتمثل فيما يكون حقا وواجبا سواء فى علائق الأفراد فيما بينهم، أو فى نطاق صلاتهم بمجتمعهم، بحيث يتم دوما تحديدها من منظور إجتماعى، ذلك أن العدالة تتوخى- بمضمونها- التعبير عن القيم الإجتماعية السائدة فى مجتمع معين خلال فترة زمنية محددة. ومن ثم فإن مفهومها قد يكون مطلقا ولكنها عملا - ومن زاوية نتائجها الواقعية - لا تعنى شيئا ثابتا بإطراد، بل تتباين معانيها وتتموج توجهاتها، تبعاً لمعايير الضمير الإجتماعى ومستوياتها. ويتعين بالتالى أن توازن علائق الأفراد فيما بين بعضهم البعض، بأوضاع مجتمعهم والمصالح التى يتوخاها من أجل التوصل إلى وسائل علمية تكفل إسهام أكبر عدد من بينهم لضمان أكثر المصالح والقيم الإجتماعية تعبيراً عن النبض الإجتماعى لإرادتهم، ليكون القانون طريقاً لتوجههم الجمعى.

وحيث إن ما تقدم مؤداه، أن العدالة- في غايتها- لا تنفصل علاقتها بالقانون باعتبارها أداه تحقيقها، فلا يكون القانون منصفا إلا إذا كان كافلا لأهدافها.... فإذا ما زاغ المشرع ببصره عنها، وأهدر القيم الأصلية التي تحتضنها، كان منهيًا للتوافق في مجال تنفيذه، ومسقطا كل قيمة لوجوده، ومستوجبا تغييره أو إلغائه. ومن ثم فقد جرى قضاء هذه الحكمة على أن شرعية الجزاء - جنائيا كان أم تأديبيا أم مدنيا- لا يمكن ضمانها إلا إذا كان متناسبا مع الأفعال التي أتمها المشرع أو منعها في غير ما غلو أو إفراط.

وحيث أن أصحاب الأعمال المسؤولين عن أداء الإشتراكات- وغيرها من الإلتزامات المالية- التي فرضها المشرع عليهم، يلتزمون عملا بنص الفقرة الأولى من المادة (١٣٠) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بأداء خمسين في المائة من قيمة الإشتراكات التي لم يؤديها عن كل أو بعض عمالهم أو حال أدانهم الإشتراكات على أساس أجور غير حقيقية، فضلا عن إلتزامهم بأداء خمسين في المائة من رصيد إشتراكاتهم التي لم يؤديها عن كل سنة مالية علىحدة، وكان ما توخاه المشرع من تقرير هذا الجزاء - منظورا في ذلك إلى مداه - هو حمل الملتزمين بها على إيفائها للهيئة القومية للتأمين الإجتماعي لضمان تحصيلها، والتقليل من تكلفة جبايتها، فلا يتخلى عن توريدها، المسؤولون عنها، وإلا كان ردعهم لازما.... فإن معنى العقوبة يكون ماثلا في ذلك الجزاء - وإن لم يكن عقابا بدتا- وهو ما يظهر بوضوح من خلال وحدة مقداره. وذلك أن المتخلفين عن توريد هذه الإشتراكات يلتزمون فضلا عن مبلغها- بأداء خمسين في المائة من قيمتها في كل الأحوال سواء أكان الإخلال بتوريدها ناشئا عن عمد، أم إهمال، أم عن فعل غير مقترن بأيهما؛ متصلا بالغش أو التحايل أو مجردا منهما؛ واقعا مرة واحدة أو متعددا، وسواء كان التأخير في توريد هذه المبالغ ممتدا زمتا، أم مقصورا على يوم واحد. إذ يتعين دوما أداء خمسين في المائة من مبلغها، ولو كان النكول عن توريدها ناشئا عن ظروف مفاجئة، ومجردا من سوء القصد. وكان ينبغي على المشرع أن يفرق في هذا الجزاء، بين من يتعمدون إقتناص هذه المبالغ لحسابهم، ومن يقصرون في توريدها، وأن يكون الجزاء على هذا التقصير متناسبا مع المدة التي إمتد إليها.

وحيث أن المشرع جمع إلى جانب الجزاء المتقدم جزاء آخر نصت عليه الفقرة الثانية من المادة (١٢٩) من قانون التأمين الإجتماعي والتي تلزم صاحب العمل - في حالة تأخره عن سداد ذات المبلغ- بأداء مبلغ إضافي بنسبة ١% شهريا عن المدة من تاريخ وجوب الأداء حتى

نهاية شهر السداد، لتتعامل هذه الجزاءات جميعها على فعل واحد يتمثل في عدم أدائه الإشتراكات المستحقة عن عماله كلهم أو بعضهم أو أدائه إياها على أساس أجور غير حقيقية، وكان مبدأ خضوع الدولة للقانون - محددًا على ضوء مفهوم ديموقراطي - يعنى أن مضمون القاعدة القانونية التي تسمو في الدولة القانونية عليها، وتتقيد هي بها، إنما يتحدد على ضوء مستوياتها التي إلتزمتها الدول الديموقراطية في مجتمعاتها، وإستقر العمل بإضطراد على إنتهاجها في مظاهر سلوكها، لضمان ألا تنزل الدولة القانونية بالحماية التي توفرها لحقوق مواطنيها وحررياتهم، عن الحدود الدنيا لمتطلباتها المقبولة بوجه عام في تلك الدول، وتندرج تحتها، ألا يكون الجزاء على أفعالهم - جنائيا، أم مدنيا، أم تأديبيا، أم ماليا - إفراطا، بل متناسبا معها ومتدرجا بقدر خطورتها ووظأتها على الصالح العام، فلا يكون هذا الجزاء إغناقا؛ وكان تعدد صور الجزاء- مثلما هو الحال في الدعوى الراهنة- وإنصباها جميعا على مال المدين- مع وحدة سببها- يعتبر توفيقا لأكثر من جزاء على فعل واحد، منافيا لضوابط العدالة التي يجب أن يقوم عليها النظام التأميني في الدولة، ومنتقصا بالتالي - ودون مقتضى - من العناصر الإيجابية للذمة المالية للمسؤولين عن توريد المبالغ التي فرضها المشرع للإضطلاع بمسئوليته عن توفير الرعاية التأمينية، فإن النص المطعون فيه يكون مخالفا أحكام المواد ٧ و ٣٤ و ٦٥ من الدستور.

وحيث إنه، وقد خلصت المحكمة إلى إبطال نص الفقرة الأولى من المادة ١٣٠ من قانون التأمين الإجتماعي، فإن رخصة الإعفاء المخولة لوزير التأمينات بنص الفقرة الثانية من ذات المادة تغدو ساقطة لورودها على غير محل.

فلهذه الأسباب حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأولى من المادة (١٣٠) من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وبسقوط فقرتها الثانية.



الفصل الثالث  
إقتضاء مستحقات الهيئة التأمينية

المبحث الأول: المطالبات والمسئولية التضامنية  
المبحث الثاني: التقسيط والتقاعد

## المبحث الأول المطالبات والمسئولية التضامنية

مصادر البيانات التي تتخذ أساسا لتحديد التزامات أصحاب الأعمال المالية "أساس المطالبة":

يتم تحديد الإشتراكات والمبالغ الأخرى المستحقة للهيئة وفقا لأحكام قانون التأمين الإجتماعي (١) (المبالغ الإضافية بنوعها - مكافآت نهاية الخدمة وفروقها - المبالغ المتعلقة بالأنظمة الخاصة (٢) على أحد الأساسيين التاليين:

١ - البيانات الواردة في الإستثمارات المقدمة من صاحب العمل (٣،٤):  
يلتزم صاحب العمل بأن يقدم للهيئة بيانا سنويا بأجر العاملين لديه بما فيهم المتدرجين ومن هم تحت الإختبار وإشتراكاتهم الشهرية،

(١) وأقسام المدة السابقة (م ١٢٥: م ١٣٢ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥).

(٢) المبالغ التي يودها النظام الخاص:  
يؤدى النظام الخاص عن كل سنة من سنوات إشتراك العامل فيه مبالغ نقدية تقدر بنسبة ٥% مقابل حصة صاحب العمل و٥% مقابل حصة المؤمن عليه وذلك من أجر العامل السنوي الذي تسدد على أساسه الإشتراك في النظام الخاص مضافا إليها جميعا فائدة إستثمار مركبة بواقع ٤,٥% سنويا حتى تاريخ الأداء (م ٢) من القرار بقانون رقم ٦٣/٦٤ و٨٤ من القانون رقم ٦٣/٦٤) ويتم السداد إما دفعة واحدة أو على خمسة أقساط سنوية متساوية يستحق كل منها خلال الخمسة عشر يوما الأولى من شهر يناير من كل سنة إعتبارا من شهر يناير ٦٤ وذلك مقابل فائدة سنوية مركبة تحسب بواقع ٤,٥%، ويلتزم صاحب العمل ضامنا متضامنا مع شركة التأمين المتعاقد معها (بالنسبة لعقود التأمين الجماعية) بسداد المبالغ المستحقة كاملة دون تصفية أو تخفيض، وفي حالة التقييظ يلتزم صاحب العمل أو شركة التأمين - حسب الأحوال - إذا تأخر عن السداد بأداء غرامة تستحق للهيئة بواقع جنيه واحد شهريا عن كل عامل مشترك في النظام الخاص (م ٢) من القرار بقانون رقم ٤٣/٦٤، م ٤ من قرار إصدار القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤).

(٣) ملحوظة: الميزات الأفضل:  
يلتزم أصحاب الأعمال الذين كانوا يرتبطون حتى آخر يوليو سنة ٦١ بأنظمة معاشات أو مكافآت أو ادخار أفضل بقيمة الزيادة بين ما كانوا يتحملونه في تلك الأنظمة ومكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقا لأحكام قانون العمل وذلك بالنسبة للعاملين الذين كانوا موجودين بالخدمة حتى ٢٢ مارس ١٩٦٤ وتحسب عن كامل مدة خدمة العمال سواء في ذلك مدة الخدمة السابقة أو اللاحقة للإشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وتصرف هذه الزيادة للمؤمن عليه وفي حالة وفاته تصرف بأكملها وفقا للبند ٩ من المادة ٢٧ ٠٠٠ (كانت تؤدى للهيئة كاملة عند إنتهاء خدمتهم وفقا للمادة ٨٩ من قانون ٦٣/٦٤)

(٤) م ١٢٨ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥.



وعليه كذلك أن يقدم بياناً شهرياً بما يطرأ من تغيرات في عدد العمال أو أجورهم.

وتقدم البيانات المنوه عنها على الإستثمارات التي أعدتها الهيئة لهذا الغرض وعلى الهيئة حساب الإشتراكات على أساس البيانات الواردة في الإستثمارات المشار إليها.

فإذا لم يقدم صاحب العمل البيانات المنصوص عليها في الفقرة الأولى بالشروط والأوضاع وفي المواعيد المقررة حسب الإشتراكات الواجبة الأداء على أساس آخر بيان قدم منه للهيئة إلى حين حساب الإشتراكات المستحقة فعلا.

## ٢- تحريات الهيئة:

يتم احتساب الإشتراكات طبقاً لما تسفر عنه تحريات الهيئة وذلك في إحدى الحالتين التاليتين:

(أ) عدم تقديم البيانات السنوية والشهرية عن العمال والأجور (١).  
(ب) عدم وجود السجلات والمستندات التي يتعين على صاحب العمل حفظها وفقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعي (٣٥٢).

(١) تقدم البيانات السنوية الخاصة بأجور وإشتراكات العاملين على نموذج الإستثمار رقم ٢ في موعد لا يتجاوز آخر يناير من كل عام وفقاً للوضع في الشهر المشار إليه أما البيانات الشهرية المتعلقة بالتغيرات في أجور وعدد العاملين فتقدم على نماذج إستثمارات السداد رقم ٣ (للقطاع الخاص) أو رقم ٣ (للقطاع العام) وذلك في موعد غايته اليوم الخامس عشر من الشهر التالي للشهر المستحقة عنه الأجور ٠٠٠ وتقدم بالنسبة للمدة السابقة لإستثمار ٢٨ والإستثمار رقم ٢٧ في موعد غايته اليوم الخامس عشر من الشهر التالي للشهر المستحقة عنه الأجور أما مكافآت نهاية الخدمة فتسدد على نموذج الإستثمار ١٠.

(٢) م ٢/١٢٨ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

(٣) السجلات والمستندات التي يتعين على صاحب العمل حفظها:

١- سجل لقيد أجور العاملين. ٢- سجل إجمالي إشتراكات التأمينات الإجتماعية للقطاع العام.  
٣- سجل متابعة سداد إشتراكات مدد الإعارة وما في حكمها بالقطاع العام. ٤- ملف لكل مؤمن عليه خاص بالتأمينات الإجتماعية تودع به نسخة من عقد العمل أو قرار التعيين، صورة الإستثمار ١، شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها أو أي مستند يقوم مقامها أو قرار طبيب الهيئة وذلك إذا لم يكن قد سبق إرسالها مع الإستثمار ١، قرارات تحديد الأجور والعلاوات والترقيات، نسخة من الإستثمار ٨ الخاصة بتحديد المستفيدين من التأمين الإضافي بما يخالف القواعد العامة لإستحقاق الورثة الشرعيين وذلك إذا وجدت، نسخة من إستثمارات المدة السابقة إن وجدت وهي الخاصة بالقانون ٦٣/٦٤ وبحساب المدة السابقة (٢٧ و ٢٨) وبالمكافآت وفوقها (١٠د)، الإستثمارات الخاصة =

والصورة الغالبة لتحريات الهيئة هي كشف الحصر التي يعدها مفتشو الهيئة (ويعاونهم في ذلك مفتشو مكاتب العمل بإعداد ما سمي بكشف بيان حالة العاملين لدى صاحب العمل) وتتضمن هذه الكشف عادة إسم صاحب العمل وعنوانه وبيانات العاملين لديه (الإسم، تاريخ الإلتحاق، تاريخ ترك الخدمة، الأجر) (١).

وحتى لا تختل البيانات الإحصائية ومن حيث أن بيانات كشف الحصر بصورة عامة غير مستكملة وغير نهائية ولما كان يلزم للإشتراك بالهيئة إجراءات وبيانات ونماذج معينة.

فإنه لا يترتب على كشف الحصر إنشاء ملف للعامل أو قيد صاحب العمل كمشترك بالهيئة ويتراخي ذلك حتى تتجمع البيانات وتتخذ الإجراءات وتتوافر الأركان اللازمة لأداء صاحب العمل لإلتزاماته نحو الهيئة من ناحية، ولقيام الهيئة بإلتزاماتها قبل العاملين لديه، من ناحية أخرى.

**إخطار صاحب العمل بالإشتراكات والمبالغ الأخرى المستحقة للهيئة (إرسال المطالبة):** (م ١٢٨ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥)

يجب على الهيئة أن تخطر صاحب العمل بالمبالغ المستحقة لها (٢)، على وجه التفصيل الذي يمكنه من تحديد مضمونها ومصدرها، = بمدد الإعارة الى الخارج وما في حكمها بالقطاع العام، الأحكام التنفيذية للأحكام الزوجية أو نفقات الأقارب وطلبات تنفيذها وما تم صرفه منها، الإستمارة رقم ٦، صورة بلاغ الإصابة في حالة إنتهاء الخدمة بسببها. ٥- كشف وحفاظ الأجور بالقطاع العام. ٦- صور الإستثمارات ٣، ٢، ٧- الشهادة الدالة على السداد (القرارات الوزارية ٢٠٨ و ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ المعدله).

(١) من الواجب أن يتضمن كشف الحصر إسم صاحب العمل، عنوانه بالتفصيل، كيان المنشأة القانوني، تاريخ الإلتحاق، تاريخ ترك الخدمة إن وجد، تدرج أجر كل عامل وعنوانه وتاريخ ميلاده، كافة عناصر الإثبات اللازمة للدفاع عن وجهة نظر الهيئة، التوقيعات والإقرارات اللازمة من أصحاب الشأن، العلاقات السابقة إن وجدت بين الهيئة وصاحب العمل أو العمال، طريقة تأدية الأجر، الآلات الميكانيكية والضرانب إذا كان تاريخ التحاق العمال سابقا على ١٩٦١/٨/١ ٠٠٠ هذا ويتضمن كشف الحالة الذي يعده مفتشو مكاتب العمل إسم صاحب العمل، عنوانه، حالته التأمينية، إسم العامل ومهنته ورقم تأمينه إن وجد، تاريخ الدخول في الخدمة، الأجر الأخير، توقيع العامل، مصدر البيانات السابقة (الكتاب الدورى الذى أصدره السيد وكيل وزارة العمل فى سبتمبر ٦٦).

(٢) المبالغ المستحقة على أصحاب المخازن البلدية وعمليات المقاولات: راجع القرارات الوزارية الصادره فى هذا الشأن.

وذلك بخطاب موسى عليه مع علم الوصول.

ويتعين أن يوجه الإخطار بإسم صاحب المنشأة الفردية أو الممثل القانوني للمنشأة وعلى المحل القانوني لمخاطبته وذلك حتى ينتج هذا الإخطار آثاره القانونية (مع مراعاة أن الممثل القانوني لأصحاب الأعمال الذين فرضت عليهم الحراسة هو مندوب الحارس العام أو المفوض في إدارة أموالهم مما يقتضي توجيه المطالبات بمستحقات الهيئـة إلى أى منهما حسب الأحوال) (١).

وتعتبر الإشتراكات المستحقة عن الشهر سواء المقتطعة من أجور المؤمن عليهم أو تلك التي يؤديها صاحب العمل واجبة الأداء في أول الشهر التالي.

ويجوز للهيئة إتخاذ ما تراه من الإجراءات التحفظية (٢) بمجرد الإخطار.

---

(١) م ٦/١٢٨ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

#### (٢) الإجراءات التحفظية:

تباشر الهيئة هذا الحق وفقا للقواعد العامة التي رسمها قانون المرافعات المدنية والتجارية حيث لم تخول الهيئة حق توقيع الحجز التحفظي إداريا ٠٠٠ لهذا فإن:

( أ ) عدم إتخاذ إجراءات الحجز التحفظي إلا بالنسبة للإشترابات والمبالغ الأخرى التي يتم احتسابها وفقا لما تسفر عنه تحريات الهيئة، والتي تقوم بها في حالة عدم تقديم صاحب العمل لأى من البيانات الملتمزم بتقديمها، أو في حالة عدم وجود السجلات والمستندات المنصوص عليها في القانون. (ب) عدم مباشرة الحق في إتخاذ الإجراءات التحفظية إلا بعد توجيه إخطار لصاحب العمل، بموجب خطاب موسى عليه مع علم الوصول يتضمن التنبيه عليه بسداد المبالغ المستحقة عليه، والتي تم تحديدها، وذلك في خلال المواعيد المنصوص عليها في القانون.

(جـ) يتعين فور القيام بالإخطار المشار اليه إتخاذ الإجراءات القانونية، التي رسمها قانون المرافعات المدنية والتجارية، في شأن توقيع الحجز التحفظي، وذلك لإستصدار أمر به، عن طريق إدارة قضايا الحكومة، من القاضى المختص.

( د ) إذا ما أصبحت المبالغ المستحقة قبل صاحب العمل واجبة الأداء باتقضاء المواعيد القانونية دون أن يباشر صاحب العمل حقه، في الاعتراض ثم التـجأ الى القضاء، عاد الى الهيئة حقا في إتخاذ إجراءات الحجز الإدارى المخول لها قانونا ويجب حينئذ إتخاذ اللازم لتحصيلها إداريا. هذا ومن المقترح إلغاء هذه الفقرة والإستعاضة عنها بقنون خاص يخول للهيئة الحق في توقيع الحجز الإدارى التحفظى في حالات معينة (مغادرة البلاد، التصفية، الهرب ٠٠ الخ) وتحديد صاحب الحق في إصدار أوامر الحجز التحفظى.

## الإعتراض على المطالبة:

من المسلم به قانوناً أن حق الهيئة فى تحصيل مستحققاتها قبل أصحاب الأعمال إنما ينعقد لها بمجرد أن تصبح هذه المبالغ واجبة الأداء.

وإذا كان المشرع قد أعطى للهيئة الحق فى تحديد المبالغ المستحقة لها طبقاً لما تسفر عنه تحرياتها فى الحالات السابق الإشارة إليها فقد ألزمها من ناحية أخرى بإخطار صاحب العمل بالمبالغ المحسوبة وفقاً لما تقدم على أن تعتبر هذه المبالغ واجبة الأداء بانقضاء موعد الطعن دون حدوثه أو صدور قرار لجنة فحص المنازعات أو برفض الهيئة المختصة لإعتراض صاحب العمل أو عدم قيامه بطلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إستلامه الإخطار بالرفض.

ويجوز لصاحب العمل الإعتراض على الحساب الوارد بإخطار الهيئة وذلك بخطاب موصى عليه مع علم الوصول (١) خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إستلامه للإخطار مع أداء مبلغ مقداره خمسة جنيهاً رسم إعتراض.

وعلى الهيئة المختصة أن ترد على هذا الإعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إليها ولصاحب العمل فى حالة رفض الهيئة إعتراضه أن يطلب منها عرض النزاع على اللجان المشار إليها فى المادة ١٥٧.

وتصدر اللجنة قرارها فى حدود تقرير الهيئة وطلبات صاحب العمل وتعلن الهيئة صاحب العمل بالقرار بخطاب موصى عليه مع علم الوصول وتعديل المستحقات وفقاً لهذا القرار.

### (١) عدم خضوع الطلبات والإعتراضات لرسوم الدمغة:

أصدرت الهيئة تعليماتها بعدم مطالبة أصحاب الأعمال بأداء رسوم دمغة إتساع، على ما يقدمونه من إعتراضات على مستحقات الهيئة، عند تنفيذ إجراءات الحجز الإدارى ضدّهم، وكذلك على طلبات إعادة تسوية هذه المستحقات، بإعتبارها من المحررات التى يتطلبها تنفيذ قانون التأمين الإجتماعى.

وتكون المستحقات واجبة الأداء بانقضاء موعد الطعن دون حدوثه أو صدور قرار اللجنة أو برفض الهيئة المختصة لإعتراض صاحب العمل أو عدم قيامه بطلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات خلال ثلاثين يوما من تاريخ إستلامه الإخطار بالرفض.

ولصاحب العمل الطعن في قرار اللجنة أمام المحكمة المختصة خلال الثلاثين يوما التالية لصدوره، ويصبح الحساب نهائيا في حالة فوات ميعاد الطعن دون حدوثه.

ونتناول فيما يلي ما إستقر عليه الرأي في شأن قواعد بحث الإعتراضات وحجية الإعتراضات التي تقدم بعد الميعاد القانوني:-

أولاً: قواعد بحث الإعتراضات:

١- يؤخذ بالبيانات الواردة بكشوف الحصر التي يعدها مفتشو الهيئة إذا كان مصدرها سجلات ودفاتر صاحب العمل أو أية مستندات أخرى يمكن الإعتماد عليها، على أن يؤشر المفتش صراحة على كشف الحصر بما يفيد ذلك، كما يؤخذ بكشف الحصر في حالة إقراره من صاحب العمل إذ يعتبر توقيعه في هذه الحالة بمثابة إقرار بالموافقة على البيانات الواردة به.

ولا يجوز لصاحب العمل الإعتراض على البيانات الواردة في كشف الحصر في هذه الحالة ما لم يكن إعتراضه مبنيا على وقائع مادية لا تقبل المنازعة.

٢- إذا كان كشف الحصر غير موقع من صاحب العمل وكان مصدره أقوال العمال وإعتراض صاحب العمل، في الموعد القانوني، على تواريخ الإلتحاق أو الأجور الواردة بكشف الحصر وتقدم بالإستثمارات رقم ١ عن هؤلاء العمال فتعتمد هذه الإستثمارات إذا كان موقعا عليها من العمال، على أن يؤخذ على العاملين إقرار بتنازلهم عن البيانات السابق الإدلاء بها إلى مفتشى الهيئة... فإذا لم تكن الإستثمارات المنوه عنها موقعة من العمال فيحال النزاع إلى مكتب علاقات العمل المختص، لمراجعة البيانات الواردة في كشوف الحصر وإبداء الرأي في بدء العلاقات التعاقدية وكذا الأجور، وتجرى تسوية نهائية على ضوء ما يسفر عنه تقرير المكتب المذكور.

٣- يراعى عند الأخذ بالإستثمارات رقم ١ المقدمة من صاحب العمل عن العمال الذين تضمنتهم كشوف الحصر أن لا يكون تاريخ الإلتحاق الوارد بها لاحقاً لتاريخ إجراء الحصر بمعرفة الهيئة... فإذا كان لاحقاً له فلا يعتد بهذا التاريخ وتحدد الإشتراكات على أساس البيانات الواردة فى كشوف الحصر ولصاحب العمل وفقاً لأحكام القانون الإلتجاء إلى القضاء.

هذا وبمناسبة قواعد بحث الاعتراضات نعرض فيما يلى ما إنتهى اليه رأى الهيئة عند تسوية حساب الإشتراكات فى الحالتين التاليتين:

(أ) بالنسبة للإستثمارات رقم ٦ التى يتقدم بها أصحاب الأعمال بعد المواعيد المقررة لإرسالها ولدى مطالبتهم بمستحقات الهيئة مما يعكس قصد التهرب من أداء الإشتراكات:

١- إذا كانت الإستثمارة تتضمن توقيع العامل فيجربى مطابقة هذا التوقيع على توقيعه بالإستثمارة رقم ١ الخاصة بالإخطار عن إشتراكه ويؤخذ بالتاريخ الوارد فى الإستثمارة ٦ إذا كان التوقيع مطابقاً.  
٢- إذا كانت الإستثمارة لا تحمل توقيع عامل أو كان توقيعه غير مطابق فتحال لمكتب علاقات العمل المختص لتحديد تاريخ إنتهاء الخدمة ويؤخذ بالتقرير الوارد من المكتب المذكور فى سبيل تحديد تاريخ ترك الخدمة.

هذا ويمكن لمكتب الهيئة إعتداد التاريخ الوارد فى الإستثمارة رقم ٦ إذا ما تقدم صاحب العمل بمستند يثبت واقعة إنهاء خدمة العامل لديه كتقديم إقرار من العامل بإنتهاء خدمته (مع مراعاة مطابقة هذا التوقيع) أو تقديم ما يثبت إلتحاق العامل لدى صاحب عمل آخر أو إشتغاله بمهنة أخرى أو مغادرته البلاد إلى غير ذلك من الأسباب المقنعة التى لا تقبل الشك.

ويراعى فى جميع الأحوال المتقدمة التحقق من أن العامل الذى قدمت عنه الإستثمارة رقم ٦ لم يدرج فى الإستثمارة رقم ٢ المقدمة من صاحب العمل عن السنة التالية لتاريخ ترك الخدمة الموضحة بالإستثمارة رقم ٦.

ب- يراعى لمواجهة تقديم بعض أصحاب الأعمال الإستثمارات رقم ٦ صورية عن العمال بقصد التهرب من أداء الإشتراكات ما يلى:

- ١- إجراء التفتيش على صاحب العمل للتحقق من إستمرار نشاطه مع الإطلاع على سجلات القيد والأجور لديه أو أية مستندات أخرى يمكن أن يعول عليها في إثبات العماله لديه ويؤخذ بتقرير التفتيش طالما أنه مبني على مستندات ثابتة لدى صاحب العمل.
- ٢- إجراء التحريات اللازمة عن طريق مكاتب علاقات العمل وأجهزة الأمن.
- ٣- مطالبة صاحب العمل بشهادة من مأمورية الضرائب المختصة مصحوبا بها بيان أجور العاملين التي أتخذت أساسا لتقدير الضريبة السنوية المستحقة عليه (١).

**ثانيا: حجية الإعتراضات التي تقدم بعد الميعاد القانوني (٣ و٢):**  
 لما كان على الهيئة عبء إخطار صاحب العمل بالمبالغ المستحقة عليه والمحسوبة طبقا لما أسفرت عنه تحرياتها في الأحوال التي أعطاها المشرع فيها الحق في ذلك.  
 وحيث أن إخطار صاحب العمل بالحساب هو إجراء شكلي قصد به إعطاء صاحب العمل الفرصة الكاملة في الإعتراض على صحة المبالغ المطلوبة منه.

---

(١) هذا الإجراء غير عملي في الغالبية العظمى من الحالات، التي تقدم فيها الإستثمارات ٦ بشكل صوري، أو يكون صاحب العمل غير مشترك بالهيئة، فإن البيانات الموجودة بملفه بالضرائب التي أتخذت أساسا لتقدير الضريبة السنوية، تكون بيانات تقديرية كما أن ربط الضرائب يكون لعدد من السنوات والأمر طبيعي فمن لا يوجد لديه سجلا للعاملين وللأجور فلن تكون لديه كشوف ودفاتر سليمة يتم احتساب الضرائب على أساسها وعليه نقترح أن يؤخذ بتحريات التفتيش ويعول على وعى العاملين وإدراكهم في هذا أبقى وأنفع لهم وللهيئة خاصة في المدى الطويل.

(٢) من مذكرة رفعتها الإدارة المركزية للشئون القانونية للسيد نائب مدير عام الهيئة للشئون الفنية وتمت الموافقة عليها.

(٣) ملحوظة: فض المنازعات بين الهيئة والقطاع العام عن طريق التحكيم:  
 بجلسة ٦٦/١/١٠ أصدر مجلس الوزراء قرارا يقضى بأن تقوم الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام بتسوية مستحققاتها لدى بعضها البعض وإذا تعذر عليها تسوية المنازعات التي تتور بينهما بالطرق الودية فلها أن تلجأ الى فضها بطرق التحكيم دون الإلتجأ الى المحاكم على أن تكون أحكام هيئات التحكيم غير قابلة للطعن ٠٠٠ وقد أصدرت الهيئة في هذا الشأن كتابها الدوري رقم ٦ إيرادات لسنة ٦٦ بشأن عرض المنازعات، بين الهيئة ومنشآت القطاع العام التي لا تستجيب الى سداد مستحققاتها. على هيئات التحكيم والتي أوضحت فيه ضرورة مراعاة الدقة لدى إعداد مستحققات الهيئة مع مراجعة البيانات الواردة من صاحب العمل مع أرقام وتواريخ وقيمة شيكات السداد على الدفاتر الحسابية للتحقق من ورودها ومطالبة أصحاب الأعمال بالمبالغ المستحقة بخطاب موصى عليه بعلم الوصول.

فإن مجرد الإخطار ليس في ذاته دليلاً على صحة هذا الحساب فقد تخطى الهيئة، بناء على تحريات غير صحيحة، في تحديد المستحقات زيادة أو نقصاً لصالحها أو لصالح صاحب العمل.

ومن مؤدى ذلك فإن الهيئة متى تبين لها وجود خطأ في ذلك الحساب زيادة أو نقصاً بناء على مستندات رسمية تعتقد في صحتها وتنفي صحة التحريات السابقة، كان لها من تلقاء نفسها أن تصحح هذا الحساب، بصرف النظر عن إعتراض صاحب العمل أو عدم إعتراضه، ومتى عدلت في قيمة المبالغ المطلوبة زيادة أو نقصاً كان عليها بالتطبيق لنص المادة ١٢٨ من القانون أن تعيد إخطار صاحب العمل بالمبالغ الجديدة التي تم حسابها طبقاً لإعادة التحريات وعلى أساس المستندات الرسمية التي تنفي صحة تحريات السابقة وذلك سواء بالزيادة أو النقصان ويكون لصاحب العمل حق جديد في الإعتراض يبدأ بميعاد جديد من تاريخ الإخطار بالمبالغ التي أعيد حسابها على أساس تحريات جديدة مستندة إلى أسس سليمة مطابقة للواقع ويؤخذ في الإعتبار عند إعادة التحريات جميع المستندات التي لم تكن موجودة تحت نظر الهيئة عند الحساب الأول والتي تقتنع الهيئة بصحتها.

فإن لم يكن هناك داع لإعادة الحساب، بإعتبار عدم وجود ما يدعو إلى ذلك مطلقاً، كان ميعاد الإعتراض ميعاداً ملزماً لصاحب العمل ولا يمكن القول بقبول الإعتراض في هذه الحالة إذا قدم بعد الميعاد.

### المسئولية التضامنية في الوفاء بمستحقات الهيئة:

لم يرد بالقوانين ٤١٩ لسنة ١٩٥٥، ٩٢ لسنة ١٩٥٩ نصاً صريحاً يتعلق بالمسئولية التضامنية في الوفاء بمستحقات الهيئة ومع ذلك إستقر الرأي على قيام التضامن بين الخلف والسلف في الوفاء

(١) الخلف: الخلف إما عام أو خاص والخلف العام هو من يخلف السلف في ذمته المالية كلها أو بعضها وباعتبارها مجموعة من الأموال كالوارث/الموصى له من التركة كالثالث والربع والخلافة العامة إنما تكون بعد الوفاة وسببها هو الميراث أو الوصية ٠٠ والخلف الخاص هو من يتلقى من سلفه ملكية شئ معين سواء كان هذا الشئ مادياً كما هو في الغالب أو معنوياً كما في حوالة الحق أو حقا عينياً على ذلك الشئ فالمشترى والموهوب له والموصى له بعين معينة والمحال له بالحق وصاحب حق الإنتفاع والدائن خلف خاص ٠٠ أما إذا لم يتلق الشخص من آخر شيئاً أو حقا عينياً فهو ليس بخلف خاص وإن جاز أن يكون دائناً وعلى ذلك فالمستأجر من الباطن دائن للمستأجر الأصلي وليس خلفاً خاصاً له لأنه لم يتلق الحق القائم بين هذا المستأجر الأصلي والمؤجر بل نشأ له في مواجهة المستأجر الأصلي حق جديد على خلاف المتنازل له عن الإيجار فإنه خلف خاص للمستأجر إذ هو يخلفه في ذات الحق القائم بين المستأجر والمؤجر، وكذلك بائع العين الذي يستردها نتيجة فسخ العقد أو إبطالة لا يعتبر خلفاً خاصاً للمشتري لأنه لم يتلق من هذا شيئاً إذ العين، طبقاً لفكرة الأثر الرجعي، لم تخرج قط عن ملك بائعها.



بمستحققاتها إستنادا للأحكام المتعلقة بالمسئولية التضامنية والمنصوص عليها بتشريعات العمل ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ (١)، ٩١ لسنة ١٩٥٩ (٢) باعتبارها قد حلت محل المؤمن عليهم، أو المستحقين عنهم، في مطالبة صاحب العمل بالإلتزامات المقررة في قوانين العمل المشار إليها لتقوم بدلا من الأخير بالوفاء بمستحققات المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم.

وحسما لأى خلاف جاء نص المادة ١٤٦ من قانون التأمين الإجتماعى ٧٩ لسنة ٧٥ ليقضى بالآتى "لا يمنع من الوفاء بجميع مستحققات الهيئة حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها فى غيرها أو إنتقالها بالإرث أو بالوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات.

ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات المستحقة عليهم للهيئة (٣).  
على أنه فى حالة المنشأة بالإرث فتكون مسئولية الخلف التضامنية فى حدود ما آل إليه من تركه" (٤).

(١) نصت م ٢/٤٨ على أنه " فيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائى المرخص فيه يبقى عقد إستخدام عمال المنشأة قائما" وإذا كان إنتقال ملكية المنشأة بالوفاة يكون الورث، إذا إستمر العقد، مسئولاً عن الوفاء بالإلتزامات التى رتبها العقد قبل إنتقال الملكية فى جميع أمواله طبقا للمادة ٢/٤٨ من المرسوم بالقانون المشار إليه ولا ينفسخ عقد العمل بوفاء صاحب العمل (م ١/٦٩١ من القانون المدنى).

(٢) "لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات المنصوص عليها فى هذا القانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها فى غيرها أو إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلنى أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائى المرخص فيه يظل عقد إستخدام عمال المنشأة قائما ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات المذكورة (م ٨٥ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ وتقبلها م ٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١).

(٣) من المقترح إلزام السلف والخلف بإخطار الهيئة فى حالة التنازل بالبيع أو الوصية تنازلا كليا أو جزئيا وذلك فى خلال مدة معينة من تاريخ التنازل مع إلزام الهيئة بتحديد مستحققاتها حتى تاريخ التنازل، وإخطار المتنازل والمتنازل إليه خلال فترة محددة، وعلى أن ينص على جزاء معين فى حالة عدم الإخطار، ولكن بالنسبة للسلف غرامة معينة وبالنسبة للخلف مسئوليته التضامنيه المطلقة عن قيمة مستحققات الهيئة أيا كانت، أما إذا أهملت الهيئة فى تحديد مستحققاتها ولم تخطر الخلف بها فى خلال المدة المحددة لها فيكون جزاءها هو عدم مسئولية الخلف التضامنيه عن قيمة هذه المستحققات، وفيهذه التعديل الحد من التهرب وإعطاء المتنازل إليه الفرصة لتحديد موقفه ومسئوليته والعمل على موالاه قيام الهيئة بسوية مستحققاتها والمحافظة عليها قبل ترك صاحب العمل الأصيل (السلف) لمنشأته.

(٤) مسئولية الوارث التضامنية:  
جاء نص المادة ١٢٨ من القانون ٦٣ لسنة ٦٤ والمادة ٢/٤٦ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ صريحا فى أن مسئولية الوارث الذى تنتقل إليه الملكية منشأة عن طريق الميراث تكون فى حدود ما آل إليه من تركه وذلك يعكس النص الوارد فى قانونى العمل ٣١٧ لسنة (م ٣/٤٨ و ٥٩/٩١ م/٥٨) الذى يقضى بسؤاله عن حقوق العمال ليس فقط فى حدود ما آل إليه من المتوفى وإنما يعد مسئولاً عن الوفاء بتلك الإلتزامات فى جميع أموال والمشرع بذلك إنما يغلب المبادئ العامة ومصلحة الوارث وهى الإعتبارات التكتانية تدعو بعض المحاكم للقضاء بأن ورثة صاحب العمل مسئولون عن حقوق =

## إلتزام المرافق العامة والمسئولة التضامنية:

التزام المرافق العامة عقد الغرض منه إدارة مرفق عام ذى صبغة إقتصادية. ويكون هذا العقد بين جهة الإدارة المختصة بتنظيم هذا المرفق وبين فرد أو شركة يعهد إليها باستغلال المرفق فترة معينة من الزمن.

ويرى البعض أنه إذا إنتهى الإلتزام وعاد المرفق إلى الإدارة فإن هذه الأخيرة لا تعتبر بمثابة خلف خاص أو عام لمن كان يقوم بإدارته ومن ثم فلا تلتزم بما عليه من ديون أو التزامات فى ذمة المستغل بسبب إدارة المرفق (١).

وعلى عكس ذلك صدرت عدة أحكام فى مجال تحديد المسئولة التضامنية بين مؤسسة النقل العام لمدينة القاهرة والملتزمين السابقين لشركة ترام القاهرة وشركات الأمنيوس (٢) تقضى بأن المؤسسة المشار إليها تحل محل هؤلاء الملتزمين فى كافة حقوقهم والتزاماتهم (٣)، لإنتقال الذمة المالية لهذه الشركات إليها (٤)، وبأن حقوق العمال تنتقل إليها لعدم وجود حد فاصل بين الإدارة السابقة والإدارة اللاحقة خاصة وأن تشريعات العمل تهدر قيام الحد الفاصل وتقرر حق العامل قبل من انتقلت إليه المنشأة والعبارة إستمرارها فى عملها ولا عبرة بشخص من يديرها (٥).

---

=العمال الذين كان يستخدمهم مورثيهم فى حدود تركته (شئون العمال الجزئية ببورسعد فى القضية ١٧٤ السنة ٦٢ فى ٦٢/١٢/٣٠).

(١) النقض الصادر فى ٩٥٧/٥/٣٠ والمنشور بمجموعة الكتاب الفنى السنة ٣٨ العدد ٥ رقم ٢٨٨، حكم إستئناف القاهرة الصادر فى ٥٨/١١/٨ و ١٩٥٩/١٢/٣١، حكم النقض الصادر فى ٦١/١١/٢٢ والمنشور بمجموعة الكتاب الفنى السنة العاشرة العدد ٣ رقم ١١٤، فتوى الجمعة العمومة للقسم الإستشارى بمجلس الدولة فى ١٩٥٩/١١/٤، حكم محكمة النقض الإدارى فى ٥٧/١/٢٧، حكم محكمة إستئناف القاهرة الصادر فى ١٩٦٢/١٢/١٣.

(٢) قضت بعض الأحكام بأن مؤسسة النقل العام لست خلفا عاما وخصا لشركة ترام القاهرة (إستئناف القاهرة ٥١٢ لسنة ٧٩ ق فى ٣٣/٥/١٥، ٥٢٣ لسنة ٧٩ ق فى ٦٣/٥/٣٩) وأشارت محكمة إستئناف القاهرة فى الإستئناف رقم ٢٧٤ لسنة ٧٩ ق فى ٦٣/٤/٢٥ و ١٩٠ لسنة ٧٩ ق فى ٦٣/٥/٢٣ إلى ذلك، وإستطرد فى حيثيات الحكم إلى أن أبلولة كافة منشآت المرفق إلى مؤسسة النقل العام والتزام كل شخص له حقوق أو عليه التزامات أن يقدم بيانا عنها خلال مدة معينة لا يفدح فى هذا النظر لأن النصوص المتعلقة بذلك إنما تقرر قاعدة عامة. مؤداها أن موجودات المرافق هى دائما ومنذ بداية إنشائها معتبرة من الأموال العامة وما الملتزم إلا نائبا عن الدولة فى إدارتها.

(٣) نقض جنائى - الطعن ٣٧٣ لسنة ٣١ ق فى ٦١/٤/٢٥.

(٤) أستئناف القاهرة، الاستئناف رقم ٨٨٩ ق فى ١٩٦٢/٣/١٥.

(٥) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة القضية رقم ٦٠/٧٥٤ فى ٦٢/٢/٢٦.

## المسئولية التضامنية بين المقاول الأصلي والمقاول من الباطن:

فى سبيل ضمان الوفاء بالمستحقات التأمينية إذا ما عهد أحد المقاولين إلى مقاول من الباطن بتنفيذ كل أو بعض أعمال المقولة المسندة إليه فقد جرت أحكام قوانين التأمين الإجتماعى على النص على الآتى (١):

١- نصت المادة ١١ من القانون رقم ٢٠٢ لسنة ٥٨ بأنه "إذا عهد بتنفيذ العمل لمقاول من الباطن ولم يؤمن عن إصابات العمل تطبيقاً لأحكام هذا القانون قبل التاريخ لمحدد للبدء فى العمل بثلاثة أيام وجب على المقاول الأصلي أن يقوم بهذا التأمين وله الرجوع على المقاول من الباطن ليسترد منه ما إستلزمه هذا التأمين من نفقات".

٢- نصت المادة ٧٧ من القانون ٩٢ لسنة ٥٩ والمادة ١٨ من القانون ٦٣ لسنة ٦٤ على أنه "إذا عهد بتنفيذ العمل لمقاول وجب على صاحب العمل إخطار الهيئة باسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ البدء فى العمل بثلاثة أيام على الأقل".  
ويلتزم المقاول بهذا الإخطار بالنسبة للمقاول من الباطن ويكون المقاول الأصلي والمقاول من الباطن متضامنين فى الوفاء بالالتزامات المقررة فى هذا القانون".

٣- نصت المادة ١٥٢ من القانون ٧٩ لسنة ٧٥ فى فقرتها الثالثة على أنه " يجب على من يعهد بتنفيذ أية أعمال لمقاول أن يخطر الهيئة باسم ذلك المقاول وعنوانه وبياناته عن العملية قبل بدء العمل بثلاثة أيام على الأقل، ويكون مسند الأعمال متضامناً مع المقاول فى

(١) المسئولية التضامنية وتراخيص المباني:

١- فى حالة صدور الترخيص باسم المقاول فيقتضى توجيه المطالبة اليه واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة قبله لتحصيل المستحقات.

٢- فى حالة صدور الترخيص باسم صاحب العقار فتوجه اليه المطالبة على أن يشار بها الى أنه إذا كان قد عهد بإقامة المبنى الى أحد المقاولين فيقتضى أن يفيد المكتب فى خلال أسبوع من تاريخ استلامه للمطالبة باسم المقاول وعنوانه و أى عمليات يقوم بانجازها وقت تحريره لذلك البيان حتى يتسنى للمكتب توجيه المطالبة اليه.

ويقتضى أن تراعى مكاتب الهيئة لدى تطبيق حكم المسئولية التضامنية المنصوص عليه بالمادة ١٢٨ من القانون عدم الرجوع على صاحب العقار فى حالة الاستدلال على المقاول الذى عهد اليه بإقامة البناء إلا إذا تبين للمكتب إفسار المقاول وعدم ملاعته.

الوفاء بالإلتزامات المقررة وفقا لأحكام هذا القانون في حالة عدم قيامه بالإخطار".

### آثار التضامن:

من آثار التضامن مبدأ وحدة الدين ويقصد به أن حق الدائن نحو المدين جميعه يعتبر وحدة لا تقبل التجزئة ومن مؤدى هذا المبدأ أنه يجوز للهيئة أن تطالب المدينين المتضامنين بالدين مجتمعين أو منفردين (م ٢/٢٨٥ من القانون المدنى) كأن تطالب أحدهم بكل الدين ويكون وفاءه بالدين مبرنا لذمة الباقيين (م ٢٨٤ من التشريع المدنى).

على أنه إذا لم يتم الوفاء بمستحقات الهيئة فيحق لها التنفيذ عليهم مجتمعين أو منفردين بطريق الحجز الإدارى على أن تراعى فى ذلك ما يلحق رابطة كل مدين من وصف يعدل من أثر التزامه.

ولا يجوز لأى من أصحاب الأعمال إذا ما طالبت الهيئة بالوفاء أن يحتج بأوجه الدفع الخاصة بغيره ولكن يجوز له أن يتمسك بأوجه الدفع والإعتراضات الخاصة به وتلك الأوجه المشتركة بين أصحاب الأعمال المدينين جميعا.

وإذا إنقضى التزام أحد المدينين المتضامنين بالتقادم فلا يستفيد من ذلك غيره إلا فى حدود نصيب هذا المدين من الدين.

كما أنه إذا إنقطعت مدة التقادم أو وقف سريانه بالنسبة لأحد المدينين فلا يجوز للهيئة أن تتمسك بسبب إنقطاع أو وقف التقادم فى مواجهة أصحاب الأعمال الآخرين إلا أنه إذا إعترض أحد المدينين على قيمة الدين فيستفيد الباقيين من هذا الإعتراض.

هذا وفى حالة إقرار أحد المدينين بالدين فهذا الإقرار لا يسرى فى حق الباقيين كما أنه فى حالة صدور حكم لصالح الهيئة ضد أحدهم فلا تستطيع أن تحتج به على غيره من أصحاب الأعمال المتضامنين ولكن إذا ما صدر حكم لصالح أحدهم ضد الهيئة فإن الباقيين يستفيدون منه ويمكن لكل منهم الإحتجاج به على الهيئة ما لم يكن هذا الحكم قد بنى على سبب خاص بالمدين الذى صدر الحكم لصالحه.

## المبحث الثانى التفسيط والتقاعد

الأصل أن يقوم أصحاب الأعمال بالوفاء بالتزاماتهم المالية تجاه الهيئة فى المواعيد التى حددها القانون.

وإذا كان المشرع قد عمل على حث أصحاب الأعمال على سداد المبالغ المستحقة للهيئة (١) فى المواعيد المشار إليها بتقرير مبالغ إضافية تحتسب فى حالة التأخير فى السداد.

فقد أجاز من ناحية أخرى - تيسيرا على أصحاب الأعمال الذين لا يتمكنون من الوفاء بالتزاماتهم المالية لسبب أو لآخر - تفسيط المبالغ المستحقة للهيئة.

وفى هذا الشأن قضت المادة ١٤٣ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالآتى:  
"يكون للمبالغ المستحقة للهيئة المختصة بمقتضى أحكام هذا القانون إمتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتسوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية.  
وللهيئة المختصة حق تحصيل هذه المبالغ بطريق الحجز الإدارى.  
ويجوز لها تفسيط المبالغ المستحقة على صاحب العمل وذلك بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات".

---

(١) إقتطاع حصة المؤمن عليهم وعدم إستطاعته الوفاء بها إختيارا أو جبرا يعتبر تبديدا: أفتى مجلس الدولة بكتابه رقم ٤٤٩ فى ١/٤/٩٦٥ (ملف رقم ٥١٥٦١) بأن صاحب العمل الذى لا يورد إلى الهيئة الأقساط الشهرية التى يقتطعها من أجور العاملين لديه وفقا لأحكام قانون التأمينات الإجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ٦٤، والذى لا يستطيع الوفاء بهذه الأقساط إختيارا منه أو جبرا لعدم وجود المال اللازم لذلك لديه يعتبر مبدأ وفقا لحكم المادة ٣٤١ من قانون العقوبات ويحق للهيئة فى هذه الحالة إبلاغ النيابة العامة ضده تمهيدا لمحاكمته فى هذه الجريمة. ولقد أصدرت الهيئة فى هذا الشأن كتابها الدورى رقم ٦٥/١٩ الذى ضمنته الفتوى المشار إليها وأشارت إلى أنه من المتعين فى حالة ثبوت عجز صاحب العمل عن توريد الإشتراكات التى يقتطعها من أجور المؤمن عليهم إلى الهيئة نظرا لعدم وجود مال لديه يمكنه من الوفاء بها سواء إختيارا منه أو جبرا عنه إبلاغ النيابة العامة فورا (كتاب الإدارة المركزية للشئون القانونية رقم ٩٧٤٨١ فى ١٩٦٧/٧/٢٤).

## التقادم:

الأصل أن التقادم وسيلة لكسب الحقوق أو الإبراء منها بمضى مدة معينة ويقوم على قرينة الوفاء إذ يفترض المشرع أن سكوت الدائن طويلا عن المطالبة بحقه بمثابة إقرار منه بقيام المدين بالوفاء به.

ونعرض فيما يلي للأحكام العامة للتقادم الواردة بالقانون المدني مع الإشارة للأحكام الخاصة الواردة بقانون التأمين الإجتماعي ثم نتناول بالبحث تقادم مستحقات التأمين الإجتماعي وتقادم المسدد بالزيادة من أصحاب الأعمال.

### أولاً: الأحكام العامة للتقادم:

#### ١- تحديد وحساب مدة التقادم:

يتقادم الإلتزام بانقضاء خمسة عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص خاص في القانون وفيما عدا الإستثناءات الواردة بالمواد ٣٧٥، ٣٧٦، ٣٧٧، ٣٧٨ من القانون المدني ومنها ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة ٣٧٥ المشار إليها من أنه "يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري يتجدد ولو أقر به المدين". (المواد ٣٧٤، ٣٨٠، ٣٨١ من القانون المدني)

وتحسب مدة التقادم بالأيام لا بالساعات ولا يحسب اليوم الأول (لأنه لا يكون يوماً كاملاً) وتكمل المدة بانقضاء آخر يوم فيها (ولذلك يقع صحيحاً ما يتخذ من الإجراءات بشأن التقادم في هذا اليوم كإجراءات قطع المدة مثلاً). ولا يبدأ سريان التقادم فيما يرد فيه نص خاص إلا من اليوم الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء.

#### ٢- أسباب إنقطاع التقادم (١):

ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية، ولو رفعت الدعوى إلى محكمة

---

(١) المواد ٣٨٣، ٣٨٤، ١٣٨٥ من القانون المدني، م ١/١٥٥ من القانون ٦٤/٦٣.. هذا ويقصد بانقطاع التقادم زوال كل أثر للمدة التي إنقضت منه بحيث تعتبر هذه المدة كأن لم تكن ٠٠ وهو غير وقف التقادم الذي يرجع إلى فكرة واحدة هي أن يتعذر على الدائن أن يطالب بحقه.

غير مختصة وبالتنبيه بالحجز (١)، وبالطلب الذي يتقدم به الدائن لقبول حقه في تفتيس أو في توزيع وبأى عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير في إحدى الدعاوى كما ينقطع التقادم إذا أقر المدين بحق الدائن إقراراً صريحاً أو ضمناً (٢).

وإذا انقطع التقادم بدأ تقادم جديد يسرى من وقت إنتهاء الأثر المترتب على سبب الإنقطاع وتكون مدته هي مدة التقادم.

هذا وتنص المادة ١٥٥ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه "مع عدم الإخلال بأسباب قطع التقادم المنصوص عليها في القانون المدنى تقطع مدة التقادم أيضاً بالتنبيه على صاحب العمل بأداء المبالغ المستحقة للهيئة المختصة بمقتضى هذا القانون وذلك بموجب كتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول يتضمن بياناً بقيمة هذه المبالغ. ولا يسرى التقادم في مواجهة الهيئة المختصة بالنسبة لصاحب العمل الذى لم يسبق إشترائه فى التأمين عن كل عماله أو بعضهم إلا من تاريخ علم الهيئة بالتحاقهم لديه.

ومن ناحية أخرى تنص مادة ١٥٦ على أنه "تسقط حقوق الهيئة المختصة على أى الأحوال قبل أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستفيدين بإنقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ الإستحقاق".

### ٣- آثار التقادم: (م ٣٨٦ من القانون المدنى)

يترتب على التقادم انقضاء الالتزام ومع ذلك يتخلف فى ذممة المدين التزام طبيعى (٣). وإذا سقط الحق بالتقادم سقطت معه الفوائد وغيرها من الملحقات ولو لم تكتمل مدة التقادم الخاصة بهذه الملحقات.

- (١) ولا يعتبر عدم وجود أموال لدى صاحب العمل مانعاً دون تحرير محضر الحجز إذ يجب فى هذه الحالة تحرير محضر عدم وجود على ذات الورقة المخصصة لمحضر الحجز كى يستوفى شكله القانونى ويترتب عليه أثره فى قطع التقادم مع مراعاة تجديد الإجراءات قبل مضى المدد القانونىة المسقطه لحقوق الهيئة وهى المدد الواردة بقانون الحجز الإدارى.
- (٢) ويعتبر إقراراً ضمناً أن يترك المدين تحت يد الدائن مالا له رهوناً حيازياً تأميناً له (م ٢/٣٨٤ من القانون المدنى).. وللمحكمة التى تنظر الموضوع سلطة واسعة فى تقدير ظروف الدعوى.
- (٣) بحيث لو أدى المدين مبلغ الدين فإنه يوفى بدين مستحق عليه وإذا لم يقم بالوفاء به فليس ثمة ما يجبره على الوفاء لافتقار الالتزام الطبيعى لعنصر الإيجاب (المطالبة).

وفضلا عن أسباب قطع التقادم المنصوص عليها بالقانون المدني والمشار إليها بالفقرات السابقة تقطع مدة التقادم بالنسبة للمبالغ المستحقة للهيئة أيضا بالتنبيه على صاحب العمل بأداء المبالغ المستحقة للهيئة بمقتضى قانون التأمين الإجتماعى وذلك بموجب كتاب موصى عليه مع علم الوصول يتضمن بيانا بقيمة هذه المبالغ.

٤- التمسك بالتقادم (م ٣٨٧ من القانون المدنى):

لا يجوز للحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها (١) بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دانيه أو أى شخص له مصلحة فيه ولو لم يتمسك به المدين - ويجوز التمسك بالتقادم فى أية حالة كانت عليها الدعوى ولو أمام المحكمة الإستئنافية (٢).

٥- النزول عن التقادم (م ٣٨٨ من القانون المدنى):

لا يجوز النزول عن التقادم قبل ثبوت الحق فيه كما لا يجوز الإتفاق على أن يتم التقادم فى مدة تختلف عن المدة التى عينها القانون (ذلك أن أحكام التقادم من القواعد الأمرة التى لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها). وإنما يجوز لكل شخص يملك التصرف فى حقوقه أن ينزل ولو ضمنا عن التقادم بعد ثبوت الحق فيه على أن هذا النزول لا ينفذ فى حق الدائنين إذا صدر إضرارا بهم.

ثانيا: تقادم المبالغ المستحقة أو المدفوعة بالزيادة للهيئة:

١- تقادم الإشتراكات وملحقاتها المستحقة للهيئة (٣):

تتميز الإشتراكات المستحقة للهيئة بأنها شهرية وبكونها واجبة الأداء فى أول الشهر التالى للشهر المستحقة عنه الأجور.

(١) إذ أن التقادم ليس وفاء حقيقى فلا يترتب أثره من تلقاء نفسه بمجرد إكمال مدة التقادم بل يجب أن يتمسك به ذوى المصلحة فيه.

(٢) ولكن لا يجوز ذلك لأول مرة أمام محكمة النقض نظرا لعدم تعلقه بالنظام العام.

(٣) عدم سريان التقادم فى مواجهة الهيئة بالنسبة لصاحب العمل الذى لم يسبق إشتراكه عن كل أو بعض عماله (م ١٥٥):

وقد جاء هذا النص تطبيقا للأصل العام الذى يقضى بعدم سريان التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بدينه (م ٣٨٢ من القانون المدنى)، هذا ويتحقق العلم بأى طريقة من طرق الإخطار لعدم إشتراط القانون لنوع الوسيلة التى تحدد علم الهيئة بالتحاق العمال لدى صاحب العمل.



ولما كان سريان التقادم يبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء وباعتبار أن الإشتراكات المستحقة للهيئة بالتطبيق لقانون التأمين الإجتماعى من الحقوق الدورية المتجددة.

فمن مؤدى ذلك أن الإشتراكات المشار إليها تتقادم بخمس سنوات تبدأ من تاريخ وجوب أداء كل اشتراك (م ٣٨٨ من القانون المدنى)..

وإذا سقط حق الهيئة فى إقتضاء الإشتراكات بالتقادم سقطت معه المبالغ الإضافية باعتبارها من ملحقاته.

٢- تقادم مكافآت نهاية الخدمة وفروقتها المستحقة للهيئة:  
لما كانت مكافآت نهاية الخدمة وفروقتها ليست من الحقوق الدورية المتجددة ولا يمكن قياسها على الاستثناءات الواردة على الأصل العام فى تحديد مدة التقادم كما لم يرد نص خاص بشأنها.

فإن من مؤدى ذلك أن تتقادم مكافآت نهاية الخدمة وفروقتها المستحقة للهيئة بخمسة عشر سنة تبدأ من تاريخ وجوب أدائها.  
ويتحدد تاريخ وجوب أداء المكافآت وفروقتها إعتباراً من ١/٤/٦٤ فى أول الشهر التالى لإنتهاء خدمة المؤمن عليه.

٣- تقادم المبالغ المدفوعة من أصحاب الأعمال بالزيادة:  
تقضى القواعد العامة فى إسترداد المبالغ المدفوعة بغير حق بسقوط دعوى إستردادها بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الإسترداد وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الأحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق (م ١٨٧ من القانون المدنى).

إلا أن قانون التأمين الإجتماعى قد جاء بتقادم من نوع خاص ضماناً لإستقرار الإيرادات ونصت المادة ١٢٥ منه بما يلى "ويسقط حق صاحب العمل فى إسترداد المبالغ المدفوعة بالزيادة بانقضاء سنتين من تاريخ الدفع".

هذا وحيث نصت المادة ٣٨٢ من القانون المدنى بأنه "لا يسرى التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه . . ."

ولما كان يجب أن يتم تفسير الفقرة من المادة من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على ضوء الأحكام العامة فى التقادم.

لذا فإنه يتعين التفرقة بين المبالغ التى تدفع من صاحب العمل بالزيادة نتيجة خطأ من جانبه وهذه يبدأ سريان التقادم بالنسبة لها من تاريخ دفعها، ذلك أنه كان فى إمكانه أن يطالب باستردادها، وبين المبالغ التى تدفع من صاحب العمل بالزيادة نتيجة لخطأ فى تطبيق القانون أو تفسيره كالتأمين على موظف الحكومة المعار لشركة أو على العامل المصرح له بالجمع بين وظيفتين وكسداد الإشتراكات بإعتبار أن الإنتقال يدخل ضمن عناصر الأجر وهذه لا يسرى بدء التقادم بالنسبة لها إلا من تاريخ علم صاحب العمل بأن ما يقوم بسداده على غير أساس من القانون وأنه غير ملزم بسداده ذلك أنه عند دفع هذه المبالغ لم يكن يتصور أنها غير مستحقة وعليه، فلم يكن فى مقدوره طلب إستردادها.