

## الباب الرابع

# مزايا نظام التأمين الإجتماعى للعاملين

### الفصل الأول: معاشات الشيخوخة والعجز الدائم والوفاة

المبحث الأول: حالات وشروط الإستحقاق

المبحث الثانى: عناصر وقواعد تحديد المعاشات

المبحث الثالث: الأحكام العامة والإجرائية

### الفصل الثانى: تعويضات الشيخوخة والعجز الدائم والوفاة

المبحث الأول: حالات وشروط الإستحقاق

المبحث الثانى: عناصر وقواعد تحديد التعويضات

### الفصل الثالث: معاشات وتعويضات إصابات العمل

المبحث الأول: العلاج والرعاية الطبية وتعويض

العجز المؤقت

المبحث الثانى: معاشات وتعويضات العجز الدائم

والوفاة

### الفصل الرابع: تعويضات المرض والتعطل اللاإرادى

المبحث الأول: تعويضات العجز المؤقت المرضى

المبحث الثانى: تعويضات التعطل اللاإرادى

### الفصل الخامس: الحقوق الإضافية

المبحث الأول: التعويض الإضافى والمنحة

ونفقات الجنازة وحقوق المفقودين

المبحث الثانى: الإقتراض بضمنان المعاشات

"إستبدال المعاشات"

### الفصل السادس: المستحقون فى حالات الوفاة وتوزيع

الحقوق التأمينية بينهم

المبحث الأول: المستحقون وشروط الإستحقاق

المبحث الثانى: توزيع المعاش بين المستحقين

المبحث الثالث: قطع ووقف ورد المعاشات



تناولنا في الباب الأول (المبحث الثاني من الفصل الأول) مفهوم الأخطار التي يتعامل معها التأمين الإجتماعى ثم تناولنا فى الباب الثانى المبادئ العملية والمشاكل العامة وخصصنا الباب الثالث لتمويل نفقات المزايا بالتطبيق على النظام المصرى للتأمين الإجتماعى للعاملين . . . وإلى هنا فإن من المنطقى أن ننتقل فى هذا الباب لبيان مزايا نظام التأمين الإجتماعى (بالتطبيق على النظام المصرى للتأمين الإجتماعى للعاملين) ونعنى بذلك التعويضات الدورية (تصرف أصلا بذات الصورة العامة لصرف الأجر أى على شكل مبالغ شهرية لذا تسمى بالمعاش)، فإذا لم تتوافر شروط إستحقاقه فلا مفر من صرف التعويض دفعة واحدة... والمزايا بهذه الصورة تستحق فى حالات تحقق خطر الشيخوخة أو خطر العجز الدائم أو الوفاة سواء كان السبب إصابة عمل أو مرض.

وفى حالات الإصابة والمرض تأخذ المزايا صورة عينية تتمثل فى العلاج والرعاية الطبية كما تأخذ صورة تعويضات للأجر طوال فترة العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة أو المرض.

وفى حالات التعطل غير الإرادى يكون للمؤمن عليه الحق فى تعويض للأجر لفترة مناسبة تتفق ومدة البحث عن عمل مناسب.

هذا وتثير حالات الوفاة المبكرة والعجز الدائم المبكر إحدى المشاكل العملية العامة التى أثرناها فى المبحث الثانى من الفصل الثانى من الباب الثانى تحت عنوان: عدم كفاية معاشات العجز الوفاة وقد عالجها النظام المصرى للعاملين بأداء تعويضات إضافية تتحدد بنسب مئوية من أجر تسوية الحقوق التأمينية وتناسب تلك النسب تناسباً عكسياً مع العمر وذلك فضلاً عما يسمى بمذحة الوفاة ونفقات الجنازة... وقد جاءت تلك الحقوق تحت مسمى الحقوق الإضافية والتى تشمل أيضاً حالات وشروط الإقتراض بضمان المعاشات أو الحق فيها وهو ما يسمى بإستبدال المعاشات.

وتثير حالات الوفاة تساؤلاً فلماذا تؤدى الحقوق التأمينية (معاشاً أو تعويضاً من دفعة واحدة) عندئذ، فإذا ما توفى مؤمن عليه أو صاحب معاش كنا بصدد تحديد المستحقين عنه وتوزيع المستحقات بينهم.

وهكذا يهتم هذا الباب بمزايا نظام التأمين الإجتماعى المصرى للعاملين من خلال ستة فصول ثلاثة:

يهتم أولها بمعاشات الشيخوخة والعجز الدائم والوفاة نتناول فيه حالات وشروط إستحقاقها فى مبحث أول وكيفية تحديدها فى مبحث ثان ننتقل بعده إلى بيان الأحكام العامة والإجرائية للمعاشات فى مبحث ثالث.

أما الفصل الثانى فيهتم بتعويضات الدفعة الواحدة فى مبحثين الأول عن حالات إستحقاق التعويضات والثانى عن كيفية تحديدها.

وفى الفصل الثالث نناقش تعويضات ومعاشات إصابات العمل فى مبحثين يهتم أولها بالعلاج والرعاية الطبية وتعويض العجز المؤقت ويهتم الثانى بتعويضات ومعاشات العجز الدائم والوفاة التى يلاحظ سخاها عن تعويضات ومعاشات العجز الدائم والوفاة غير الإصابيين لإعتبارات تاريخية.

أما تعويضات المرض والتعطل غير الإرادى فنتناولها فى مبحثين يضمهما الفصل الرابع حيث نخصص لتعويضات العجز المؤقت المرضى المبحث الأول و نتناول تعويضات التعطل فى المبحث الثانى.

وفى الفصل الخامس نتناول صور وأحكام الحقوق الإضافية فى مبحثين أولهما يهتم بالتعويض الإضافى والمنحة ونفقات الجنازة وحقوق المفقودين والثانى يهتم بحالات وشروط الاقتراض بضمان المعاش أو الحق فيه فيما يسمى بإستبدال المعاشات فننتعرف على الحالات والشروط لنتبين أن المعاشات لا تستبدل وإنما يقترض بضمـانها وهو أبغض الحلال فى التأمين الإجتماعى.

وأخيرا نخصص الفصل السادس للمستحقين وشروط إستحقاقهم فى حالة الوفاة من خلال ثلاث مباحث الأول عن المستحقين وشروط إستحقاقهم والثانى عن توزيع المعاش بين المستحقين والأخير عن قطع ووقف ورد المعاشات.

نتناول ذلك كله فى إطار قانون التأمين الإجتماعى المصرى للعاملين رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وفقا لآخر تعديلاته.

## الفصل الأول معاشات الشيخوخة والعجز الدائم والوفاة

المبحث الأول: حالات وشروط الإستحقاق  
المبحث الثانى: عناصر وقواعد تحديد المعاشات  
المبحث الثالث: الأحكام العامة والإجرائية

تمهيد:

المعاشات هى الصورة الأساسية لتعويض الأجر عند إنقطاعه بسبب تحقق أخطار الشيخوخة والعجز والوفاه، وتصرف بصورة دورية فى شكل مبالغ شهرية.

ونهتم فى هذا الفصل بتحديد حالات وشروط إستحقاق المعاشات، وكيفية حسابها وذلك فى ثلاث مباحث نخصص أولها لبيان حالات وشروط الإستحقاق، أما المبحث الثانى فنخصصه لبيان كيفية حساب المعاش وعناصر هذا الحساب (من خلال التعرف على معادلة تحديد المعاش) وفى المبحث الثالث نشير إلى الأحكام العامة والإجرائية للمعاشات وفقا للوضع بالنسبة لنظام التأمين الإجتماعى فى مصر.

## المبحث الأول حالات وشروط الإستحقاق

الأصل فى المعاشات أنها الوسيلة المتفق عليها لتعويض إنقطاع الأجر الذى يعول عليه العامل وأسرته فى معيشتهم وذلك فى حالات تحقق أخطار الشيخوخة أو العجز أو الوفاة.

وهكذا يستحق معاش الشيخوخة فى حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه السن المعاشى كما يستحق معاش العجز أو الوفاة فى حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه نتيجة لتحقق أحد هذين الخطرين.

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

وهكذا فإن الأصل فى إستحقاق معاش الشيخوخة هو طول مدة الإشتراك.. ويعتبر المعاش هنا تعويضا للدخل. أما الأصل فى إستحقاق معاش العجز أو الوفاة فهو تحقق الخطر.. ويعتبر المعاش هنا تعويضا للخطر (يستخدم لفظ الخطر هنا Risk بمعنى الخسارة Loss).

ومن هنا فقد أجاز المشرع المصرى إستحقاق معاش الشيخوخة حتى ولو لم يبلغ المؤمن عليه السن المعاشى وذلك متى كانت لديه مدة إشتراك راعى المشرع أن تكون أطول من تلك المتعلقة بإستحقاق المعاش بسبب بلوغ السن المعاشى (١).. ومن ناحية أخرى فقد قرر

---

(١) إعتبارا من ٩٤/٧/١ ووفقا للقانون ٢٠٤ لسنة ٩٤ ألغيت إحدى حالات إستحقاق المعاش وكانت تتعلق بإنتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى للفصل.. قد يصعب بعدئذ معها على المؤمن عليه الحصول على عمل مناسب للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو إلغاء الوظيفة بالنسبة للعاملين بالقطاعين الحكومى والعام حيث يقترب معه الوضع من حالة بلوغ السن المعاشى وكان يشترط هنا أن تكون مدة الإشتراك المطلوبة أقل من تلك اللازمة لإستحقاق المعاش المبكر الذى يحصل عليه العامل=

المشروع المصري إستحقاق معاش العجز أو الوفاة إذا ما تحقق الخطر خلال سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة وذلك طالما لم يصرف المؤمن عليه تعويض الدفعة الواحدة ولم يتجاوز السن المعاشى.

وبذلك فإن الحالات العامة لإستحقاق المعاش خمسة نتناولها فيما يلي مع بيان شروط إستحقاق كل منها (م ١٨) :-

الحالة الأولى: إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه السن المعاشى متى جاوزت مدة الإشتراك فى التأمين تسع سنوات: وهذه الصورة الأساسية لإستحقاق معاش الشيخوخة وفيها يتعين تحقق أمور ثلاثة:

الأول: إنتهاء خدمة المؤمن عليه: وهذا الشرط بديهى فلا بد من إنتهاء مدة الخدمة وبالتالي إنقطاع الأجر وهو سبب الإستحقاق، ولا بد من أن نكون بصدد مؤمن عليه خاضع لأحكام تأمين الشيخوخة حتى يستفيد من مزايا هذا التأمين المتمثلة هنا فى المعاش كتعويض للأجر الذى انقطع بسبب إنتهاء الخدمة.

ويجدر بنا هنا أن نشير إلى سريان أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فى شأن كافة الفئات التى تسري فى شأنها أحكام قانون التأمين الإجتماعى ونعنى بذلك: (م ٢)

١- العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة (الوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية) والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الإقتصادية بالقطاع العام وبقطاع الأعمال العام.

٢- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل (العاملون بالقطاع الخاص والتعاونى) الذين تتوافر فى شأنهم الشروط الآتية:

(أ) أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر.

(ب) فيما عدا عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ يشترط أن تكون علاقة العمل التى تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة

= إستقالته قبل بلوغه السن المعاشى وفى ذات الوقت أطول من تلك اللازمة لإستحقاق المعاش بسبب بلوغ السن المعاشى.

ويتحقق ذلك إذا ما كان العمل الذى يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل (قرار وزير التأمينات ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦).

(ج) ألا يكون أجنبيا ما لم توجد إتفاقية بالمعاملة بالمثل ولم تقل مدة العقد عن سنة.

٣- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل داخل المنازل المعدة للسكن الخاص فى أعمال يدوية لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو لذويه (قرار وزير التأمينات ١٤٩ لسنة ١٩٧٧).

ومن ناحية أخرى فيتعين الإشارة إلى أن الأصل فى النظام المصرى هو وقف تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة على المؤمن عليه ببلوغه سن الستين (١).

هذا وحيث يوقف التأمين ببلوغ العامل سن الستين فلا يصرف له المعاش إلا إعتبارا من أول الشهر الذى تنتهى فيه الخدمة، فإنتهاء الخدمة كما ذكرنا هو أساس إستحقاق المعاش كتعويض للأجر.

---

(١) تستثنى من ذلك الحالات التالية (الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ من القانون):

( أ ) العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة (والمؤسسات العامة) والقطاع العام إذا ماتم مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة.

ومن المتفق عليه أن مد مدة الخدمة يفترض عدم إنتهائها بمعنى أنه بدلا من أن يصدر قرارا بإنهاء الخدمة (وهو أمر وجوبى ببلوغ العاملين بالقطاع الحكومى والعام سن الستين) صدر قرار بمد مدة الخدمة وذلك من السلطة المختصة بالمد وهي أعلى من تلك المختصة بالتعيين.

ومن باب أولى لا يوقف تأمين الشيخوخة بالنسبة لفئات العاملين الذين تقضى قوانين التوظيف باستمرارهم فى العمل حتى سن الـ ٦٥ كأساتذة الجامعات وعلماء الأزهر.

(ب) العاملون المستمرون فى العمل لإستكمال مدة الإشتراك الموجبة لإستحقاق المعاش وهي عشر سنوات.

ويعنى حاليا: هؤلاء من كان موجودا بالخدمة فى ١/٩/١٩٧٥ وبلغ سن الستين دون ان تتجاوز مدة اشتراكه فى التأمين - مستبعدا منها المدد السابقة التى قام بطلب حسابها مقابل تحمله بالتكلفة الكاملة لذلك - تسع سنوات.

وهؤلاء يلتزم صاحب العمل تجاههم بأحد أمرين: إما مدة خدمتهم فى سن الستين أو بعدها مع أداء حصته فى إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة عن عدد السنوات الكاملة الواجب إضافتها إلى مدة الإشتراك فى التأمين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش، أو إبقاء العامل فى العمل لحين إستكمال العشر سنوات الموجبة لإستحقاق المعاش، وهنا يستمر خضعا لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة رغم تجاوزه سن الستين فهذا هو الهدف من إستمراره فى العمل "م ٦٣ من القانون".



الثانى: أن يكون إنتهاء الخدمة بسبب بلوغ المؤمن عليه السن المعاشى:

وهذا الشرط بديهي فيجب لإستحقاق معاش الشيخوخة أن يكون إنتهاء الخدمة بسبب بلوغ السن المعاش وهو كقاعدة عامة سن الستين. وقد نص المشروع على ذلك صراحة بالنسبة للخاضعين لقانون العمل حيث لا يحدد هذا القانون سنا لإنتهاء الخدمة، أما بالنسبة للخاضعين لقوانين التوظيف (العاملين بالقطاع الحكومى والهيئات العامة وبالقطاع العام) فإن قوانين العاملين المدنيين بالدولة والعاملين بالقطاع العام تقضى بإنتهاء الخدمة وجوبا ببلوغ العامل سن الستين، فيما عدا فئات محددة من العاملين ذوى الكوادر الخاصة كأساتذة الجامعات و علماء الأزهر ورجال القضاء حيث تنتهى خدمتهم فى سن الخامسة والستين.

هذا وإتفاقا مع فلسفة تحديد السن المعاشى وإرتباطه بالقدرات الطبيعية للعامل والتي تتأثر بلا شك بالعمل فى الأعمال الصعبة أو الخطرة فقد أجاز القانون تخفيض السن المعاشى بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين فى الأعمال المشارة إليها والتي يتم تحديدها بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ما يعرضه وزير التأمينات (١).

وفى جميع الأحوال يتم إثبات سن المؤمن عليه بشهادة ميلاد أو مستخرج رسمى من سجلات المواليد أو حكم قضائى أو البطاقة الشخصية أو العائلية أو جواز السفر أو صور فوتوغرافية من أيهما على أن تطابق هذه الصورة على الأصل مع التوقيع بما يفيد المطابقة وذلك بمعرفة الموظف المختص بالهيئة (م) من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة (١٩٧٧).

(١) الفقرة الأخيرة من م ١٨ من القانون، ويجب ان يتضمن هذا القرار ما يأتى:

(أ) تحديد السن المعاشى بالنسبة لكل من تلك الأعمال.

(ب) رفع النسبة التى يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذى يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن (وهو أمر ضرورى حتى لا يضار العامل بتخفيض السن المعاشى نظرا لأن مبلغ المعاش يرتبط بمدة الإشتراك ومعنى تخفيض السن المعاشى هو تخفيض هذه المدة فيجب أن يرفع معدل حساب كل منها عن المعدل العادى وذلك بالقدر الذى يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن).

(ج) زيادة نسبة الإشتراكات لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التى تتقرر للعاملين المشار اليهم وتحديد من يتحمل هذه الزيادة (هذا أمر ضرورى أيضا نظرا لأن تخفيض السن المعاشى سيؤدى إلى إطالة فترة إستحقاق المعاش كما أن رفع نسب حساب المعاش سيؤدى إلى إرتفاع التكلفة، وبالطبع فإن المتحمل بالزيادة فى نسبة الإشتراكات هنا سيكون صاحب العمل أو كليهما دون العمل).

على أنه بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري والهيئات العامة والقطاع العام فيعتمد على السن الذي إعتد به صاحب العمل في التعيين أو إنتهاء الخدمة (١).

الثالث: أن تتجاوز مدة إشتراك المؤمن عليه في تأمين الشيخوخة تسع سنوات:

والأصل أن تكون مدة الإشتراك الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة أطول من ذلك بأن تكون عشرون عاماً حتى يساهم مساهمة فعالة في تمويل نفقات هذا المعاش خاصة وأن تاريخ استحقاقه يرتبط ببلوغه سناً معيناً محدداً مسبقاً، إلا أن المشرع رأى تخفيض هذه المدة باعتبار أن تأمين الشيخوخة ما زال حديثاً حتى يتمكن من أشرفوا على السن المعاشي من الحصول على معاش الشيخوخة.

ووفقاً للقانون يجب أن لا تقل المدة الموجبة لإستحقاق المعاش في هذه الحالة عن ١٢٠ شهراً ومع ذلك فنظراً لأن كسر السنة يجبر إلى سنه إذا كان من شأن ذلك إستحقاق معاش (١) فقد ذهبنا - من قبيل التبسيط - إلى القول بأنه يكفي أن تتجاوز مدة الإشتراك في التأمين تسع سنوات ولو بيوم واحد حيث يجبر هذا اليوم إلى سنة فتكون مدة الإشتراك عشر سنوات أي ١٢٠ شهراً وهو القدر الأدنى اللازم لإستحقاق المعاش هنا.

الحالة الثانية (٢و٣): إنتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة، أو العجز الكامل، أو العجز الجزئي متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل، وذلك إذا بلغت مدة إشتراكه في التأمين ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة فإن كان من الخاضعين لقوانين أو لوائح توظيف أو لإتفاقيات جماعية فلا تشترط أية مدة إشتراك.

- 
- (١) وفي حالة تعذر تحديد سن أي من هؤلاء العاملين لوفاته أثناء الخدمة مع عدم وجود مستند رسمي يعتمد عليه في ذلك فيفترض بلوغه سن التقاعد التعويض الإضافي ومعاش الوفاة وذلك لحين تقدم مستند رسمي يثبت غير ذلك (م ٥٥ من قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧).
- (٢) الفقرة الأخيرة من المادة (٢١) من القانون.
- (٣) إعتباراً من ٩٤/٧/١ أُلغيت حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه، العامل بأحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو القطاع العام، للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الغاء الوظيفة وذلك متى جاوزت مدة الإشتراك في التأمين ١٤ عاماً.
- والفرض في هذه الحالة الملغاه عدم بلوغ المؤمن عليه السن المعاشي وعلى وجه التحديد عدم إنتهاء خدمته بسبب بلوغه هذه السن وبالتالي تخلف أحد شروط إستحقاق معاش الشيخوخة =

وتختلف هذه الحالة عن الحالة السابقة في إستحالة تنبؤ المؤمن عليه بتاريخ تحقق الخطر فكل من تاريخ الوفاة وتاريخ العجز المنهي للخدمة علمهما عند الله سبحانه وتعالى، ومن ناحية أخرى فإن تحقق الخطر هنا يكاد يستحيل بعده العمل ويستحيل ذلك تماما في حالتى الوفاة والعجز الكامل، ولذا لا تشترط هنا أية مدة إشتراك على الإطلاق فإن كان المؤمن عليه من غير الخاضعين لقوانين أو لوائح توظف أو لإتفاقات جماعية فتشترط مدة إشتراك قصيرة للغاية كوسيلة للتحقق من عدم صورية علاقة العمل وبالتالي لمواجهة احتمال إساءة إستغلال التأمين وليس بقصد المساهمة في تمويل نفقات المعاش إذ يتم التمويل هنا من إشترابات من لم يتحقق بالنسبة لهم الخطر وبالتالي يهتم المعاش هنا بتعويض الخطر وليس بتعويض الدخل (أى بالخسارة التى تحققت وليس الإشترابات التى أدبت).

= الخاص بالحالة السابقة، والأصل أن نترك إستحقاق المعاش هنا للحالات العامة الخاصة بإنهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى إلا أن المشرع رأى أهمية تقرير معاملة خاصة لإنهاء خدمة العاملين بالقطاع الحكومى والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام بسبب الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو إلغاء الوظيفة نظرا للأثار غير المباشر لذلك التى تؤدى إلى صعوبة الحصول على عمل مناسب آخر مما يقترب معه الوضع من بلوغ السن المعاشى.

هذا وكان يشترط لاستحقاق المعاش فى هذه الحالة. كما فى الحالة الأولى، أمور ثلاثة:  
الأول: انتهاء خدمة المؤمن عليه.

وهذا سبب إستحقاق المعاش ولذا نحيل فى بيانه إلى الحالة السابقة.

الثانى: أن يكون إنتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الفصل بقرار من رئيس الجمهورية □ أو بسبب إلغاء الوظيفة وهو المتصور بالنسبة للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام.

وهكذا فإن تلك الحالة كانت قاصرة على بعض فئات الخاضعين لاحكام تأمين الشبخوخة ونعنى بهم العاملين بأحدى وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام، فهؤلاء يتعرضون للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو لإنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة.

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

ولما كان الفصل بقرار من رئيس الجمهورية يحول دون العمل والتقدم لأية وظيفة بوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام، فرئيس العاملين بها جميعا هو رئيس الجمهورية كما ذكرنا، فإن من شأنه تقليل فرص التوظيف بالنسبة للعامل المفصول إلى حد كبير تتمثل الحكمة من إيراد معاملة معاشية خاصة للمفصول بقرار من رئيس الجمهورية.

ولما كان لإلغاء الوظيفة أثر يقترب من اثر الفصل بقرار من رئيس الجمهورية من حيث تقليل فرص العمل أمام من تنتهى خدمته إلى حد كبير، فقد جعل له ذات المعاملة المعاشية. =

وفيما يلي شروط إستحقاق المعاش فى هذه الحالة وهى ثلاثة كما فى الحالتين السابقتين:

الأول: إنتهاء خدمة مؤمن عليه:

وهذا هو الشرط العام السابق بيانه فى الحالة الأولى.

الثانى: أن يكون إنتهاء الخدمة للوفاة، أو العجز الكامل، أو العجز الجزئى المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل.

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

١- الوفاة الحقيقية أو الحكمة:

والفرض هنا أن تكون الوفاة يقينية ثابتة بالشهادة الدالة على ذلك. على أن الوفاة قد تكون حكمية تقطع الدلائل بحدوثها دون أن يثبت ذلك حقيقة ففى حالة فقد المؤمن عليه (أو صاحب المعاش) تصرف للمستحقين عنه إعانة شهرية تعادل ما يستحقونه من معاش بافتراض وفاته، والمستحقون هنا هم ذات المستحقين فى حالة الوفاة، وبعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكما، يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ إنتهاء الخدمة فى تقدير جميع الحقوق المعاشية ويستمر صرف الإعانة المشار إليها باعتبارها معاشا (م) ١٢٤ من القانون).

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

= الثالث: أن تتجاوز مدة إشتراك المفصول بقرار من رئيس الجمهورية أو من إنتهت خدمته بسبب إلغاء الوظيفة ١٤ عاما:

وبهذا الشرط تتمثل المعاملة المعاشية الخاصة التى كانت لحالات الفصل بقرار من رئيس الجمهورية ولحالات انهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة حيث إكتفى بأن تتجاوز المدة الموجبة لإستحقاق المعاش ١٤ عاما فى حين يجب لاستحقاق المعاش فى الحالة العامة لإنهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى أن تتجاوز مدة الإشتراك ١٩ عاما.

والأصل هنا ألا تقل مدة الإشتراك فى التأمين عن ١٨٠ شهرا أى ١٥ عاما ولكن نظرا لأن القانون يجيز جبر كسر السنة إلى سنة إذا كان من شأن هذا الجبر إستحقاق معاش (الفقرة الأخيرة من المادة (٢١) من القانون) فقد ذهبنا إلى القول، من قبيل التبسيط، إلى أنه يكفى أن تتجاوز مدة التأمين ١٤ عاما ولو بيوم واحد حيث يجبر هذا اليوم إلى سنة فيكون لدينا ١٥ سنة أى ١٨٠ شهرا.

بالتفصيل، وتحدد المستندات المطلوبة لصرف إعانة الفقد وفقا لما يأتي (الباب الرابع من قرار وزير التأمينات ٢١٤ لسنة ٧٧ والمادتين ٢٠، ٢١ من القانون):

(أ) المستندات المطلوبة لصرف معاش الوفاة (أى طلب الصرف المحرر على نموذج الإستمارة رقم ١١٩ المرافق لقرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ مرفقا به شهادة من أحد معاهد أو جهات التعليم تثبت التحاق مستحق المعاش من الأولاد أو الأخوة الذكور الذين تجاوزوا سن الحادية والعشرين بها، والشهادات الدالة على الحصول على مؤهل نهائى لا يتجاوز البكالوريوس أو الليسانس وذلك بالنسبة للأولاد والأخوة الذكور الذين تجاوزوا سن الحادية والعشرين فى تاريخ الفقد ولم يلتحقوا بعمل أو لم يزاولوا مهنة ولم يبلغوا سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهل المذكور والأربعة والعشرين للحاصلين على المؤهلات الأقل).

(ب) صورة رسمية من محضر الشرطة المحرر عن الفقد.

(ج) شهادة إدارية معتمدة من قسم الشرطة المختص بأن المفقود لم يعثر عليه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الفقد.

(د) شهادة من جهة العمل التابع لها المؤمن عليه توضح تفصيليا نوع العمل الذى كان يؤديه وفقد أثناءه وذلك إذا كان الفقد أثناء تأدية العمل إذ تقدر الإعانة هنا بما يعادل المعاش المقرر فى تأمين إصابات العمل والمعاش المقرر فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وذلك بما لا يجوز ١٠٠% من أجر تسوية المعاش بما لا يجاوز الحد الأقصى للجمع بين معاش الأجر الأساسى والأجر المتغير.

هذا وقد عالجت المادة (٢٧) من قرار وزير التأمينات حالة العثور على المفقود حيا فنصت على إعتبار ما صرف من إعانة الفقد إلى المستحقين عن المؤمن عليه المفقود صحيحا وذلك إذا عثر حيا وثبت من تحقيق السلطات المختصة أن الفقد كان بسبب خارج عن إرادته كفقد الذاكرة أو الجنون أو الأسر أو غير ذلك من الحالات التى لا يستطيع فيها المفقود إخطار صاحب العمل أو أسرته بمكانه، وتعتبر ديننا فى غير هذه الحالات ويتعين عدالهيئة المختصة إقتضاؤه منه وفقا للإجراءات المخولة لها قانونا دون الإخلال بمساعلته جنائيا إذا كان لذلك مقتضى (١)

(١) والأمر ذاته إذا ما كان المفقود صاحب معاش فيعتبر صحيحا ما صرف من إعانة الفقد إلى المستحقين عنه إذا عثر عليه حيا فى حالات القوة القاهرة المشار إليها فى حالة فقد المؤمن عليه، وتعتبر ديننا عليه فى غير هذه الحالات وتخصم من مبلغ المعاش المستحق له ويؤدى إليه الفرق إن وجد وذلك إذا أقر بصحة ما صرف من معاشات إلى المستحقين عنه وإلا أعتبرت هذه المبالغ ديننا =

## ٢- العجز الكامل:

وقد أشرنا إلى المقصود بذلك في مجال تعريف خطر العجز، ويثبت العجز الكامل بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي على النموذج رقم (١٠٢) المرافق لقرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧.

٣- العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل، وهكذا يشترط في هذه الحالة أمرين يجب توفرهما معا:

(أ) أن يكون هناك عجز جزئي مستديم أيا ما كانت درجة هذا العجز، ويثبت هذا بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي على النحو المشار إليه بآثبات العجز الكامل.  
(ب) أن يثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل.

ويثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل بقرار من لجنة تشكل على النحو التالي (قرار وزير التأمينات رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ المعدل بالقرارات ٣٢ لسنة ١٩٨٤ و٦ لسنة ١٩٨٩):

- مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الإجتماعي للعاملين بالقطاع الحكومي أو بصندوق التأمين الإجتماعي للعاملين بالقطاعات العام والخاص وقطاع الأعمال العام حسب الأحوال.  
- ممثل عن كل من مديرية شؤون العاملين بالمحافظة وعن صاحب العمل وعن التنظيم النقابي (اللجنة النقابية أو النقابة العامة في حالة عدم وجود لجنة نقابية).  
- طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحي تختاره الهيئة.

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه بسبب العجز الجزئي إلا إعتبارا من تاريخ قرار اللجنة المشار إليها بالفقرة السابقة بعدم وجود عمل آخر له، كما لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه إذا قررت اللجنة المشار إليها وجود عمل آخر له وإلا التزم بأداء أجره حتى تاريخ التحاقه بعمل آخر (وهنا يلتزم المؤمن عليه، حتى يستحق الأجر، بقيد اسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة

= على الهيئة المختصة منهم (دون إخلال بمسئوليتهم جنائيا إذا كان لذلك مقتضى) ثم صرفها لصاحب المعاش (بعد إستردادها من الأشخاص التي صرفت لهم).

المختص مع التردد على هذا المكتب فى المواعيد المحددة وعدم رفض الإلتحاق بالعمل المناسب) وفى حالة رفض صاحب العمل أداء الأجر تصدر الهيئة المختصة قرارا بالزامه بأداء الأجر ويكون هذا القرار (الذى يحرر وفقا للنموذج الذى تعده الهيئة لهذا الغرض) بمثابة سند تنفيذى (م ٤٥ من القانون، م ٩ من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧).

وتتحدد قواعد وإجراءات عمل اللجنة الخاصة بأثبات عدم وجود عمل آخر للعامل العاجز جزئيا بقرار وزارى (قرار وزير التأمينات رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠).

الثالث: أن تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه فى التأمين ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة وذلك إذا كان من غير العاملين بالقطاع الحكومى أو العام أو كان من العاملين بالقطاع الخاص غير الخاضعين للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى إتفاقيات جماعية أبرمت وفقا لقانون العمل ووافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الإتفاقيات بناء على عرض الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى كما لا تشترط المده بالنسبة للمنقولين من القطاعين الحكومى أو العام إلى القطاع الخاص أو لإتفاقيات جماعية.

وهكذا يقتصر هذا الشرط على المؤمن عليهم غير الخاضعين لقوانين أو لوائح توظيف أو لإتفاقيات جماعية، والغرض منه، كما سبق وذكرنا، هو تلافى محاولة إساءة إستغلال التأمين حيث لا يوجد قوانين أو لوائح أو إتفاقيات جماعية تحكم التوظيف وتنظمه وبالتالي يصعب وجود الدليل على قيام علاقة العمل وسريان التأمين، حقا أن قانون العمل ينص على أن يكون عقد العمل ثابتا كتابه ولكن الكتابة ليست شرطا لقيام علاقة العمل وإنما مجرد وسيلة لإثبات هذه العلاقة ولذا كان لا بد من توافر مدة اشتراك معينه يمكن الإطمئنان معها إلى قيام العديد من الدلائل على وجود علاقة العمل وعلى جديتها، وقد روعى أن تكون مدة الإشتراك قصيرة فالأصل هو عدم وجود أى مدة اشتراك على الإطلاق نظرا لأن من المستحيل علينا كبشر التنبؤ بتاريخ تحقق خطرى العجز والوفاة.

الحالة الثالثة: وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه عجزا كاملا خلال سنة من إنتهاء خدمته وقبل بلوغه السن المعاشى وقبل صرفه لتعويض الدفعة الواحدة، فإذا كان من غير الخاضعين لقوانين أو لوائح

توظيف أو لإتفاقات جماعية فيشترط ألا تقل مدة إشتراكه في التأمين عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة.

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

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

الأول: إنتهاء خدمة المؤمن عليه دون إستحقاق المعاش:  
أما عن إنتهاء خدمة المؤمن عليه فهذا هو الشرط العام في كافة الحالات الموجبة لإستحقاق المعاشات.

الثانى: وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه كاملا خلال سنة من إنتهاء خدمته وقبل بلوغه السن المعاشى:  
هذا وهو ميرر إستحقاق المعاش هنا خروجا على القواعد العامة فالأصل كما ذكرنا عدم سريان التأمين بإنتهاء الخدمة، ومع ذلك فتقديرًا لحالات الوفاة والعجز الكامل فقد تقرر إمتداد التأمين إليها إذا وقعت الوفاة أو ثبت العجز الكامل خلال سنة من إنتهاء الخدمة وبشرط عدم تجاوز السن المعاشى وفقا للتحديد الذى أوضحناه بالحالة الأولى.

وبالطبع فلا يتصور هنا أن يكون العجز جزئيا ذلك أن العجز الجزئى فى حد ذاته لا يجيز إستحقاق المعاش وإنما يجب أن يكون سببا فى إنتهاء الخدمة لعدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل وهو ما لا يستقيم مع الحالة التى نحن بصددنا والتى إنتهت فيها الخدمة قبل ثبوت العجز.

الثالث: عدم قيام المؤمن عليه بصرف تعويض الدفعة الواحدة:



والحكمة من هذا الشرط أن قيام المؤمن عليه بصرف تعويض الدفعة الواحدة بفرض إستحقاقه يعد تخالفاً بكافة مستحقاته عن مدة إشتراكه في التأمين في حين أن إستمرار إنتفاعه ببعض مزايا التأمين يفترض قيام مدة إشتراك سابقة على إنتهاء الخدمة ولو ليوم واحد.

الرابع: أن تبلغ مدة إشتراك المؤمن عليه في التأمين السابقة على إنتهاء خدمته ثلاث أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة وذلك إذا كان من غير العاملين بالقطاعات الحكومية والعام أو كان من العاملين بالقطاع الخاص ممن لا يخضعون للوائح توظيف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى إتفاقيات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل ووافق عليها وزير التأمينات.

الحالة الرابعة: إنتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها بالحالات السابقة متى جاوزت مدة إشتراكه في التأمين ١٩ عاماً.

الفرض في هذه الحالة هو إنتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى ولغير حالات الوفاة أو العجز المنهى للخدمة ولا يكون أمامنا من سبب لإستحقاق المعاش سوى طول مدة الإشتراك في التأمين السابقة على إنقطاع الأجر نتيجة لإنهاء الخدمة وبهذا يتمثل مفهوم تأمين الشيخوخة كوسيلة لتعويض الدخل بتحويله من فترة الحياة العملية إلى فترة إستحقاق المعاش، كما تتمثل فلسفته التي ترجع إلى فكرة الإدخار. ونظراً لإستحقاق المعاش هنا قبل بلوغ السن المعاشى فإنه يسمى بالمعاش المبكر.

وكما في الحالات السابقة يشترط لإستحقاق المعاش هنا توافر شروطاً ثلاثة:

الأول: إنتهاء خدمة المؤمن عليه.  
وهذا هو الشرط العام في حالات إستحقاق المعاش.

الثانى: أن يكون إنتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى ولغير الوفاة أو العجز.

الثالث: أن تتجاوز مدة الإشتراك في التأمين ١٩ عاماً.  
وتعتبر هذه أطول مدة إشتراك موجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة  
في النظام المصري ذلك أن طول المدة هو المبرر الوحيد لإستحقاق  
المعاش فيجب أن تكون من الطول بحيث تؤكد المساهمة الفعالة للمؤمن  
عليه في تمويل نفقات المعاش.

الحالة الخامسة: وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد  
إنقضاء سنة من تاريخ إنتهاء خدمته أو بلوغه سن الستين بعد إنتهاء  
خدمته متى كانت مدة إشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل ولم يكن  
قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة ويسوى المعاش في  
هذه الحالة على أساس مدة الإشتراك في التأمين.

وكما في الحالات السابقة تشترط شروطاً ثلاثة:  
الأول: إنتهاء الخدمة ويفترض في هذه الحالة وقوعه قبل تحقق  
الخطر.

الثاني: وقوع الوفاة أو العجز أو بلوغ السن بعد إنتهاء الخدمة  
وبالطبع دون توافر إحدى حالات إستحقاق المعاش السابقة.  
الثالث: توافر مدة الإشتراك الموجبة لإستحقاق معاش بلوغ السن  
وقدرها ١٢٠ شهراً.

## المبحث الثانى عناصر وقواعد تحديد المعاشات "المعادلة - العناصر - الحدود القصوى والدنيا"

تناولنا فى المبحث السابق حالات وشروط إستحقاق المعاشات ومن المنطقى أن ننتقل بعد ذلك لبيان كيفية تحديد تلك المعاشات والتي يمكن تقسيمها إلى معاش الشيخوخة، الذى يودى فى حالة إنتهاء الخدمة بسبب بلوغ السن المعاشى وتقاس على ذلك المعاشات المبكرة المستحقة فى حالات إنتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى (ذات معاش الشيخوخة مخفضا بنسب مئوية تتفق وصرفه قبل بلوغ السن المعاشى مما يعنى إطالة فترة إستحقاقه) وأخيرا فهناك معاش الوفاة المبكرة والعجز المبكر والذى يتعين ألا يقل عن نسبة مئوية محددة أيا ما كانت مدة الإشتراك فى التأمين حيث لا يوجد تاريخ معلوم للبشر لوقوعهما.

وهكذا نتناول فى هذا المبحث تحديد كل من معاشات الشيخوخة والمعاشات المبكرة ومعاشات الوفاة المبكرة والعجز المبكر.

### معاشات الشيخوخة

يتم تحديد معاش الشيخوخة بنسبة مئوية من متوسط الأجر الشهرى للمؤمن عليه ويتم تحديد هذه النسبة بحيث ترتبط بمدة الإشتراك فى التأمين بمعنى حساب كل سنة من سنوات الإشتراك بمعدل معين.

وهكذا فإن معاش الشيخوخة:  
= متوسط الأجر الشهرى (مدة الإشتراك x المعدل).

وإتفقا مع الهدف من معاش الشيخوخة ومع تعدد حالات إستحقاق فهناك حدا أدنى له.

وهكذا نتناول فيما يلي عناصر تحديد معاش الشيخوخة ونعنى بذلك متوسط الأجر الشهرى ومدة الإشتراك ومعدل حسابها ثم نتناول الحدود القصوى والدنيا للمعاش.

هذا وحيث أن لدينا ما يسمى بالأجر الأساسي وما يسمى بالأجر المتغير المستحدث في ١٩٨٤/٤/١ فضلا عن العلاوات الخاصة فإن معاش الشيخوخة يحسب على ثلاث مراحل:  
الأولى: لحساب معاش الأجر الأساسي والذي يشمل كافة مدد الإشتراك في تأمين الشيخوخة.  
الثانية: لحساب معاش الأجر المتغير والذي تبدأ مدة حسابه من ٨٤/٤/١ تاريخ إستحداث ما سمي بالأجر المتغير.  
الثالثة: لحساب معاش العلاوات الخاصة والتي تقررت وتتقرر للعاملين بالقطاع الحكومي والقطاع العام (وبشروط خاصة بالنسبة للقطاع الخاص) اعتبارا من ١٩٨٨/٧/١.

ونتناول ذلك فيما يلي:

### أولا: معاش الأجر الأساسي

#### ١- متوسط الأجر الشهري:

يقصد بمتوسط الأجر الشهري الأساسي الذي يحسب على أساسه معاش الشيخوخة المتوسط الشهري لأجور المؤمن عليه التي أدت على أساسها الإشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة إشتراكه في التأمين أو خلال مدة إشتراكه في التأمين أن قلت عن ذلك (م ١٩ - ١ من القانون).

ولا يستثنى من ذلك سوى المعاشات المستحقة للمؤمن عليهم الموجودين بالخدمة في ١٩٧٥/٩/١ والذين كانوا معاملين بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ فتحسب على أساس متوسط أجر الإشتراك الشهري خلال السنة الأخير إذا حقق لهم ذلك معاشا أفضل (١).

---

(١) م ٣-١٩ من القانون، وفي هذه الحالة ينسب الحد الأقصى النسبي لمعاش الشيخوخة إلى متوسط أجر الإشتراك الشهري خلال السنة الأخيرة مع مراعاة عدم تجاوز المعاش للأجر الذي أدى عنه الإشتراك الأخير وتحمل الخزانة العامة الفرق بين هذا الحد والحد الأقصى النسبي لمعاش الشيخوخة محسوبا على أساس متوسط أجر الإشتراك الشهري خلال السنتين الأخيرتين (م ٢٠-٣ من القانون).

هذا ولما كانت العبرة هي بالأجور التي تؤدي على أساسها الإشتراكات فيجب أن نبين فيما يلي المبادئ العامة لتحديد الإشتراكات وهي:

(أ) تربط إشتراكات كل من العاملين بالقطاع الخاص على أساس أجر شهر يناير من كل سنة (أو شهر الإلتحاق أو بدء سريان القانون أن كان لاحقاً لشهر يناير) وحتى يناير التالي، وتستحق الإشتراكات كاملة عن الشهر الذي تبدأ فيه الخدمة ولا تستحق عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه كما تستحق كاملة في حالة الوقف أو عدم كفاية الأجر ومن ناحية أخرى لا تؤدي إشتراكات عن مدد التجنيد الإلزامي (م ١٣١، ١٣٢، ١٣٣ من القانون).

(ب) تحسب إشتراكات العاملين بالقطاع الحكومي والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام على أساس الأجور الشهرية المستحقة ولا تستحق أية إشتراكات عن الفترات التي لا يستحق فيها العامل أجرا (م ١٢٥ - ١، ٣ من القانون)، وبالتالي فلا تربط الإشتراكات هنا على أساس أجر شهر يناير من كل سنة وتستحق عن جزء الشهر الذي بدأت أو انتهت فيه على أساس الأجر المستحق عن هذا الجزء.

(ج) يراعى في حساب الأجر تحديد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً بالنسبة لمن لا يتقاضون أجورهم مشاهرة (م ١٢٥-١، ويسرى هذا في كافة القطاعات (الحكومي والعام والخاص)).

وفي ضوء ذلك يجب مراعاة ما يلي في حساب المتوسط الشهري للأجور (٤/١٩ و ٥ من القانون):

١- يعتبر الشهر الذي انتهت فيه الخدمة شهراً كاملاً. ويثور البحث هنا بالنسبة لمن يتقاضى أجره كله أو بعضه بالإنتاج ونسبته تحدد أجدد الشهر الذي انتهت خلاله الخدمة بقسمة ما حصل عليه العامل من أجر على عدد الأيام التي حصل فيها على هذا الأجر مضروباً في ثلاثين.

ومن ناحية أخرى فإنه نظراً لعدم إستحقاق أية إشتراكات عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه خدمة العاملين بالقطاع الخاص فقد ذهبت الهيئة إلى إهمال الشهر الذي تنتهي فيه خدمة العاملين المشار إليهم عند

حساب متوسط أجورهم وإعتبار مدة إشتراكهم منتهية بنهاية الشهر السابق للشهر الذى إنتهت فيه الخدمة فعلا (التعليمات رقم ١٣ لسنة ١٩٧٧).

والأمر فيه نظر نظرا للخلط بين قواعد حساب الإشتراكات والأحكام الصريحة لحساب متوسط الأجر فى حالات عدم إستحقاق الأجر وبالتالي عدم إستحقاق الإشتراكات.

٢- إذا تخللت فترة المتوسط مددا لم يحصل فيها المؤمن عليه على أجره عنها كله أو بعضه حسب المتوسط على أساس كامل الأجر (أى بافتراض حصول العامل على أجره عن هذه المدد كاملا).  
الفرض هنا مدد العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة أو بسبب المرض فى ظل التأمين الصحى وكذلك مدد التجنيد الإلزامى.

ويؤثر البحث بالنسبة للعمال الذين يتفاضون أجورهم كلها أو بعضها بالإنتاج إذا تخللت فترة المتوسط مددا لم يحصل خلالها المؤمن عليه على أجره كله. ونرى هنا حساب المتوسط بقسمة مجموع ما تقاضاه من أجور خلال فترة المتوسط على مجموع المدد التى حصل على هذه الأجور أى إستبعاد المدد التى لم يحصل خلالها على الأجر عند حساب المتوسط.

٣- يراعى فى حساب المتوسط بالنسبة للمؤمن عليهم غير الخاضعين فى تحديد أجورهم لقوانين أو لوائح توظف أو لإتفاقات جماعية ألا يجاوز الفرق، زيادة أو نقصا، بين أجر المؤمن عليه فى نهاية الخمس سنوات الأخيرة من مدة الإشتراك فى التأمين، أو بين أجره فى نهاية مدة إشتراكه فى التأمين أن قلت عن ذلك، وأجره فى بدايتها عن ٤٠% فإذا زاد الفرق عن هذا الحد فلا تدخل الزيادة فى متوسط الأجر الذى يسوى على أساسه معاش الشيخوخة (وبالطبع فانه إذا ما قل الأجر عن القدر المشار اليه فيرفع اليه ويدخل فى حساب المتوسط بعد رفعه)  
(١).

---

(١) من المناسب أن نشير هنا إلى أهمية رفع هذه النسبة لعدم تناسبها مع الساند عمليا نتيجة لارتفاع الأسعار ولسياسة الإنفتاح الإقتصادى.. ومن ناحية أخرى فإن من المنطقى أن تتناسب مع مدة الإشتراك فى التأمين إن قلت عن خمس سنوات وإلا انتفت الحكمة.

ويثور البحث هنا بالنسبة للحالات التي ينتقل فيها المؤمن عليهم من القطاع الحكومي أو العام حيث يخضعون في تحديد أجورهم لقوانين توظف، إلى قطاع خاص لا توجد فيه لوائح توظف أو اتفاقات جماعية تحكم تحديد الأجور (أو العكس) وقد إنتهى رأى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية في هذا الشأن إلى إتباع القواعد الآتية عن كل فترة قائمة بذاتها:

١- إذا كان المؤمن عليه قد نقل من القطاع الخاص إلى القطاع العام (أو الحكومي) وانتهت خدمته بعد مضي سنتين فأكثر من تاريخ نقله إلى القطاع العام فلا مجال لإعمال حد الـ ٤٠% فإذا قلت المدة عن هذا القدر فيطبق حد الـ ٤٠% بالنسبة للأجر فى القطاع الخاص عن مدة الخمس سنوات أو مدة الإشتراك إن قلت عن ذلك، التي إنتهت بنقله إلى القطاع العام.

٢- إذا كان المؤمن عليه قد نقل من القطاع العام (أو الحكومي) إلى القطاع الخاص - فيطبق حد الـ ٤٠% عن المدة ابتداء من تاريخ نقله إلىالقطاع الخاص حتتهنهاية الخدمة فإذا زادت هذه المدة عن خمس سنوات فلا تدخل المدة الزئدة عن هذا القدر عند إعمال حد الـ ٤٠%.

مثال (١): التحق أحد العاملين بإحدى شركات القطاع العام فى أول يناير ٢٠٠٠ بأجر ١٨٥ جنيها ظل ثابتا حتى إنتهاء خدمته فى آخر مايو من ذات السنة لبلوغه السن المعاشى. فما هو متوسط الأجر الذى يحسب على أساسه المعاش إذا تبين أن مدة إشتراكه السابقة على ٢٠٠٠/١/١ كانت بالقطاع الخاص وأن أجره فى هذا القطاع فى يناير ١٩٩٤ كان ١٢٠ جنيها رفع إلى ١٨٠ جنيها إعتبارا من ١٩٩٧/١/١.

يحسب متوسط أجر المؤمن عليه عن السنتين الأخيرتين من مدة خدمته المحسوبة فى المعاش على أساس مجموع أجوره التي تقاضاها خلاها الـ ٢٤ شهرا الأخيرة والتي تبدأ من ١٩٩٨/٦/١ حتى ٢٠٠٠/٥/٣١ وفقا للآتى:

إجمالى أجور المدة	الاجر الشهرى	المدة			بيان
		عدد الشهور	النهاية	البداية	
٣١٩٢	١٦٨	١٩	١٩٩٩/١٢/٣١	١٩٩٨/٦/١	مدة القطاع الخاص
٩٢٥	١٨٥	٥	٢٠٠٠/٥/٣١	٢٠٠٠/١/١	مدة القطاع العام
٤١١٧			٢٤		المجموع

وهكذا فان متوسط الأجر الشهري =  $4417 \div 24 = 184,04$  جنيه.

ويلاحظ أن الأجر الذي حسب المتوسط على أساسه خلال المدة من ١٩٩٨/٦/١ حتى ١٩٩٩/١٢/٣١ وهي المدة التي كان يعمل خلالها بالقطاع الخاص تم على أساس زيادة قدرها ٤٠% فقط من الأجر في بداية الخمس سنوات التي إنتهت بتاريخ نقله إلى القطاع العام أي من الأجر في ٢٠٠٠/١/١ ( $120 \times 140\% = 168$ ) أما المدة التي كان ملتحقا خلالها بالقطاع العام فقد حسب أجره عنها بالكامل عند حساب متوسط الأجر.

مثال (٢): مؤمن عليه إنتهت خدمته بالقطاع العام حيث كان أجره ١٨٠ جنيه شهريا ثم التحق بالقطاع الخاص بأجر قدره ٢٤٠ جنيه شهريا واستمر بالقطاع الخاص لمدة ثلاث سنوات ثم إنتهت خدمته حيث كان متوسط أجره الشهري ٣٦٠ جنيه خلال السنتين الأخيرتين وتقدم لصرف معاشه، فما هو متوسط الأجر الشهري الذي يحسب على أساسه المعاش؟

لحساب المتوسط الشهري يراعى إعمال حد الـ ٤٠% عن مدة عمله بالقطاع الخاص فقط أي يحسب المتوسط الشهري على أساس ٣٣٦ جنيه ( $240 \times 140\%$ ).

هذا وعلى أثر صدور قوانين (القوانين أرقام ٤٣ لسنة ١٩٧٦، ١٥، ١٦ لسنة ١٩٧٧) بمنح علاوات للعاملين بالقطاع الخاص فقد ثار البحث عن كيفية حساب متوسط الأجر الشهري الذي تحسب على أساسه الحقوق التأمينية وقواعد إعمال حد الـ ٤٠% المشار إليه حيث لا يخضع العاملون في تحديد أجورهم للوائح توظف أو لإتفاقات جماعية.

وفي هذا الشأن فقد إنتهت الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي إلى أن الزيادة في الأجور نتيجة للعلاوات المقررة بالقوانين المشار إليها تخرج عن نطاق تطبيق حد الـ ٤٠% وبالتالي يراعى هذا الحد بالنسبة للأجور مستبعدا منها تلك العلاوات ثم تضاف مبالغها محسوبة على الأجر الأصلي المسدد عنه الاشتراك (البند ٤) من التعليمات ١٥ لسنة ١٩٧٧).



٤- فى حالة صدور قوانين يترتب عليها تعديل بالزيادة بأثر رجعى فى الأجر المستحق للمؤمن عليه (أو صاحب المعاش) بالجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو القطاع العام فيدخل فى حساب المتوسط الشهرى الأجر المستحق طبقاً لهذه القوانين وتصرف فروق المعاش اعتباراً من التاريخ الذى تحدده تلك القوانين لصرف هذه الفروق أو من تاريخ إنتهاء الخدمة أى التاريخين الحق (١).

٢- مدة الإشتراك فى التأمين ومعدل حسابها: -

لما كان الهدف من تأمين الشيخوخة هو تعويض الأجر الذى كان يعول عليه المؤمن فى معيشته تعويضاً كاملاً فى ما يسمى بالمعاش، ونظراً لأن الأجر تخضع لإستقطاعات عديدة تدور حول ٢٠% منها كضرائب وإشتراكات لنظام التأمينات الإجتماعية فى حين أن المعاشات معفاة من الضرائب وغيرها من الإستقطاعات، فإن الأصل ألا يتجاوز المعاش ٨٠% من متوسط الأجر وهو ما يعادل ١٠٠% من صافى هذا الأجر.

ونظراً لأن الأصل فى إستحقاق معاش الشيخوخة إنتهاء الخدمة لبلوغ السن المعاشى وهو سن يمكن لكل مؤمن عليه التنبؤ بتاريخ بلوغه بكل دقة، فإن معاش الشيخوخة يرتبط تماماً بمدة الإشتراك أى بمدى مساهمة المؤمن عليه فى التمويل بحيث لا يستحق المعاش بواقع ٨٠% من الأجر المتوسط إلا إذا إمتدت مدة الإشتراك لتشمل كل سنوات الحياة العملية والتي يمكن تقديرها فى المتوسط بـ ٣٦ عاماً (بافتراض بدء الحياة العملية، لمن يحصل على شهادة جامعية، فى سن الـ ٢٤ وأن السن المعاشى هو سن الستين).

وهكذا فإن الأصل هو حساب المعاش بواقع ٤٥/١ من الأجر المتوسط عن كل سنة من سنوات الإشتراك بحيث يصل إلى ٨٠% من الأجر المشار إليه إذا ما بلغت مدة الإشتراك ٣٦ سنة.

(١) وتتحمل الخزانة العامة بالفرق بين المعاش الذى تمت تسويته على أساس الأجر المسدد عنه الإشتراك والمعاش الذى تمت تسويته على أساس الأجر المستحق طبقاً للقوانين المذكورة.

والفرض هنا أن مدة الإشتراك فى التأمين هى مدة الإشتراك الفعلية التى أدبت عنها إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة والتى تبلغ حاليا ٢٥% من الأجور يتحمل العمال ٤٠% منها (١٠% من الأجور) ويتحمل أصحاب الأعمال الـ ٦٠% الباقية (١٥% من الأجور).

ومن هنا فعند حساب المعاش تحسب كل سنة من مدد الإشتراك التى يقتصر تمويلها على أصحاب الأعمال دون العمال بواقع ٧٥/١ أى بواقع ٦٠% من معدل الـ ٥/١ الذى تحسب به مدد الإشتراك التى يمولها أصحاب الأعمال والعمال معا.

وهكذا فإن مدد الإشتراك نوعين الأول تحسب كل سنة منه، فى المعاش، بواقع ٥/١ من الأجر المتوسط والثانى تحسب كل سنة منه، فى المعاش، بواقع ٧٥/١ من الأجر المشار إليه.

ويمكن أن يضاف إلى النوعين السابقين المدد التى تقضى بعض القوانين والقرارات لمدة الإشتراك فى التأمين.

هذا ونظرا لأن أجور المؤمن عليهم خلال مدد الإشتراك قد لا ترتفع بصورة منتظمة مما يتصور معه ارتفاعها فى بعض السنوات ثم إنخفاضها ثم ارتفاعها مرة أخرى ثم إنخفاضها وهكذا، وبالتالي قد لا يكون من العدل حساب المعاش، عن كامل مدة الإشتراك، على أساس متوسط الأجر الشهري فى السنتين الأخيرتين لذا فقد أجاز القانون تقسيم مدد الإشتراك فى التأمين عند حساب المعاش إلى مدد منفصلة وفقا لشروط معينة.

ومن ناحية أخرى فإنه فى مجال التبسيط نص القانون على جبر كسور مدة الإشتراك.

ووفقا لذلك نتناول فيما يلى تحديد مدد الإشتراك المحسوبة بواقع ٥/١ وتلك المحسوبة بواقع ٧٥/١ ثم نتعرف على شروط تقسيم مدد الإشتراك إلى مدد منفصلة وأخيرا على قواعد جبر كسور مدة الإشتراك.

**أولاً: مدد الإشتراك المحسوبة كل سنة منها بواقع ٥/١ من متوسط الأجور (المدد المحسوبة بكامل النسب):**

تشمل هذه المدد الأنواع التالية: (م ٢١ من القانون)

١- مدة الإشتراك الفعلية في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة سواء وفقا لأحكام قانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أو وفقا لقوانين التأمين والمعاشات أو قوانين التأمينات الإجتماعية السابقة هذا ولا تحسب ضمن هذه المدة الأجازات الخاصة بدون أجر لغير العمل بالخارج التي لا يؤدي المؤمن عليه الإشتراكات المستحقة عنها (حصته وحصه صاحب العمل) وهو أمر جائز إعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ .

٢- مدة الإشتراك في نظم التأمين الخاصة السابقة على بدء سريان قانون التأمين والإدخار رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ التي قضى القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٣ بحسابها ضمن مدة الإشتراك في التأمين.

٣- المدة غير المحسوبة فالمعاش والتتيم ضمها لمدة الإشتراك في التأمين بناء على طلب المؤمن عليه وذلك متى أدى تكلفة ضمها دفعة واحدة أو تم إستحقاق وسداد القسط الأول من أقساط تكلفة الضم.

٤- مدة البعثة العلمية الرسمية التي تلى التعليم الجامعي أو العالي الجائز حسابها ضمن مدة الخدمة أو التي روعيت في تقدير الأجر.

هذا ويشترط لحساب المدد المشار إليها بالبند السابقة ألا يكون المؤمن عليه قد صرف عنها حقوقه التقاعدية أو التأمينية.

ثانيا: مدد الاشتراك المحسوبة كل سنة بواقع ٧٥/١ من متوسط الأجور (مدد محسوبة بغير كامل النسب): (م ٣٢ من القانون)

وهذه تشمل المدد الآتية وذلك بافتراض أن المؤمن عليه لم يؤدي عنها إشتراكا (حصته في الإشتراكات) وبالتالي إقتصر تمويلها على حصه

صاحب العمل فالإشتراكات (أو مايعتبر فى حكمها أى مكافأة نهاية الخدمة):

١- المدة السابقة على تاريخ بدء الإنتفاع بقوانين التأمين والمعاشات أو التأمينات الإجتماعية التى قضت تلك القوانين بحسابها من مدة الإشتراك فى التأمين.

وصورة ذلك بالنسبة للعاملين بالقطاعين العام والخاص المدة السابقة على بدء الإشتراك فى تأمين الشيخوخة بالتطبيق للقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ (صندوق الإيداع) أو للقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ التى إتصلت بتاريخ بدء الإشتراك المشار إليه وتستحق للهيئة عنها مكافأة نهاية الخدمة (باعتبار أن مكافأة نهاية الخدمة تقابل تاريخيا حصة صاحب العمل فى الإشتراكات) (راجع المواد ٨٩ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤، ١٦٢ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥).

٢- المدد التى قضيت باحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة أو على درجات شخصية أو باليومية أو بمكافأة أو بمربوط ثابت أو خارج الهيئة أو على إتمادات الباب الثالث المدرجة فى الموازنة العامة للدولة أو فى الموازنات التى كنت ملحقة بها أو فى الجامعات أو الجامع الأزهر أو المعاهد الدينية أو وزارة الأوقاف أو المجالس البلدية أو مجالس المديریات أو إدارة النقل العام لمنطقة الإسكندرية، وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم الآتى بيانهم:

( أ ) المؤمن عليهم الذين إنتهت خدمتهم بهذه الوظائف قبل الإنتفاع بقانون التأمين والمعاشات رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى الهيئات ذات الميزانيات المستقلة (١) أو بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين (٢) أو بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمى

---

(١) بدأ سرريان هذا القانون إعتبارا من ١٩٥٦/١٠/١ ليشمل موظفى الحكومة المدنيين وموظفى الجامعات والجامع الأزهر والمعاهد الدينية ووزارة الأوقاف والمجالس البلدية ومجالس المديریات المربوطة مرتباتهم على الوظائف أو الدرجات الآتية: وظائف دائمة أو مؤقتة -درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة - الإتمادات المقسمة إلى درجات.

(٢) بدأ سرريان هذا القانون فى ١٩٦٠/٣/١. ليشمل الموظفين الذين يشغلون درجات شخصية لا يخصم بها على بند خارج الهيئة أو اليومية.

الدولة وعمالها المدنيين (١) بحسب الأحوال، وإذا كان المؤمن عليه قد صرف عنها مكافأة فيتعين عليه ردها دفعة واحدة نقدا مضافا إليها ربع استثمار بواقع ٤,٥% سنويا من تاريخ الصرف وحتى تاريخ الأداء، وتلتزم الخزنة العامة بقيمة الحقوق الناتجة عن حساب هذه المدة.

(ب) المؤمن عليهم الذين إنتهت خدمتهم بهذه الوظائف في ظل العمل بالقوانين المشار إليها بالبند (أ) وردت لهم إشتراكات التأمين والمعاشات عن هذه المدة. ويشترط لحساب هذه المدة أن يكون المؤمن عليه قد أعيد للخدمة بالجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو القطاع العام أو المؤسسات الصحفية وأن يقدم طلبا لحسابها.

٣- مدد الإعارة الخارجية والإجازات الإستثنائية والإجازات الدراسية بدون أجر التى قضيت قبل ١٩٧٥/٩/١، وذلك بالنسبة لمن كانوا معاملين بقوانين التأمين والمعاشات الحكومية.

٤- المدد التى قضاها المؤمن عليه الأجنبى بإحدى وحدات الجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة ولم يكن معاملا خلالها بقوانين التأمين والمعاشات الحكومية.

هذا ويجدر بنا أن نشير هنا الى جواز قيام المؤمن عليه بطلب تعديل معدل حساب المدد المحسوبة بواقع ٧٥/١ (بغير كامل النسب) لتحسب بواقع ٤٥/١ (بكمال النسب) على أن يؤدى التكلفة المترتبه على ذلك وهى تعادل ٤٠% من تكلفة ضم المدد غير المحسوبة فى المعاش والتي يطلب حسابها بواقع ٤٥/١.

**ثالثا: المدد التى تقضى القوانين والقرارات باضافتها لمدة الإشتراك فى التأمين:**

ومثال هذه المدد مدد الحرب التى ينص على حسابها مضاعفة فى المعاش، وتحدد هذه المدد القوانين والقرارات الصادرة باضافتها،

(١) بدأ سريان هذا القانون فى ١٩٦٠/٥/١ بالنسبة للموظفين بمربوط ثابت أو بكافأة شاملة ومستخدمى الدولة وعمالها الدائمين المربوطة أجورهم فى الميزانية العامة للدولة أو الميزانيات الملحقة أو الميزانيات المستقلة السابق بيانها بالنسبة لمن عوملوا بالقانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦.

كالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦ بحساب مدة خدمة العاملين المستقبين في محافظات القناة وسيناء مضاعفة عند تقدير المعاش أو المكافأة (١) اعتباراً من ١٩٦٧/٦/٥ وحتى إنهاء التهجير (يعتبر ١٩٧٥/٦/٥ تاريخاً لإنهاء التهجير بالنسبة للعاملين بمحافظة القناة).

ومن أمثلة المدد المشار إليها إضافة مدة اشتراك إعتبارية إلى مدة الاشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء قدرها ربع مدة الاشتراك الفعلية التي يقضيها العاملون بالقطاع العام إعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ بمحافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر ومطروح والوادي الجديد وسيناء وذلك وفقاً للقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨.

ونظراً لأن المدد المشار إليها غير مقررة بنظام التأمينات الإجتماعية وإنما تضيفها لمدة الاشتراك في هذا النظام قوائمين أو قرارات أخرى فإن هذه القوانين والقرارات تحدد الملتزم بالنفقات المترتبة على حسابها ضمن مدة الاشتراك وقد تلتزم الخزنة العامة (القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦) وقد يلتزم أصحاب الأعمال (بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨).

*رابعاً: جبر مدد الاشتراك:*

سبق أن أشرنا في بيان حالات وشروط إستحقاق المعاشات إلى ما ينص عليه القانون من جبر كسر السنة إلى سنة كاملة في مجموع حساب مدد الاشتراك في التأمين إذا كان من شأن ذلك إستحقاق المؤمن عليه للمعاش.

أما إذا لم يكن من شأن الجبر إستحقاق المعاش فإن الأصل هو جبر كسر الشهر شهراً في مجموع حسابات مدد الاشتراكات.

ولما كانت مدد الاشتراكات أما محسوبة بواقع ٧٥/١ أو بواقع ٤٥/١ فإننا قد نجد كسر الشهر في إحداها دون الأخرى وهنا يجبر

---

(١) م ١/٣٠ من القانون، راجع في شأن هذه المدد قرار وزير الشئون والتأمينات رقم ٢٠١ لسنة ١٩٧٦.

الكسر إلى شهر أما إذا تضمنت كل من المدة المحسوبة بواقع ٧٥/١ والمدة المحسوبة بواقع ٤٥/١ كسرا للشهر فنظرا لأن العبرة في الجبر هي بمجموع حساب المدد فيتبع ما يلي:

١- إذا كان مجموع الكسرين أكثر من شهر (ثلاثين يوما) فيتم جبر كسر الشهر في كل من المديتين.  
وعلى ذلك فإن كانت المدة المحسوبة بواقع ٧٥/١ عبارة عن ٢٠ يوما، ٣ شهور، و٨ سنوات والمدة المحسوبة بواقع ٤٥/١ عبارة عن ١٣ يوما و٧ شهور و٢٢ سنة فإن الأولى تجبر إلى ٤ شهور و٨ سنوات والثانية إلى ٨ شهور و٢٢ سنة نظرا لأن مجموع كسرى الشهر في المديتين (٢٠ يوم + ١٣ يوم) أكبر من ٣٠ يوما.

٢- إذا لم يتجاوز مجموع الكسرين ثلاثين يوما فقد إستقر العمل بالهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية على جبر كسر المدة المحسوبة بواقع ٤٥/١ (حتى ولو كان أقل من كسر المدة المحسوبة بواقع ٧٥/١) وهو الأصل للمؤمن عليه.

### الحدود القصوى لمعاش الأجر الأساسى:

أولاً: الحد الأقصى وإستحقاق تعويض عن السنوات الزائدة عن القدر اللازم لبلوغه:

لما كان الهدف من معاش الشيخوخة هو تعويض كامل الأجر الذي كان يعول عليه العامل في معيشته. وحيث لا يجوز أن يتجاوز التعويض مبلغ الخسارة، فقد نص القانون على حد أقصى عام للمعاش قدره ٨٠% من الأجر المتوسط (أى حوالي ١٠٠% من صافي الأجر).

ومع ذلك فتأسيسا على ما يراه البعض من زيادة أعباء المعيشة بعد الإحالة للمعاش حيث تنشأ نفقات إضافية وهو الأمر الذى تجنب معه رعاية ذوى المعاشات الصغيرة. فقد خرج المشرع عن القواعد العامة فى تعويض الدخل ورفع الحد الأقصى النسبى للمعاشات التى لا تتجاوز سبعون جنيها شهريا إلى ١٠٠% من الأجر المتوسط أو سبعين جنيها شهريا أيهما أقل (م. ٢٠ من القانون).

مثال (٣): إنتهت خدمة مؤمن عليه لبلوغه سن الستين وبلغ متوسط أجره الشهري خلال السنتين الأخيرتين ٧٥ جنيها وكانت مدة اشتراكه ٤٠ سنة محسوبة كل منها في المعاش بواقع ٤٥/١ فما هو المعاش المستحق وهل يتغير الأمر لو كان متوسط الأجر الشهري الذي يحسب على أساسه المعاش ٨٠ جنيها.

$$\text{المعاش} = ٧٥ = [(٤٥ \div ١) \times ٤٠] = ٦٦,٦٧ \text{ جنيه}$$

ونلاحظ هنا أن المعاش تزايد نسبته عن ٨٠% من متوسط الأجر الشهري  $[٤٠ \times (٤٥ \div ١) = ٨٨,٨٨٨\%]$  ولكن لم يتجاوز سبعون جنيها شهريا.

أما لو كان متوسط الأجر الشهري ٨٠ جنيها فإن المعاش =  $٨٠ \times [(٤٥ \div ١) \times ٤٠] = ٧١,١١$  جنيها يخفض إلى سبعين جنيها. وهذا يعني أن جزءا من مدة الإشتراك لم يدخل في حساب المعاش.

ومن ناحية أخرى فنظرا لأن العبرة هي بمتوسط الأجر الشهري الذي أديت على أساسه الإشتراكات، ولما كان هناك حدا أقصى لأجر الإشتراك في ٩٧/٧/١ قدره ٦٠٠٠ جنيها سنويا بمتوسط ٥٠٠ جنيه شهريا. فإن هذا يعني أن الحد الأقصى للمعاش الشهري الأساسي في هذا التاريخ لا يزيد عن ٤٠٠ جنيه وهو ما يوازي ٨٠% من الحد الأقصى لأجر الإشتراك.

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

والأصل هنا توجيه المستحق عن القدر الزائد على الحد الأقصى إلى تمويل نفقات الحدود الدنيا للمعاشات تحقيقا لما يهدف اليه التأمين الإجتماعي من إعادة توزيع الدخل بين المؤمن عليهم ذوى الدخل المرتفعة ومدد الإشتراكات الطويلة وبين المؤمن عليهم ذوى الدخل المنخفضة ومدد الإشتراكات القصيرة.

إلا أنه نتيجة لإتباع أسلوب تكوين الإحتياطيات الرياضية في تقدير إشتراكات النظام وما يترتب على ذلك من تراكم الإحتياطيات بصورة سريعة ومطرده فقد ترسب في أذهان الرأي العام أن هناك فائضا ضخما



في أموال التأمينات الإجتماعية يتعين توجيهه إلى زيادة المزايا التأمينية. وشايح رجال الصحافة والمشرعون الرأي العام في هذا الإعتقاد إستنادا إلى فكرة العدالة الفردية أو الشخصية. فقرر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (م ٢٦ من القانون) حق المؤمن عليه في تعويض من دفعة واحدة يقدر بواقع ١٥% من متوسط الأجر السنوى عن كل سنة من سنوات مدة الإشتراك الزائدة على ست وثلاثين سنة (باعتبارها المدة المحسوبة كل سنة منها بواقع ٤٥/١ وبالتالي التي تعطى ٨٠% من الأجر المتوسط) أو القدر المطلوب لإستحقاق الحد الأقصى للمعاش أيهما أكبر. ويقصد بمتوسط الأجر السنوى المتوسط الشهري للأجر الذي سدد عنه الإشتراكات خلال السنتين الأخيرتين مضروباً في اثني عشر.

وعند حساب المدة المستحق عنها هذا التعويض تستبعد من مدة الإشتراك في التأمين المدد الآتية:

١- المدة الإفتراضية التي تضاف لمدة الإشتراك في التأمين لتقدير معاش الوفاة أو العجز المنهى للخدمة.

٢- مدد العمل أو النشاط التالية لبلوغ المؤمن عليه سن العشرين والتي قام بضمها إلى المدة المحسوبة في المعاش مقابل أداء تكلفة الضم. ذلك أن الحكمة من تقدير حق المؤمن عليه في ضم هذه المدة هي تمكنه من الحصول على معاش مناسب وهو هدف التأمين أما تعويض الدفعة الواحدة عن القدر اللازم لإستحقاق الحد الأقصى للمعاش فليس من أهداف التأمين ولا يتصور إعطاء العامل الحق في التعويض نتيجة لعمل إرادى من جانبه، باعتبار أن عملية الضم إختيارية، وإلا أدى ذلك إلى إساءة إستغلال التأمين.

٣- المدد التي تقضى القوانين والقرارات بإضافتها لمدة الإشتراك في التأمين وذلك ما لم تنص هذه القوانين والقرارات على إستحقاق التعويض محل البحث عنها.

مثال (٤): إنتهت خدمة أحد المؤمن عليهم لبلوغه سن الستين عن مدة إشتراك قدرها ٤٥ سنة منها ١٥ سنة محسوبة كل منها في المعاش بواقع ٧٥/١. والباقي محسوبة كل سنة منها في المعاش بواقع ٤٥/١، فإذا كان متوسط الأجر الشهري في السنتين الأخيرتين ٣٠٠ جنيهاً، فما هي مستحقات المؤمن عليه.

نلاحظ هنا أن السنوات الـ ١٥ المحسوبة كل منها بواقع ٧٥/١  
تعتبر ٩ سنوات محسوبة كل منها بواقع ٤٥/١  
باعتبار أن  $[(٧٥ \div ١) \div (٤٥ \div ١)] = ٦٠\%$  .  
وهكذا فإن مدة اشتراكات المؤمن عليه تساوي ٣٩ سنة محسوبة  
كل منها بواقع ٤٥/١ (٣٠ + ٩) .  
ويستحق للمؤمن عليه الحد الأقصى للمعاش عن ٣٦ سنة =  
[  $(٤٥ \div ١) \times ٣٦ \times ٣٠٠$  ] = ٢٤٠ جنيهاً.

كما يستحق تعويضاً من دفعة واحدة عن كل سنة من السنوات  
الزائدة عن السنوات الـ ٣٦ اللازمة لحصوله على الحد الأقصى للمعاش  
وهي ثلاث سنوات (٣٦-٣٩)، ويتم تحديد هذا التعويض بواقع ١٥%  
من متوسط الأجر السنوي في السنتين الأخيرتين عن كل من الثلاث  
سنوات الزائدة.  
∴ تعويض الدفعة الواحدة =  $٣ \times (١٢ \times ٣٠٠) \times ١٥\% = ١٦٢٠$  جنيهاً.

ويستحق هذا التعويض علاوة على المعاش.

**ثانياً: جواز إستبدال تعويض القدر الزائد عن الحد الأقصى للمعاش  
بمعاش: (م ٥/٢٦، ٦ من القانون)**

لما كان الهدف الرئيسي لتأمين الشيخوخة هو المعاش فقد أجاز  
القانون لصاحب المعاش والمستحقين أن يستبدلوا بكل مبلغ التعويض  
(تعويض الدفعة الواحدة المستحق عن سنوات الإشتراك الزائدة على ٣٦  
سنة أو القدر المطلوب لإستحقاق الحد الأقصى للمعاش أيهما أكبر) أو  
جزء منه معاشاً بواقع ٧٥/١ عن كل سنة من السنوات الزائدة (١)  
ويضاف للمعاش المستحق ويعتبر جزءاً مع مراعاة عدم تجاوز مجموع  
المعاشين (الحد الأقصى المطلق أو الرقمي للمعاشات بوجه عام).

(١) ذلك أن السنوات المحسوبة بواقع ٤٥/١ مموله باشتراكات بواقع ٢٥% من الأجر في حين أن  
تعويض الدفعة الواحدة المستحق عن كل سنة من السنوات الزائدة يتحدد بواقع ١٥% من الأجر أي  
بواقع ٦٠% من الـ ٢٥% وبالتالي تحسب كل من السنوات الزائدة بواقع ٧٥/١ (أي ٦٠% من  
الـ ٤٥/١).

هذا ولم يخف المشرع تفضيله لإستبدال مبلغ التعويض بمعاش وكشف عن ذلك حين نص على أنه لا يجوز تقرير معاش إستثنائي في حالة صرف التعويض المشار اليه دون إستبداله كاملا بمعاش.

## الحدود الدنيا لمعاش الأجر الأساسي:

أولاً: الحد الأدنى النسبي لمعاش الشيخوخة:

رأينا فيما سبق أن الأصل في إستحقاق معاش الشيخوخة هو إنتهاء الخدمة لبلوغ السن المعاشي. ومن هنا فقد نص القانون على أنه إذا ما قل معاش الشيخوخة عن ٥٠% من الأجر الذي سوى على أساسه المعاش رفع إلى هذا القدر وذلك متى بلغت مدة إشتراك المؤمن عليه في التأمين المحسوبة كل سنة منها في المعاش بواقع ٢٤٠ و ٤٥/١ شهرا على الأقل (١/٢٤ من القانون).

وعلى ذلك فإذا إنتهت خدمة أحد المؤمن عليهم لبلوغه السن المعاشي وكانت المدة المحسوبة في المعاش بواقع ٤٥/١ تتراوح بين ٢٠ سنة كاملة (لا يجبر كسر السنة هنا إلى سنة إذ لا يتم ذلك إلا إذا كان من شأنه إستحقاق معاش) وأقل من ٦ شهور و ٢٢ سنة (وهي المدة التي تعطى معاشا بواقع ٥٠% من متوسط الأجر الشهري) فإن معاش الشيخوخة يتحدد بواقع ٥٠% من متوسط الأجر الشهري.

مثال (٥): إنتهت خدمة مؤمن عليه لبلوغه سن الشيخوخة وكانت مدة إشتراكه في الأجر الأساسي ٢٢ سنة وكان متوسط الأجر الشهري الأساسي خلال السنتين الأخيرتين ١٨٠ جنيها، فـمـا هو المعاش المستحق.

يحسب المعاش كالاتي:

$$= 180 \times [(22 \div 45) \times 50\%]$$
$$= 88 \text{ جنيها وهو قدر يقل عن } 50\% \text{ من متوسط الأجر ذلك يرفع المعاش إلى } 45 \text{ جنيها وهو ما يعادل } 50\% \text{ من متوسط الأجر الشهري.}$$

مثال (٦): مؤمن عليه إنتهت مدة خدمته لبلوغ ذات الأجر الأساسي سن الستين وكان متوسط الأجر الشهري الأساسي خلال السنتين

الأخرتين ٢٤٠ جنيها وكانت مدة إشتراكه ١٩ سنة و ١١ شهر و ١ يوم محسوبة كل سنة منها في المعاش بواقع ٤٥/١، فما هو المعاش المستحق. وهل يتغير الأمر لو كانت المدة ١٩ سنة و ١١ شهر فقط.

في الحالة الأولى نلاحظ أن كسر الشهر يجبر إلى شهر فتصبح مدة الإشتراك ٢٠ سنة يستحق عنها ٥٠% من متوسط الأجر الشهري أي ١٢٠ جنيها أما لو كانت مدة الإشتراك ١٩ سنة و ١١ شهر فقط فيستحق المؤمن عليه معاش عن مدة خدمته الفعلية أي متوسط الأجر  $\times \frac{٤٥}{١} \times ١٢/١١ = ١٠٦,٢٤$  جنيها.  
ولا يطبق الحد الأدنى النسبي (لاحظ مدى الفرق والذي يتطلب النظر في القاعدة المعمول بها).

**ثانيا: الحد الأدنى المطلق (الرقمي) للمعاش:**

رأينا في فلسفة المعاشات أنها إما أن تقتصر على مجرد ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة أو تمتد إلى ضمان مستوى المعيشة من خلال تناسب المعاشات مع الأجور وهو ما يجب أن نهتم به وما يأخذ به القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

على أننا أيضا أن من مشاكل تناسب المعاشات مع الأجور تلك المتعلقة بذوى الأجور المنخفضة، إذ قد يؤدي تناسب المعاشات مع أجورهم إلى حصولهم على معاشات ضئيلة لا تكفي لمواجهة نفقات المعيشة الضرورية.. ومن هنا فلا بد أن ينص على حد أدنى للمعاشات.

ولنا أن نشير هنا إلى أنه طالما كان الهدف من تقرير حدود دنيا للمعاشات هو ضمان حد الكفاف أو الحد الأدنى لنفقات المعيشة، فإنه يتعين النظر في هذا الحد الأدنى على فترات دورية وكلما ارتفعت أسعار السلع الأساسية التي تدخل في حساب نفقات المعيشة الضرورية.

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

وإعتباراً من ١٩٧٤/٥/١ ومع بدء العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٤ فقد رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه، فى جميع حالات إستحقاقه، إلى ستة جنيهاً شهرياً.

وبمقتضى القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ المعدل لبعض أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه، فى جميع حالات إستحقاقه، إلى تسعة جنيهاً شهرياً إعتباراً من ١٩٧٧/٥/١.

وإعتباراً من ٧٨/٧/١ رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه إلى ١٢ جنيهاً شهرياً بالقانون ٤٤ لسنة ٧٨ مع تحمل الخزانة العامة للفروق ثم رفع إلى ١٥ جنيهاً شهرياً إعتباراً من ٨٠/١/١ مع إستحداث إعانة غلاء إضافية بالقانون ٦٢ لسنة ٨٠ وإعتباراً من ٨١/٧/١ وبإضافة فقرة أخيرة للمادة ٢٤ من القانون ٧٩ لسنة ٧٥ رفع الحد الأدنى للمعاش (غير المبكر) إلى ٢٠ جنيهاً مع تحمل الخزانة بالفروق بالقانون ٦١ لسنة ٨١.

وإعتباراً من ٨٧/٧/١ وبالمادة ٣ من القانون ١٠٧ لسنة ٨٧ رفع الحد الأدنى الرسمى لمعاش الأجر الأساسى (غير المبكر) وإضافاته إلى ٣٥ جنيهاً (ليتساوى مع الحد الأدنى للأجور فى ذلك التاريخ) مع تحمل الخزانة بالفروق.

وإعتباراً من ٩٢/٧/١ ومع ضم العلاوات الخاصة للسنوات من ٨٧ إلى ٩٢ إلى الأجر الأساسى تم رفع الحد الأدنى سنوياً بواقع ٥ جنيهاً شهرياً ليصبح ٦٥ جنيهاً فى ٩٧/٧/١ وذلك بالنسبة للمنتفعين بقوانين العلاوات الخاصة.

ولنا أن نشير إلى رفع الحد الأدنى لمعاش الأجر الأساسى غير المبكر (وإضافاته) إلى ٤٠ جنيهاً إعتباراً من ٩٤/٧/١ بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ٩٤ مع إضافة الزيادات الخاصة بالمنتفعين بالعلاوات الخاصة.

وإعتباراً من أول يوليو ٩٨ ومع ضم العلاوات الخاصة للسنوات ٩٨/٩٣ إلى الأجر الأساسى بالقانون ٩٤ لسنة ١٩٩٨ تم رفع الحد الأدنى الرسمى لمعاش الأجر الأساسى إعتباراً من ١٩٩٨/٧/١ وحتى ٢٠٠٣/٧/١ بواقع ٥ جنيهاً شهرياً كل سنة وذلك بالنسبة للمنتفعين

بقوانين العلاوات الخاصة ليصبح ٧٠ جنيه في ٩٨/٧/١ ويتزايد إلى أن يصل إلى ٩٥ جنيه في ٢٠٠٣/٧/١.

وهكذا يتبين لنا إهتمام الدولة برفع الحد الأدنى للمعاش بما يتلائم مع إرتفاع أسعار السلع الأساسية نأمل وندادى بربط الحدود الدنيا للمعاشات بالتغير في الأرقام القياسية لنفقات المعيشة بصورة تلقائية.

وأخيرا فلنا أن نسجل هنا عدالة تحمل الخزانة العامة بالزيادة المترتبة على رفع الحد الأدنى للمعاش، تأسيسا على مسؤولية الدولة عن ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة التي تعتبر من صور المعاشات القومية المنتشرة بالدول المتقدمة تأمينيا.

### ثانيا: معاش الأجر المتغير

يستحق معاش الأجر المتغير أيا كانت مدة إشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر وذلك متى توافرت في شأنه إحدى حالات إستحقاق المعاش عن الأجر الأساسي.

ويسوى معاش الأجر المتغير على أساس المتوسط الشهري للأجور التي أديت على أساسها الإشتراكات خلال كامل مدة الإشتراك عن هذا الأجر مع مراعاة:

- ١- يعتبر الشهر الذي إنتهت فيه الخدمة شهرا كاملا.
- ٢- يزداد المتوسط الذي يحسب على أساسه معاش الأجر المتغير بواقع ٢% عن كل سنة كاملة من سنوات مدة الإشتراك الفعلية عن هذا الأجر بشرط ألا يزيد المتوسط بعد إضافة هذه الزيادة على الحد الأقصى لأجر الإشتراك المتغير.
- ٣- إذا بلغت مدة الإشتراك الفعلية في الأجر الأساسي ٢٤٠ شهرا متصلا يكون لمعاش الأجر المتغير حد أدنى نسبي قدره ٥٠% من متوسط الأجر الشهري الذي يحسب على أساسه المعاش.

## ثالثاً: معاش العلاوات الخاصة

وهذه تحسب بواقع ٧٠% أو ٨٠% منها وفقاً للقوانين التي صدرت بها منذ ١٩٨٨/٧/١ على النحو الذي تضمنته الصورة الرابعة من صور المساهمة العامة في مصر والخاصة بفروق الحد الأقصى النسبي لمعاش العلاوات الخاصة.

### المعاشات المبكرة

أوضحنا في المبحث الأول من هذا الفصل أن من بين حالات إستحقاق المعاشات إنتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغ السن المعاشى ولغير الوفاة أو العجز المنهى للخدمة وذلك متى تجاوزت مدة الإشتراك فى التأمين ١٩ عاماً.

وهكذا تبين لنا أنه لا يوجد من سبب لإستحقاق المعاش هنا سوى طول مدة الإشتراك إذ تجاوز ١٩ عاماً مما يعنى مساهمة المؤمن عليه مساهمة ملموسة فى تمويل نفقات المعاش مما يبرر له المطالبة به طالما إنتهت خدمته وإنقطاع أجره.

ومن هنا فقد أطلقنا على المستحق فى هذه الحالة إسم (المعاش المبكر) نظراً لإستحقاقه فى موعد مبكر عن مواعيد الإستحقاق الأصلية.

ولهذا يتم تحديد المعاش المبكر بذات كيفية تحديد معاش الشيخوخة مع مراعاة الفروق الآتية:

أولاً: نظراً لأن الأصل فى إستحقاق معاش الشيخوخة هو إنتهاء الخدمة لبلوغ السن المعاشى فى حين أن المعاش المبكر يستحق قبل بلوغه هذا السن فإن من شأن ذلك طول فترة إستحقاق المعاش مما يستلزم تخفيض المعاش المبكر بنسبة تتزايد مع طول فترة الإستحقاق.

وبيان ذلك أنه إذا ما إفترضنا أن فترة إستحقاق معاش الشيخوخة هى ١٥ عاماً إعتباراً من تاريخ بلوغ سن الستين (وهو السن المعاشى من حيث الأصل) فإن إستحقاق المعاش فى سن الخمسين على سبيل المثال يعنى أن فترة الإستحقاق ستبلغ ٢٥ عاماً، وتتفق إعتبارات العدالة

مع الإعتبارات التمويلية على أن تتساوى القيمة الحالية للمعاش في الحالتين بمعنى تخفيض مبلغ المعاش المبكر والذي سيصرف لمدة ٢٥ عاما إلى المستوى الذي يوازي المعاش المستحق عند بلوغ السن المعاشي والذي سيصرف لمدة ١٥ عاما.

على أن هذه الفكرة المبسطة لا تترجم بصورة رياضية بحته نظرا لتأثيرها بعيد من العوامل الأخرى من أهمها رغبة المشرع - في دولة مصدرة للعمالة كمصر - في تخفيض السن المعاشي حتى تتاح فرص عمالة للأجيال الجديدة.

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

١- بالنسبة لمعاش الأجر الأساسي:  
يخفّض بنسبة وفقاً للجدول رقم (٨) المرافق للقانون (م١/٢٣ من القانون) والمبين فيما يلي:  
جدول (٨) المرافق للقانون) نسب تخفيض معاش الأجر الأساسي

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

٢- بالنسبة لمعاش الأجر المتغير:  
يخفّض بواقع ٥% عن كل سنة كاملة من العمر تقل عن سن الستين مع مراعاة عدم إستحقاق المعاش قبل بلوغ سن الخمسين.

مثال (٧): في ٢٠/١/٢٠٠٠ إستقال احد العاملين عن مدة إشتراك قدرها ٣٠ سنة محسوبة كل منها بواقع ٥/١، فإذا ما كان سن العامل في تاريخ إنتهاء الخدمة ٤٩ سنة و٢ شهر فما هو المعاش المستحق في الحالتين التاليتين بفرض أن متوسط الأجر الشهري في



السنتين الأخيرتين ٢٤٠ جنيها:

- ١- طلب صرف المعاش إعتبارا من أول يناير ٢٠٠٠.
- ٢- طلب صرف المعاش إعتبارا من أول نوفمبر ٢٠٠٠.

الحالة الأولى: (إستحقاق المعاش إعتبارا من أول يناير ٢٠٠٠):  
معاش الشيخوخة =  $240 \times 30 \times \frac{45}{1} = 160$  جنيها.  
ونظرا لأن سن العامل في تاريخ إنتهاء الخدمة يقع بين ٤٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة فإن المعاش المبكر يقل عن معاش الشيخوخة بنسبة ١٠% أي يوازي ٩٠% من معاش الشيخوخة.  
∴ المعاش المبكر =  $160 \times 90\% = 144$  جنيها.

الحالة الثانية: (إستحقاق المعاش إعتبارا من أول نوفمبر ٢٠٠٠)  
نلاحظ هنا بلوغ العامل في نوفمبر ٢٠٠٠ سن الخمسين وبالتالي فإن المعاش المبكر يوازي ٩٥% من معاش الشيخوخة.  
... المعاش المبكر =  $160 \times 95\% = 152$  جنيها.

هذا وبالرجوع للجدول رقم (٨) يتبين لنا أن المعاش المبكر لا يخفض في حالة إستحقاق الصرف عند بلوغ الخامسة والخمسين وكأننا بذلك نخفض السن المعاشي إلى ٥٥ عاما.

وفي ذات الإطار فقد أجاز القانون إلغاء أو تخفيض النسب المشار إليها بجدول التخفيض بالنسبة للعاملين بالأعمال الصعبة أو الخطره وذلك طبقا للقواعد التي يتضمنها القرار الجمهوري الذي يصدر في شأن تخفيض السن المعاشي للعاملين في تلك الأعمال.

ولقد تنبه المشرع إلى المعاملة الخاصة لحالات الوفاة والعجز الكامل فنص على عدم تخفيض المعاش المبكر في حالة طلب صرفه للوفاة أو ثبوت العجز إذا لم يكن المؤمن عليه قد صرفه قبل ذلك (م ٢/٢٣ من القانون).

ثانيا: لا تسري في شأن المعاش المبكر أحكام الحد الأدنى النسبي لمعاش الشيخوخة فإذا بلغت مدة الإشتراك في التأمين ٢٠ عاما فيحسب المعاش المستحق عنها دون مراعاة الأحكام المشار إليها.

مثال (٨): إنتهت خدمة أحد العاملين المؤمن عليهم عن مدة إشتراك قدرها ٢٠ سنة محسوبة كل منها بواقع ٥/١، فإذا كان متوسط الأجر الشهري الأساسى فى السننتين الأخيرتين ١٨٠ جنيها فما هو المعاش المستحق فى الحالتين الآتيتين:

- ١ - إنتهاء الخدمة بسبب بلوغ السن المعاشى.
- ٢ - إنتهاء الخدمة بالإستقالة مع تقدم العامل بطلب لصرف المعاش المبكر إعتبارا من أول الشهر الذي إنتهت فيه الخدمة حيث كان يبلغ السادسة والخمسين من عمره.

فى الحالة الأولى:

يحبس معاش الشيخوخة بواقع ٥٠% من متوسط الأجر الشهري نظرا لأن المدة تقل عن ٢٢,٥ سنة محسوبة بواقع ٥/١ ولا تقل عن ٢٤٠ شهرا = ١٨٠ × ٥٠% = ٩٠ جنيها.

فى الحالة الثانية:

لا تطبق أحكام الحد الأدنى النسبى لاننا بصدد معاش مبكر رغم عدم تخفيضه (سن العامل ٥٦ سنة فى تاريخ إستحقاق الصرف) المعاش المبكر = ١٨٠ × ٢٠ × ٥/١ = ٨٠ جنيها.

### معاشات العجز والوفاة

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

ومن هنا تأتى المعاملة المعاشية والتأمينية الخاصة بحالات الوفاة والعجز على النحو التالى:

أولا: تقرير حد أدنى نسبى لمعاش العجز والوفاة قدره ٦٥% من متوسط الأجر الشهري سواء فى ذلك متوسط الأجر الشهري الأساسى الذي أديت على أساسه الإشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الإشتراك فى التأمين (أو مدة الإشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك) وذلك أيا كانت

مدة الإشتراك أو متوسط الأجر الشهري المتغير عن كامل مدة الإشتراك في الأجر المتغير.

ثانياً: تحقيقاً للعدالة بالنسبة لمن تطور مدد إشتراكهم في التأمين يراعى ما يلي: (م ٢/١٩، م ٢٢ من القانون)

١- تضاف مدة إفتراضية لمدة الإشتراك في التأمين ذات الأجر الأساسى وذات الأجر المتغير مقدارها ثلاث سنوات أو المدة الباقية لبلوغ السن المعاشى أيهما أقل.

٢- تحدد نسبة معاش الشيخوخة، بإفتراض إستحقاقه، عن مدة الإشتراك في التأمين مضافا إليها المدة الإفتراضية المشار إليها بالبند السابق.

٣- إذا تبين أن نسبة المعاش المشار إليها بالبند السابق تتجاوز ٥٠% (وهو ما يتأتى إذا زادت مدة الإشتراك المحسوبة بواقع ٤٥/١ عن ٢٢ سنة و٦ شهور) فإن معاش الوفاة أو العجز يتحدد على أساس هذه النسبة الأكبر (منسوبة إلى متوسط الأجر الشهري الذي أديت على أساسه الاشتراكات في التأمين) مع مراعاة زيادتها بنصف الفرق بينها وبين ٨٠%.

وعلى ذلك إذا كانت النسبة المستخلصة ٦٠% فإن معاش العجز أو الوفاة يتحدد بواقع ٧٠% من متوسط الأجر الشهري، وهي نسبة الـ ٦٠% مضافا إليها نصف الفرق بينها وبين نسبة الـ ٨٠% (٦٠-٨٠).

مثال (٩): توفي مؤمن عليه أثناء الخدمة حيث كان عمره ٥٢ سنة وكانت مدة إشتراكه ٢٤ سنة محسوبة كل منها في المعاش بواقع ٤٥/١، فإذا كان متوسط الأجر الشهري الأساسى خلال السنة الأخيرة ٢٤٠ جنيهاً، ومدة إشتراكه في الأجر المتغير ١٤ عاماً ومتوسط الأجر الشهري المتغير ١٨٠ جنيهاً، فما هو معاش الوفاة.

يلاحظ هنا أن المدة التى كانت باقية لبلوغ العامل سن الستين حكماً تزيد عن ٣ سنوات لذا تضاف مدة إفتراضية لمدة إشتراكه قدرها ٣ سنوات وتصبح مدة الأجر الأساسى ٢٧ عاماً ومدة الأجر المتغير ١٧ عاماً محسوب كل منهما بواقع ٤٥/١.

وعلى ذلك يتم تحديد معاش الوفاة كما يلي:  
أ - معاش الأجر الأساسي:  
النسبة المئوية لمعاش مدة الإشتراك والمدة الافتراضية

$$\begin{aligned} &= [(1 \div 5) \times 27] = 60\% \\ &= [60 + 0,5] = 60,5\% \text{ النسبة المئوية لمعاش الوفاة} \\ &= 70\% \\ \therefore \text{ المعاش الأساسي} &= 240 \times 70\% = 168 \text{ جنيها} \end{aligned}$$

ب- معاش الأجر المتغير:  
ويحسب بواقع 65% من متوسط الأجر الشهري المتغير نظرا لأن مدة الإشتراك تقل عن 22,5 سنة = 65% × 180 = 117 جنيها وعلى ذلك فإن معاش الوفاة = 117 + 168 = 285 جنيها وذلك علاوة على إضافات معاش الأجر الأساسي وقدرها 35 جنيها.

ملاحظات على الحل: إذا تجاوزت مدة الإشتراك والمدة الافتراضية 22 سنة و6 شهور محسوبة بواقع 5/1 وبالتالي تجاوز الحد الأدنى لمعاش الوفاة أو العجز نسبة 65% فإن من المناسب لبعض الحالات التي تتضمن فيها مدد الإشتراكات مضافا إليها المدد الافتراضية كسورا، حساب المعاش عن تلك المدد ثم حساب الحد الأقصى للمعاش ويتحدد معاش الوفاة بمعاش مدة الإشتراكات والمدة الافتراضية مضافا إليه نصف الفرق بينه وبين الحد الأقصى للمعاش.

ويتطبيق ذلك على معاش الأجر الأساسي في المثال السابق فإن:  
معاش مدة الإشتراك والمدة الافتراضية =

$$\begin{aligned} &= 240 \times 27 \times 1/5 = 144 \text{ جنيها} \\ &= 240 \times 80\% = 192 \text{ جنيها} \\ \therefore \text{ معاش الوفاة} &= 144 + 1/2(192 - 144) = 168 \text{ جنيها} \end{aligned}$$

ثالثا: تسري الأحكام المشار إليها بالبندين السابقين في حالة العجز الكامل أو الوفاة بعد إنتهاء الخدمة، وذلك بالشروط الآتية:-  
1- ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة خلال سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة.

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

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

مثال (١٠): إستقال أحد المؤمن عليهم عن مدة إشتراك ذات الأجر الأساسى قدرها ٢٤ عاما ومدة إشتراك ذات الأجر المتغير ١٤ عاما كل منهما محسوبة بواقع ٤٥/١ وكان عمره عند إنتهاء الخدمة ٤٨ سنة وتقدم لصرف المعاش المبكر بعد شهرين من إنتهاء الخدمة إلا أنه توفى قبل إتمام إجراءات الصرف، فما هو معاش الوفاة المستحق بفرض أن متوسط الأجر الشهرى الأساسى فى السنة الأخيرة ٣٠٠ جنيها ومتوسط الأجر الشهرى المتغير ١٠٠ جنيها.

فى هذه الحالة يستحق المستحقون عن المؤمن عليه معاش الوفاة نظرا لوقوعها خلال سنة من إنتهاء الخدمة وقبل بلوغ السن المعاشى وقبل صرف المعاش المبكر.

أ - معاش الأجر الأساسى:

نظرا لأن المدة المحسوبة فى المعاش بواقع ٤٥/١ مضافا إليها المدة الإفتراضية (٣ سنوات) تبلغ ٢٧ عاما فانها تعطى معاشا ٦٠% (وهو يزيد عن الحد الأدنى المحدد بواقع ٥٠%) ويضاف إلى هذه النسبة نصف الفرق بينها وبين الـ ٧٠% أى ١٠% وبالتالي يتحدد المعاش بواقع ٧٠% من متوسط الأجر الشهرى فى السنة الأخيرة.  
∴ معاش الوفاة = ٣٠٠ × ٧٠% = ٢١٠ جنيها.

ب- معاش الأجر المتغير:

يحسب بواقع ٦٥% من المتوسط الشهرى لهذا الأجر نظرا لأن مدة الإشتراك ذات الأجر المتغير تقل عن ٢٢,٥ سنة.

$$= ١٠٠ × ٦٥% = ٦٥ جنيها$$

وعلى ذلك فإن معاش الوفاة = ٢١٠ + ٦٥ = ٢٧٥ جنيها علاوة على إضافات معاش الأجر الأساسى وقدرها ٣٥ جنيها.

رابعاً: رأينا في بيان متوسط الأجر الشهري الذي يحسب على أساسه معاش الشيخوخة بالنسبة لغير الخاضعين في تحديد أجورهم لقوانين أو لوائح توظيف أو لإتفاقات جماعية، أنه يجب ألا يجاوز الفرق، زيادة أو نقصاً، من أجر المؤمن عليه في نهاية الخمس سنوات الأخيرة من مدة إشتراكه في التأمين (أو في نهاية مدة إشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك) وأجره في بدايتها ٤٠% فإذا زاد الفرق عن هذا الحد فلا تدخل الزيادة في متوسط الأجر الذي يحسب على أساسه المعاش.

ويفترض هذا الحكم أن زيادة الأجر المشار إليها زيادة غير حقيقية بقصد إساءة إستغلال التأمين وهو أمر وإن كان متصوراً بالنسبة لمعاش الشيخوخة لمعرفة تاريخ إستحقاقه مقدماً فإنه غير متصور بالنسبة لحالتي الوفاة والعجز فعلمهما عند الله سبحانه وتعالى، وبالتالي لا يسرى الحكم المشار إليه عند حساب معاش الوفاة أو العجز.

إلا أننا نبادر إلى القول بوجوب تطبيق حد الـ ٤٠% المشار إليه عند حساب معاش الوفاة والعجز وذلك في حالات إنخفاض الأجر، إذ أن الحكمة من تطبيق ذلك الحد في هذه الحالات هي تحقيق العدالة التأمينية.

## المبحث الثالث الأحكام العامة والإجرائية

### بدء إستحقاق المعاشات:

وفقاً للمادة (٢٥) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تستحق المعاشات من أول الشهر الذي نشأ فيه سبب إستحقاقها وذلك فيا عدا المعاش المخفض فيستحق من أول الشهر الذي إنتهت فيه خدمة المؤمن عليه ما لم يكن قد طلب الصرف على أساس نسبة تخفيض أقل فيستحق من أول الشهر الذي ستحدد على أساسه نسبة التخفيض.

وهكذا فإذا إنتهت خدمة المؤمن عليه بسبب بلوغه السن المعاشي وتوافرت بالنسبة له المدة الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة فإن هذا المعاش يستحق إعتباراً من أول الشهر الذي إنتهت فيه الخدمة.

وإذا ما إنتهت خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم، متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل، فإن معاش الوفاة أو العجز يستحق إعتباراً من أول الشهر الذي إنتهت فيه الخدمة.

وفي حالة وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه كاملاً خلال سنة من إنتهاء خدمته مع صرفه تعويض الدفعة الواحدة وعدم تجاوزه للسن المعاشي، فإن المعاش يستحق إعتباراً من أول الشهر الذي تقع فيه الوفاة أو يثبت فيه العجز.

أما إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه لغير بلوغ السن المعاشي أو العجز أو الوفاة، وتجاوزت مدة الإشتراك في التأمين ١٩ عاماً، فإن المعاش المبكر المستحق هنا يتم تخفيضه بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ طلب الصرف، ونظراً لتزايد فئات نسبة التخفيض كلما كان السن صغيراً فإن للمؤمن عليه تأجيل طلب صرف المعاش إلى تاريخ تالي لإنتهاء الخدمة تقل فيه نسبة تخفيض المعاش أو تتلاشى (وبذلك تتاح له الفرصة حيث يستحق المعاش إعتباراً من أول الشهر الذي تم فيه طلب الصرف).

## عدم جواز الحرمان من المعاش و صرفه أثناء السجن:

لما كان الأصل في إستحقاق المعاش تحقق أحد أخطار الشخوذة أو العجز المبكر أو الوفاة المبكرة وبالتالي إفتراض نهاية فترة الحياة العملية وإنقطاع الدخل الذى كان يعول عليه المؤمن عليه فى معيشتة هو ومن يعولهم، فلا يجوز حرمان المؤمن عليه أو صاحب المعاش من المعاش (أو تعويض الدفعة الواحدة) كلياً أو جزئياً لأى سبب من الأسباب (م ٤٤ من القانون).

وهكذا لا يجوز الحرمان من المعاش (أو تعويض الدفعة الواحدة) بسبب ارتكاب المؤمن عليه أو صاحب المعاش لأحد الجرائم والحكم عليه بالحبس أو السجن ويتبع فى صرف المعاش أثناء وجود صاحبه فى السجن أحد الإجراءين الآتيين (م ٣٤ من قرار وزيرالتأمينات ٢١٤ لسنة ٧٧):

١ - أن يصرف المعاش إلى متولي شئون الأسرة أو إلى من يحدده صاحب المعاش من أفراد الأسرة وذلك باقرار منه يعتمده مأمور السجن الموجود به.

٢ - أن يودع المعاش بالحساب الجارى باسم صاحب المعاش فى أحد البنوك بناء على طلب منه وموافقة البنك وإعتماد مأمور السجن.

ويستمر الصرف وفقاً للإجراءات المتقدمة ما لم يتم تعيين قيم فتتخذ الإجراءات الخاصة بصرف المعاش اليه إعتباراً من معاش الشهر التالى لتاريخ تقديم قرار القوامة.

## جبر كسر القرش عند حساب المعاشات وما يضاف اليها:

وفقاً للفقرة الأخيرة من المادة (٢٥) من القانون التأمين الإجتماعى تحسب كسور القرش قرشاً فى كل ما يتعلق بحساب الحقوق التى يقررها القانون المشار اليه.

وهكذا يحسب كسر القرش قرشاً عند تحديد المعاشات، كما تحسب كسور القرش قرشاً فى مجموع إضافات المعاش، وقد جاء النص مطلقاً بحيث يحسب كسر القرش قرشاً أياً ما كان الكسر ولو كان أقل من النصف.



## طلب صرف المعاش ومستنداته:

يتعين لصرف المعاش المستحق تقديم ما يفيد توافر شروط إستحقاقه كما يلي:

أولاً: في حالات استحقاق معاش الشيخوخة أو معاش العجز المستديم يقدم طلب صرف المعاش على نموذج الإستمارة رقم ١٠٩ المرفقة بقرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧  
أما في حالة إستحقاق معاش الوفاة فيحرر على نموذج الإستمارة ١١٩ المرفقة بالقرار المشار اليه مرفقا بها ما يلي:  
١- شهادة الوفاة أو مستخرج رسمي منها أو ملخص شهادة الوفاة المختوم بخاتم الجمهورية.

٢- شهادة من المعهد أو جهة التعليم الملحق بها مستحق المعاش من الأولاد أو الإخوة الذكور الذين تجاوزوا سن الحادية والعشرين.  
٣- الشهادة الدالة على الحصول على مؤهل نهائي لا يجاوز البكالوريوس أو الليسانس وذلك بالنسبة للأولاد والإخوة الذكور الذين تجاوزوا سن الحادية والعشرين في تاريخ وفاة المورث ولم يلتحقوا بعمل أو لم يزاووا مهنة ولم يبلغوا سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلين المذكورين والرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل.

ثانياً: على من يتولى صرف المعاش بأسمه أو نيابة عن غيره أن يتقدم إلى جهة الصرف المختصة خلال شهر يناير من كل من ثلاث سنوات إقراراً منه على نموذج الإستمارة رقم ١١٠ (المرفقة بقرار وزير التأمينات ٢١٤ لسنة ١٩٧٧) لإثبات مدى استمرار استيفائه لشروط إستحقاق المعاش، ويتم التوقيع على النموذج المشار اليه من أصحاب الشأن أمام مندوبي جهات الصرف بعد التثبت من شخصيتهم وصفاتهم ودون الحاجة لإعتماده إدارياً، وبالنسبة للمحولة معاشاتهم على البنوك فيكتفى بالتصديق على التوقيع من البنك.

ويوقف صرف المعاش لمن يتخلف عن تقديم الإستمارة في الموعد المحدد ويعاد الصرف بعد تقديمها إذا كان صاحب المعاش لا يزال مستوفياً لشروط إستحقاق المعاش.

## جهات ومواعيد صرف المعاشات:

تلتزم الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى بصرف المعاشات بالنسبة للمؤمن عليهم بالقطاع الخاص والمستحقين عنهم، وتقوم وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام بصرف المعاشات بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بها والمستحقين عنهم وذلك عن الفترة من تاريخ الإستحقاق حتى الشهر الذى يتم فيه الصرف فعلا والأشهر الثلاث التالية له وذلك بموجب شيكات غير قابلة للتحويل باسم صاحب الشأن يستحق كل منها فى تاريخ إستحقاق المعاش عن كل شهر. وعلى أثر إنتهاء الفترة الأولى لتحديد المعاش، والمشار إليها بالفقرة السابقة، يتم صرفه بصفة دورية من مكاتب البريد التى يحددها صاحب المعاش أو المستحقون فى المعاشات كما يجوز إيداعه فى حساباتهم الجارية بالبنوك.

وتصرف المعاشات إعتبارا من اليوم العشرين من كل شهر حتى نهاية الشهر، ولجهات الصرف أن تحدد تاريخ الصرف لكل صاحب معاش أو مستحق.

وتظل المعاشات التى تصرف من مكاتب هيئة البريد صالحة للصرف حتى اليوم الخامس عشر من الشهر التالى لشهر الإستحقاق، كما تظل المعاشات التى تصرف عن طريق البنوك صالحة للصرف لمدة الأشهر التالية مع ملاحظة أن المعاشات تعتبر منصرفه لأصحاب الشأن بمجرد إيداعها فى حساباتهم الجارية بالبنوك.

هذا ويخصم ١% من المعاش بحد أقصى مقداره مائتان مليم كرسوم يقابل أعباء صرف المعاش، ولذا توزع حصيلته بين كل من هيئة المعاشات وهيئة البريد أو البنوك بنسبة ١ : ٣.

### التوكيل فى صرف المعاش:

تقديرًا للظروف التى قد تحول بين صاحب المعاش أو المستحقين فى المعاشات وبين صرف المعاش بأنفسهم، فقد أجاز لجهات الصرف صرف المعاشات بمقتضى توكيل إدارى يشهد بصحته إثنان من العاملين ويعتمد توقيعها إداريا وذلك لمدة لا تجاوز ثلاثة شهور متصلة فى السنة، ويصرف المعاش بموجب هذه التوكيلات دون الرجوع لهيئة التأمينات الإجتماعية أو للهيئة العامة للتأمين والمعاشات.

فإذا تطلب الأمر إستمرار الصرف لمدة تجاوز الثلاثة أشهر فينبغى أن يكون التوكيل موثقا فى الشهر العقارى مع تقديمه للهيئة المختصة لتعديل إسم من يصرف إليه المعاش.

الفصل الثاني  
تعويضات الشيخوخة والعجز الدائم  
والوفاة

المبحث الأول: حالات وشروط الإستحقاق  
المبحث الثاني: عناصر وقواعد تحديد التعويضات

## تمهيد:

أوضحنا بالفصل السابق حالات وشروط إستحقاق المعاشات وكيفية تحديدها، باعتبارها الصورة الأساسية لتعويض الأجر والذي يصرف بشكل دوري، ولكن ماذا لو إنتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوفر في شأنه شروط إستحقاق المعاش، لا مفر هنا من صرف التعويض دفعة واحدة.

وهكذا يفترض إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة أمرين:  
الأول: إنتهاء خدمة المؤمن عليه.  
الثاني: عدم توافر شروط إستحقاق المعاش.

على أن إنتهاء خدمة المؤمن عليه مع عدم توافر شروط إستحقاق المعاش ليس سببا كافيا لإستحقاق تعويض الدفعة الواحدة بل يجب أن يرتبط إنتهاء خدمة المؤمن عليه بإحدى الحالات التي يفترض فيها إنتهاء حياته العملية أو على الأقل صعوبة إستئنافها.

وبهذا يهتم هذا الفصل بتعويضات الدفعة الواحدة من خلال مبحثين نتناول في أولهما حالات إستحقاق هذه التعويضات و نتناول في الثاني كيفية حسابها.

## المبحث الأول حالات وشروط الإستحقاق

قد تنتهي خدمة المؤمن عليه ويفقد أجره ولكنه يكون راغبا في إستئناف رحلته حياته العملية ويكون قادرا على ذلك ومستعدا للبحث عن العمل والسعى إليه، وهنا فالأمر يخرج عن إهتمام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ولكن ماذا لو إنتهت خدمة المؤمن عليه مع إستحالة إستئناف الحياة العملية أو على الأقل نشوء إحدى الحالات التي يقترب معها الأمر من ذلك... إن الأمر هنا يدخل في إهتمام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ولا بد من التعويض إما في صورة دورية تتمثل في المعاش أو في صورة دفعة واحدة.

ومن هنا إهتم قانون التأمين الإجتماعي بالنص على أنه إذا ما إنتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط إستحقاق المعاش يستحق تعويض الدفعة الواحدة ويتم صرفه في الحالات الآتية:

الحالة الأولى:

بلوغ المؤمن عليه سن الستين:

والغرض هنا أن إنتهاء خدمة المؤمن عليه تم قبل بلوغه سن الستين ذلك أن وجوده بالخدمة عند بلوغه هذه السن يمكنه من إستحقاق المعاش إما لأن مدة إشتراكه في التأمين قد جاوزت، عندئذ، تسع سنوات أو أنهما لم تجاوز هذا القدر والتزم صاحب العمل باستمراره في العمل لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش أو التزم بأداء حصة صاحب العمل في إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة عن عدد السنوات الكاملة المتبقية لإستكمال مدة العشر سنوات الموجبة لإستحقاق المعاش.

ولما كانت الحكمة من عدم صرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه فور إنتهاء خدمته وتأجيل ذلك حتى بلوغه سن الستين إنما ترجع إلى إحتمال التحاقه بعمل يخضعة للتأمين وبالتالي إستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش، فإن بلوغ المؤمن عليه سن الستين دون تحقق هذا

الإحتمال يعطى المؤمن عليه الحق فى ربيع إستثمار لمبلغ تعويض الدفعة الواحدة بواقع ٦% سنويا عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى تاريخ إستحقاق الصرف.

الحالة الثانية:

مغادرة الأجنبى للبلاد نهائيا أو إشتغاله فى الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية فى سفارة أو قنصلية دولته:

تهتم الإتفاقيات والتوصيات الدولية بعدم التفرقة بين المواطنين والأجانب فى مجال التأمينات الإجتماعية، وتحرص على ذلك كافة نظم الدول المتحضرة.

ومن هنا فإن النظام المصرى يسرى فى شأن كافة العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام بغض النظر عن الجنسية، كما يسرى فى شأن الأجانب العاملين بالقطاع الخاص بشرط المعاملة بالمثل وطالما بلغت مدة عقد العمل سنة بما يعنى أن إقامة الأجنبى غير مؤقتة.

وفى ذات الإتجاه فإن إنتهاء خدمة المؤمن عليه الأجنبى دون توافر شروط إستحقاق المعاش لا يعتبر فى حد ذاته مبررا لإستحقاق تعويض الدفعة الواحدة فقد يلتحق بعمل يخضعة للتأمين ويستكمل شروط إستحقاق المعاش فإن لم يتحقق ذلك فله عند بلوغ سن الستين أن يستبدل تعويض الدفعة الواحدة بمعاش.

على أن الأمر يختلف إذا نشأت إحدى حالات ثلاث يفترض معها إنقطاع صلة الأجنبى بمصر (وهنا يصرف تعويض الدفعة الواحدة) وهي:

أولاً: مغادرته للبلاد نهائياً:

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

ونظراً للوحدة القائمة بين مصر وسوريا وليبيا فيرفق بطلبات الصرف المقدمة من الليبيين أو السوريين شهادة من السلطة المختصة برعاية شئونهم في جمهورية مصر العربية تفيد أن المـؤمن عليه سيغادر البلاد للإقامة نهائياً في بلده الأصلي ويصدق على هذه الشهادة من وزارة الخارجية المصرية أو مديرية الأمن المصرية المختصة.

ثانياً: إشتغاله في الخارج بصفة دائمة:

وفي هذا الحالة يرفق بطلب صرف التعويض صورة عقد العمل غير محدد المدة في الخارج أو شهادة تفيد إشتغاله في الخارج لحساب نفسه، على أن تكون هذه المستندات محرره باللغة العربية أو مترجمة ترجمة رسمية إلى هذه اللغة ويصدق عليها من السفارة أو القنصلية المصرية في الخارج وتعتمد من وزارة الخارجية.

ثالثاً: التحاقه بالبعثة الدبلوماسية لسفارة أو قنصلية دولته في جمهورية مصر العربية.

وفي هذه الحالة يرفق بطلب صرف التعويض شهادة تفيد ذلك من وزارة الخارجية المصرية.

هذا وإتفاقاً مع ما ذهبنا إليه من إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه الأجنبي إذا ما غادر البلاد نهائياً أو إشتغل بالخارج بصفة نهائية أو التحق بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته وذلك تأسيساً على إنتهاء رابطة الإقامة بمصر ومن باب أولى إنتهاء الرابطة التأمينية مع نظام المعاشات المصرى فإنه ولذات السبب يجوز للمؤمن عليه الأجنبي في الحالات السابقة المطالبة بتعويض الدفعة الواحدة حتى

ولو كانت مدة إشتراكه فى التأمين تعطيه الحق فى المعاش بل حتى ولو كان صاحب معاش.

وهكذا إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه الأجنبى وكانت مدة إشتراكه فى التأمين تعطية الحق فى المعاش فإن له أن يختار بين الحصول على المعاش أو الحصول على تعويض الدفعة الواحدة وذلك فى حالة المغادرة النهائية أو الإشتغال بالخارج بصفة نهائية أو الإلتحاق بالبعثة الدبلوماسية لدولته (حيث توجد أحكام دولية متفق عليها لمعاملة أعضاء البعثات الدبلوماسية).

وفى ذات الإتجاه فإن لصاحب المعاش الأجنبى أن يتنازل عن حقه فى المعاش ويطلب بتعويض الدفعة الواحدة (ويخصم من التعويض هنا مبالغ المعاشات التى صرفها) إذا غادر البلاد نهائيا أو إشتغل بالخارج بصفة نهائية أو التحق بالبعثة الدبلوماسية لدولته (١).

الحالة الثالثة:

هجرة المؤمن عليه (المصرى).

الهجرة لا تكون إلا للمواطن، ومع أن قانون الجنسية قد أجاز للمواطن المصرى الإحتفاظ بجنسيته المصرية رغم الهجرة، فلا شك أن الهجرة تفترض الإرتباط بالبلد التى تتم الهجرة إليها وبالتالي إستكمال رحلة الحياة العملية بها، ومن هنا تعتبر هجرة المؤمن عليه المصرى من بين حالات إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة.

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

وتأسيسا على إفتراض إنتهاء رابطة العمل والإقامة بين المهاجر وبين بلده الأسمى مصر فإذا ما كانت مدة إشتراكه فى التأمين تعطيه الحق فى المعاش كان له أن يختار بين الحصول على المعاش وبين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة، بل إن له أن يتنازل عن حقه فى

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



المعاش (إذا كان صاحب معاش فعلا) ويصرف تعويض الدفعة الواحدة مخصصا منه مبالغ المعاشات التي صرفها.

وهكذا يتأكد مفهومنا للمعاش في ضمان مستوى المعيشة للمقيمين بالدولة وبالتالي فهو يصرف لهم شهريا بإفترض وجودهم بها وقيام رابطة بينهم وبينها، ولو إقتصرت على رابطة الإقامة، فإن زالت هذه الرابطة فقد المعاش مبرر صرفه.

على أنه نظرا لأن السياسة العامة للدولة تهتم بتشجيع الهجرة فقد نصت قوانين التوظيف على جواز عودة المهاجر إلى عمله الأصلي خلال سنة يحاول فيها التكيف مع ظروف الحياة بالمهجر، وفي ذات الاتجاه إهتم قانون التأمين الإجتماعي بعودة المهاجر للإقامة بالبلاد نهائيا والتحاقه بعمل يخضعه لأحكام هذا القانون حيث نص على التزامه برد ما صرف إليه من تعويض الدفعة الواحدة (إما دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ العودة أو بالتقسيم حتى سن الستين أو بالتقسيم بطريق الاستبدال على ٥ أو ١٠ أو ١٥ سنة) وذلك حرصا على حساب المدة التي صرف عنها التعويض ضمن مدة إشتراكه في التأمين وذلك كله طالما عاد للإقامة بالبلاد نهائيا والتحق بعمل يخضعه للقانون خلال سنتين من تاريخ الهجرة (١).

#### الحالة الرابعة:

الحكم نهائيا على المؤمن عليه بالسجن مدة عشر سنوات فأكثر أو بقدر المدة الباقية لبلوغه سن الستين أيهما أقل:

الفرص هنا إنتهاء الحياة العملية للمؤمن عليه فماذا نتوقع بالنسبة له وقد ارتكب إحدى الجنايات وتم الحكم عليه حكما نهائيا واجب النفاذ وإستنفذ طرق الطعن العادية، بالسجن لمدة لا تقل عن عشر سنوات أو للمدة المتبقية لبلوغه سن الستين وهو السن الذي يتعين عنده صرف المستحقات التأمينية سواء تمثلت في المعاش أو في التعويض.

---

(١) تسري هذه الأحكام في شأن الحالات السابقة على ١٩٧٥/٩/١ على أن يرد تعويض الدفعة الواحدة في موعد غايته ١٩٧٨/٨/٣١.

إن مبرر إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة هنا واضح وهو إنتهاء الحياة العملية للمؤمن عليه دون توافر شروط إستحقاق المعاش.

هذا ويجب أن يرفق بطلب الصرف فى هذه الحالة شهادة من مصلحة السجون تفيد مدة السجن مع توكيل من المؤمن عليه معتمد من مأمور السجن الموجود به بتحديد الشخص الذى يصرف إليه مبلغ التعويض، وبالطبع فإنه يجوز للمؤمن عليه أن يتقدم بطلب معتمد على النحو السابق لحجز مستحقاته لدى الهيئة المختصة لحين إنتهاء مدة السجن.

الحالة الخامسة:

إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال سجنه عجز جزئى مستديم يمنعه من مزاولة العمل:

الغرض هنا أن مدة السجن أقل من عشر سنوات وأقل من المدة الباقية لبلوغه سن الستين وبالتالي لم يكن لنا إعتبارها سببا لإنتهاء الحياة العملية للمؤمن عليه لولا إصابته، خلال مدة السجن، بعجز جزئى مستديم يمنعه من مزاولة العمل، فماذا ننتظر بعد ذلك ونحن دولة غنية سكانيا، فرص العمل فيها للقادرين على العمل أقل من المعروض.

وفى هذه الحالة يرفق بطلب الصرف شهادة طبية صادرة من السلطة المختصة بمصلحة السجون تفيد عجز المؤمن عليه عجزا مستديما يمنعه من مزاولة العمل (وتحال هذه الشهادة إلى الهيئة العامة للتأمين الصحى لإعتمادها وتحرير شهادة إثبات العجز على النموذج رقم ١٠٢ المرافق لقرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧)، وذلك فضلا عن توكيل من المؤمن عليه معتمد من مأمور السجن الموجود به بتحديد الشخص الذى يصرف إليه مبلغ تعويض الدفعة الواحدة المستحق.

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

\* الحالة السادسة: (١)  
إنتظام المؤمن عليه فى سلك الرهينة:

الرهينة رابطة روحية بحتة بين الإنسان وخالقه، حقا أن العمل الروحى يتلازم مع كافة أعمالنا الذهنية واليدوية فكل منا يراعى الله فى عمله أو هكذا يجب أن يكون الأمر، إلا أن الإنسان فى الرهينة يترك الحياة كلية ويتفرغ لعبادة الله تماما بحثا عن الحياة الأبدية ومن هنا تصلى عليه صلاة من إنتهت حياتهم الدنيوية ويسمى باسم جديد يختار من بين أسماء الرواد والقديسين. وهو غير متزوج ولا يجوز له ذلك ولا يرث ولا يورث.

وهكذا فإن الإنتظام فى سلك الرهينة ينهى الحياة العملية تماما ولا تتفق طبيعة الرهينة مع إستمرار التأمين فإن لم تتوافر شروط إستحقاق المعاش كان للمؤمن عليه الذى إنتظم فى سلك الرهينة الحق فى صرف تعويض الدفعة الواحدة بمجرد تقدمه بطلب الصرف مرفقا به شهادة من الجهة الدينية المختصة (معمده من الجهة الإدارية المختصة).

ويجدر بنا أن نشير هنا إلى أن الراهب يختلف عن القسيس فالأخير يعيش بين الناس ومعهم وتستمر بالتالى حياته العملية ويتزوج ويرث ويورث وإن إتسم عمله بالروحانية أكثر من العقلانية ولذا فلا تعتبر حالة من حالات إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة ويسرى فى شأنه نظام التأمين الإجتماعى لأصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦.

---

(١) كانت الحالة السادسة خاصة بفصل المؤمن عليه بقرار من رئيس الجمهورية (بالنسبة للعاملين بوحدة الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام) حيث كان ينظر إليه بإعتباره قريب من بلوغ السن المعاشى، وبالتالي كان المفصول بقرار جمهورى له الحق فى معاش الشيخوخة متى جاوزت مدة إشتراكه فى التأمين ١٤ عاما. فإذا لم تتجاوز مدة إشتراك المفصول الـ ١٤ عاما، فإنه يستحق تعويض الدفعة الواحدة. وقد ألغيت هذه الحالة كما ألغيت حالة إنتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة دون أن تتوافر شروط إستحقاق المعاش.

## الحالة السابعة:

التحاق المؤمن عليه بالعمل فى إحدى الجهات المستثناه من تطبيق أحكام قانون التأمين الإجتماعى:

لا تنتهى الحياة العملية للمؤمن عليه فى هذه الحالة ولكن تنشأ له علاقة عمل مع إحدى الجهات المستثناه من النظام العام للتأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والتي يوجد بها نظام خاص للتأمين الإجتماعى لا تقل مزاياه عن تلك المقررة بالنظام العام ويسمح هذا النظام الخاص بضم مدد الخدمة السابقة باستخدام تعويض الدفعة الواحدة المستحق عن مدد الإشتراك فى النظام العام بما يعتبر مبررا كافيا لصرف هذا التعويض وعدم إحتجازه لإنتفاء الحكمة من ذلك وهى إفتراض إلتحاق المؤمن عليه بعمل جديد يخضعه للقانون العام وبالتالي إمكانية إستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش.

وهكذا يشترط لصرف تعويض الدفعة الواحدة فى هذه الحالة توافر الشروط والقواعد والأوضاع الآتية:

١- أن يكون بالجهة التى التحق بها المؤمن عليه نظام للمعاشات يتضمن مزايا لا تقل عن المزايا المقررة بقانون التأمين الإجتماعى، ويسمح بضم مدد الخدمة السابقة.

ومن ناحية أخرى فإنه وفقا لقاعدة إقليمية القوانين وللأسباب الإقتصادية العامة فإن بعض الجهات تستثنى من قانون التأمين الإجتماعى بنص فى قانون أو قرار إنشائها ومثالها البنك العربى الإفريقى.

٢- أن توافق إدارة النظام المنصوص عليه بالبند السابق على إستخدام مبلغ التعويض المستحق للمؤمن عليه وفقا لقانون التأمين الإجتماعى فى أداء تكاليف ضم المدد السابقة فى نظامها.

## \* الحالة الثامنة:

عجز المؤمن عليه عجزا كاملا:

من الواضح أن عجز المؤمن عليه عجزا كاملا ينهى حياته العملية، ومن هنا فقد رأينا إستحقاقه للمعاش ليس فقط إذا إنتهت الخدمة بسبب هذا العجز بل أيضا إذا ما تحقق العجز الكامل خلال سنة من إنتهاء الخدمة وقبل بلوغ السن المعاشى طالما لم يتم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

أما لو تحقق العجز الكامل بعد أكثر من سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة فلا مفر من تقرير إستحقاقه لتعويض دفعة واحدة بعد التحقق من ثبوت عجزه الكامل بمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحى حيث يرفق بطلب الصرف شهادة ثبوت العجز التى تعدها الهيئة المشار إليها.

وكما أشرنا فى حالة إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة لمن يبلغ سن الستين (بعد إنتهاء خدمته دون توافر شروط إستحقاق المعاش) فيجوز للمؤمن عليه فى حالتنا هذه أن يختار بين صرف التعويض المستحق مضاف إليه ريع إستثمار مقداره ٦% عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى تاريخ إستحقاق الصرف (ثبوت العجز الكامل).

الحالة التاسعة:

وفاة المؤمن عليه:

الغرض هنا عدم وفاة المؤمن عليه أثناء الخدمة أو خلال سنة من إنتهائها وقبل بلوغ السن المعاشى (مع عدم صرف تعويض الدفعة الواحدة) وإلا لكنت شروط إستحقاق المعاش قد توافرت.

وبمعنى آخر فإن تعويض الدفعة الواحدة يستحق فى حالة وفاة المؤمن عليه دون توافر شروط إستحقاق المعاش، وفى هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة بأكملها إلى مستحقى المعاش عنه كما موزعه عليهم بنسبة أنصبتهم فى المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش أديت إليه هذه المبالغ بالكامل فإذا لم يوجد أى مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعيين.

وكما أشرنا فى حالتى إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة لبلوغ سن الستين والعجز الكامل للمستحقين عن المؤمن عليه الذى يتوفى دون توافر شروط إستحقاق المعاش صرف مبلغ التعويض المستحق مضافا إليه ريع إستثمار مقداره ٦% عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى تاريخ إستحقاق الصرف (الوفاة).

\* الحالة العاشرة:

إذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو مترملة أو كانت تبلغ سن الواحدة والخمسين فأكثر في تاريخ طلب الصرف.

ولا يستحق صرف التعويض في الحالات المشار إليها إلا لمرّة واحدة طوال مدة إشترك المؤمن عليها في التأمين.

## المبحث الثانى عناصر وقواعد تحديد التعويضات

يتم تحديد تعويض الدفعة الواحدة بنسبة مئوية من متوسط الأجر السنوى للمؤمن عليه عن كل سنة من سنوات إشتراكه فى التأمين.

وهكذا فإن تعويض الدفعة الواحدة.  
= متوسط الأجر السنوى x مدة الإشتراك x المعدل

ونتناول فى هذا المبحث كل من العناصر الثلاثة لتحديد تعويض الدفعة الواحدة.

### متوسط الأجر السنوى:

يقصد بمتوسط الأجر السنوى هنا:

أ) متوسط الأجر الشهرى الذى سدد عنه الإشتراك خلال السنتين الأخيرتين أو مدة الإشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك مضروباً فى إثنى عشر، ويجب مراعاة ذلك أياً كان سبب إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة أى حتى ولو كان العجز الكامل أو الوفاة فيحسب متوسط الأجر السنوى دائماً على أساس متوسط الأجر الشهرى فى السنتين الأخيرتين أو مدة الإشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك مضروباً فى إثنى عشر.  
ب) متوسط الأجر الشهرى المتغير محسوباً على النحو المبين فى حالة إستحقاق معاش الشيخوخة.  
مع مراعاة كافة القواعد التى أوضحتها عند تحديد متوسط الأجر الشهرى الذى يحسب على أساسه معاش الشيخوخة.

وهكذا فإنه لتحديد متوسط الأجر السنوى الذى يحسب على أساسه تعويض الدفعة الواحدة نقوم بتحديد متوسط الأجر الشهرى بافتراض إستحقاق معاش الشيخوخة ثم نقوم بضرب هذا المتوسط فى إثنى عشر.

## مدة الإشتراك ومعدل حسابها:

سبق أن أوضحنا المقصود بمدد الإشتراك في التأمين وأنواعها عند تناولنا لكيفية حساب المعاشات حيث رأينا أنها نوعين: الأول تحسب كل سنة منه بواقع ٤٥/١ من متوسط الأجر الشهري والثاني تحسب كل سنة منه بواقع ٧٥/١ من متوسط الأجر الشهري. وفي مجال تعويض الدفعة الواحدة فإن النوع الأول تحسب كل سنة منه بواقع ١٥% من متوسط الأجر السنوي. والثاني تحسب كل سنة بواقع ٩% من الأجر السنوي. (١)

وهكذا يمكن أن نخلص إلى أن مدد الإشتراك في التأمين إما مدد محسوبة بواقع كامل النسب بمعنى حساب كل سنة منها في المعاش بواقع ٤٥/١ فإن لم يستحق معاش حسبت كل سنة بواقع ١٥%، وإما مدد محسوبة بغير كامل النسب فإذا استحق معاش حسبت بواقع ٧٥/١ وإن استحق تعويض الدفعة الواحدة حسبت بواقع ٩% مع مراعاة أننا ننسب في المعاش إلى متوسط الأجر الشهري وننسب في تعويض الدفعة الواحدة إلى متوسط الأجر السنوي.

ولنا أن نلاحظ هنا أن العبرة دائما هي بمدد الإشتراك المحسوبة فعلا في التأمين فلا تضاف أي مدة افتراضية عند حساب تعويض الدفعة الواحدة في حالتى العجز الكلى والوفاة بعد سنة من إنتهاء الخدمة وإنما تقتصر إضافة هذه المدة على الحالات التى يستحق فيها معاش العجز أو الوفاة على النحو السابق إيضاحه عند تناولنا لكيفية حساب المعاشات.

---

(١) لاحظ أن الـ ٩% تعتبر ٦٠% من الـ ١٥% كما أن الـ ٧٥/١ تعتبر ٦٠% من الـ ٤٥/١.



الفصل الثالث  
معاشات وتعويضات إصابات العمل  
العلاج • العجز المؤقت • العجز الدائم والوفاة

المبحث الأول: العلاج والرعاية الطبية وتعويض العجز المؤقت  
المبحث الثاني: معاشات وتعويضات العجز الدائم والوفاة

# المبحث الأول العلاج والرعاية الطبية وتعويض العجز المؤقت

## العلاج والرعاية الطبية:

- يقصد بالعلاج والرعاية الطبية ما يأتي:
- ١- الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام.
  - ٢- الخدمات الطبية على مستوى الإخصائيين بما في ذلك أخصائى الأسنان.
  - ٣- الرعاية الطبية المنزلية عند الإقتضاء.
  - ٤- العلاج والإقامة بالمستشفى أو المصح أو المركز المتخصص.
  - ٥- العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم.
  - ٦- الفحص بالأشعة والبحوث المعملية (المخبرية) اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما فى حكمها.
  - ٧- صرف الأدوية اللازمة فجميع الحالات المشار إليها فيما تقدم.
  - ٨- توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية وذلك طبقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من وزير الصحة بالإتفاق مع وزير التأمينات.

هذا وقد إمتدت أحكام العلاج والرعاية الطبية إلى الأرامل وذوى المعاشات على النحو التالى:

### أولاً: قواعد إنتفاع الأرملة بحق العلاج والرعاية الطبية:

تقرر إنتفاع الأرملة بحق العلاج والرعاية الطبية بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١ لسنة ١٩٨١.

وفى ٨١/١/٢٦ صدر قرار وزير التأمينات رقم ١٤ لسنة ١٩٨١ بقواعد إنتفاع الأرملة بالعلاج والرعاية الطبية على النحو التالى:

(أ) يجوز لأرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش المستحق معاشاً وفقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ طلب الإنتفاع بنظام العلاج والرعاية الطبية المنصوص عليها بهذا القانون إذا ما توافرت بشأنها الشروط الآتية:

١- أن تكون مستحقة لمعاش وفقا لأحكام القانون المشار اليه سواء ربط لها المعاش عن زوجها أو عن والدها أو أخيها أو ابنها لكون المعاش المستحق عن أيهما أكبر من معاش الزوج أو جمعت بين المعاش المستحق لها عن الزوج وعن غيره.

٢- ألا تكون من المؤمن عليهن أو صاحبة معاش عن نفسها وفقا لأحكام القانون المشار اليه.

**ويقف إنتفاع الأرملة بأحكام هذا النظام في الحالتين الآتيتين:**

١- إذا إنتهت بعمل يخضعها لأحكام قانون التأمين الإجتماعي المشار اليه.

٢- إذا تزوجت وذلك طوال مدة الزواج.

ولا يجوز للأرملة العدول عن طلب الإنتفاع المشار اليه لأى سبب من الأسباب.

**(ب) تؤدى الأرملة مقابل إنتفاعها بنظام العلاج والرعاية الطبية المشار اليه إشتراك شهري بواقع ٢% من المعاش المستحق لها.**

وفى حالة إستحقاقها لمعاشين أو أكثر فتلتزم بالنسبة المشار اليها عن كل معاش سواء كان المعاش الآخر مستحقا وفقا لأحكام قانون التأمين الإجتماعي المشار اليه أم وفقا لغيره من قوانين التأمين الإجتماعي أو التأمين والمعاشات.

**(جـ) تلتزم الأرملة بتسليم بطاقة العلاج إلى فرع الهيئة العامة للتأمين الصحى فى حالة زواجها أو التحاقها بعمل يدخل فى مجال تطبيق قانون التأمين الإجتماعي المشار اليه.**

**ثانيا: إنتفاع صاحب المعاش بأحكام العلاج والرعاية الطبية بإفترض تقديم طلب إستحقاق المعاش:**

أجاز القانون إنتفاع أصحاب المعاشات بأحكام العلاج والرعاية الطبية بشرط إبداء رغبتهم فى ذلك عند تقدمهم بطلب صرف المعاش وذلك وفقا لقوانين حددت كل منها فترة لتقديم الطلبات.

وحيث تبين من التطبيق العملى عدم تقديم طلبات الإنتفاع رغم الحاجة الى العلاج فقد صدرت عدة قوانين بفتح الباب أمام أصحاب المعاشات لتقديم طلباتهم .

وأخيرا صدر القانون بإعتبار صاحب المعاش منتفعا بالتأمين الصحى ما لم يبدي رغبته فى عدم الإنتفاع وخيرا ما فعل المشرع فقد تغلبت الإعتبارات التأمينية على الإعتبارات التمويلية.

ثالثاً: لايحول إنتهاء خدمة المصاب لأى سبب دون إستمرار علاجه من إصابته، وإذا إنتهت أو أنهيت مدة إعارة أو إنتداب المؤمن عليه المعار أو المنتدب خارج البلاد وكان لا يزال فى حاجة إلى علاج، فعلى صاحب العمل أن يحيله إلى جهة العلاج المحددة له لإستكمال علاجه.

## نققات الإنتقال من وإلى جهات العلاج

وفقاً للمادة ٨٠ من قانون التأمين الإجتماعى للعاملين والصادر فى مجال تنفيذها قرار وزير التأمينات رقم ٢٩٦ لسنة ٧٦ نبين فيمايلقواعد تحديد مصاريف الإنتقال بالنسبة للمؤمن عليه المريض (أو المصاب):

(أ) تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بمصاريف إنتقال المصاب من محل الإقامة إلى مكان العلاج والعكس وفقاً للقواعد الآتية:

١- يستحق المريض (أو المصاب) مصاريف الإنتقال بالوسائل الخاصة من محل الإقامة إلى مكان العلاج وبالعكس داخل أو خارج البلد الذى يقيم به إذا قرر الطبيب المعالج على بطاقة التردد للعلاج أو فى الإخطار بإنهاء العلاج أن حالته لاتسمح باستعمال وسائل الإنتقال العامة.

٢- يستحق المريض (أو المصاب) مصاريف الإنتقال بالوسائل العامة بفئة الدرجة الثانية من محل الإقامة إلى مكان العلاج وبالعكس إذا لم يقرر الطبيب المعالج إن حالته تتطلب إستعمال وسيلة إنتقال خاصة وكان مكان العلاج يقع خارج البلد الذى يقيم فيه المصاب أما إذا كان يقع داخله فلا يستحق مصاريف إنتقال.

(ب) يتبع فى شأن إجراءات صرف مصاريف الإنتقال ذات الأحكام الخاصة بصرف تعويض الأجر.

(ج) إذا كان مكان العلاج يقع خارج البلد الذى يقيم به المريض (أو المصاب) وكانت حالته تستدعى التردد عليه دون العلاج الداخلى فإنه يحق له وفقاً لما تقررره جهة العلاج أن يصرف نققات إقامة وفقاً لفئات بدل السفر للعاملين بالحكومة وعلى أساس أجر إشتراكه بدلاً من مصاريف الإنتقال طبقاً لأحكام البند (أ) وذلك وفقاً لما يلى:

١- تصرف إليه مصاريف الإنتقال بالدرجة الثانية للذهاب إلى مكان العلاج والعودة منه بعد إنتهاء العلاج.

٢- يصرف اليه نفقات الإقامة المشار إليها عن الليالي التي قضاها في البلد الذي يقع فيه مكان العلاج.

(د) في حالة علاج المريض (أو المصاب) خارج الجمهورية وفقاً للقواعد المقررة يكون السفر بالطائرة بالدرجة السياحية وتكون نفقات الإقامة خارج دور العلاج في حدود ما تقرره لائحة بدل السفر الحكومية وفقاً لفئات أجر الإشتراك بالنسبة للمريض (أو المصاب).

(هـ) في حالة وفاة المريض (أو المصاب) تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بنفقات نقل جثته من مكان العلاج إلى محل إقامته. كما تلتزم بصرف مبلغ خمسين جنيهاً نفقات تجهيز الجثة والصندوق اللازم لعملية النقل بجميع لوازمه إذا حدثت الوفاة في مكان العلاج الذي يقع خارج البلد الذي فيه محل إقامته، وتلتزم بالنفقات الفعلية بحد أقصى ٣٠٠ جنيهاً في حالة الوفاة خارج الجمهورية. وتؤدى هذه النفقات لمن يصرف اليهم مصاريف الجنازة.

(و) تسرى القواعد المنصوص عليها بالمواد السابقة بالنسبة لإنتقال المريض (أو المصاب) إلى مكان إجراء الفحوص الطبية أو العملية لإعداد وتركيب جهاز التعويض اللازم وكذلك إنتقاله للتأهيل على إستعمال الجهاز.

كما تسري تلك القواعد بالنسبة لإنتقال المصاب إلى جهة العلاج لتقدير درجة العجز المستديم المتخلف عن الإصابه وكذلك إنتقاله لإعادة الفحص الطبى وفقاً لأحكام المادة ٥٨ من قانون التأمين الإجتماعى.

(ز) إذا إنتهت خدمة المصاب لأى سبب قبل إنتهاء علاجه تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بالإستمرار فى صرف نفقات الإنتقال المستحقة للمصاب وفقاً لأحكام هذا القرار.

### تعويض العجز المؤقت عن العمل:

يقوم المؤمن عليه أو المشرف على العمل بإبلاغ صاحب العمل أو مندوبه فوراً بأى حادث يقع فى مكان العمل يكون سبباً فى إصابته، والظروف التى وقع فيها ويتولى صاحب العمل عند حدوث الإصابة نقل

المصاب إلى مكان العلاج الذي تحدده له الهيئة العامة للتأمين الصحي، ويسلم للمصاب عند نقله أو لمرافقه صورة بلاغ الإصابة.

ويخطر صاحب العمل أو المشرف على العمل مكتب الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية المختص عن كل إصابة عمل تقع بين عماله فور وقوعها وذلك بالنسبة للمصابين من العاملين بالقطاع الخاص.

وعلى المؤمن عليه إبلاغ جهة الشرطة المختصة بإصابة العمل الناتجة عن حوادث الطريق عندما تسمح حالته بذلك، لتحرر مذكرة أو محضر بالحادثة. ويخطر صاحب العمل برقم المحضر وتاريخه للقيام بالالتزامات المقررة عليه.

وإذا أصيب المؤمن عليه المعار أو المنتدب خارج البلاد، فعليه أو على المستحقين عنه بحسب الأحوال التقدم بصورة من محضر تحقيق عن الحادث الذي أصيب فيه، يكون محررا بمعرفة جهة رسمية باللغة العربية أو مترجما ترجمة رسمية إلى هذه اللغة، ومصدقا عليه من السفارة أو القنصلية المصرية ومعتمدا من وزارة الخارجية المصرية.

وإذا ظهرت على المؤمن عليه أعراض مرض مهنخلال سنة من تاريخ إنتهاء خدمته من العمل المعرض فيه للإصابة بهذا المرض، فعلى صاحب العمل الذي يعمل لديه وقت ظهور المرض إتخاذ الإجراءات اللازمة لعلاجه وحصوله من الجهة المختصة علىحقوقه التيكفلها هذا التأمين. وعلى المؤمن عليه المذكور التقدم إلى الجهة المختصة لإتخاذ تلك الإجراءات إذا كان متعطلا.

قواعد تقدير وصرف تعويض الأجر:

- ١- يحسب التعويض بواقع ١٠٠% من الأجر ولايستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية: (م٥٧ من القانون)  
(أ) إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.  
(ب) إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك:  
١- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

٢- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة فى أمكنة ظاهرة فى محل العمل.  
وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥% من العجز الكامل.  
ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين (أ) و(ب) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذى يجرى فى هذا الشأن وفقا لحكم المادتين ٦٣ و ٦٤ من قانون التأمين الاجتماعى.

٢- يبدأ الحق فى صرف تعويض الأجر اعتبارا من اليوم التالى لوقوع الإصابة، وفى حالة تأخر المصاب فى التقدم إلى جهة العلاج المحددة له يصرف تعويض الأجر عن الأيام التى عولج فيها بجهة علاجية أخرى إذا اعتمدت هيئة التأمين الصحى الشهادات الطبية ومدة العلاج فى تلك الجهة.  
ويصرف تعويض الأجر دون إنتظار نتيجة تحقيق الشرطة فى الحالات التى يلزم فيها هذا التحقيق.  
أما بالنسبة إلى حالات إصابات العمل الناتجة عن حوادث الطريق فيشترط لصرف تعويض الأجر ورود نتيجة تحقيق الشرطة.

٣- يعتمد فى صرف تعويض الأجر عن مدة تخلف المصاب عن عمله بسبب الإصابة على الإخطار عن وقوع إصابة العمل (بلاغ الإصابة) والتقرير الطبى الأولى عن حالة المصاب وبطاقة التردد ويؤشر على بطاقة التردد بما يفيد إستلام المؤمن عليه لتعويض الأجر ويتم مراجعة مدد إنقطاع العامل عن العمل وما تم صرفه له من تعويض على الإخطار بانتهاء العلاج عند وروده من جهة العلاج.  
ويصرف تعويض الأجر للمصاب شخصا فإذا تعذر عليه الإنتقال لصرف التعويض جاز له أن يوكل عنه شخصا غيره فى صرف التعويض بموجب توكيل مصدق عليه إداريا كما يجوز أن ينتقل إليه مندوب صرف لتسليمه هذا التعويض.

٤- إذا إنتهت خدمة المصاب لأى سبب قبل إنتهاء علاجه تستمر الجهة الملتزمة بصرف تعويض الأجر فى صرف هذا التعويض طوال مدة عجزه عن تادية العمل بسبب الإصابة أو حتى ثبوت عجزه المستديم أو حدوث الوفاة مع مراعاة عدم إستحقاق تعويض الأجر إذا إنتهت خدمة

المصاب ببلوغه سن الستين أو سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به.  
ويصرف له في هذه الحالة المعاش أو التعويض المستحق له في التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة.

٥- إذا ثبت من التحقيق الذي يجرى بمعرفة الجهة المختصة أن الإصابة ليست إصابة عمل أو أن المصاب تعمد إصابة نفسه أو أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه ولم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥% من العجز الكامل، فللجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تعتبر فترة إنقطاع المؤمن عليه بسبب الإصابة إجازة مرضية ويتحمل العامل في هذه الحالة بالفرق بين تعويض الأجر الذي أدى إليه بسبب الإصابة والأجر أو تعويض الأجر المستحق له نظير الإجازة المرضية ويعتبر دينا عليه يخصم من أجره إذا كان صاحب العمل هو الملتزم بصرف تعويض الأجر أو من أجره أو مستحقاته لدى الهيئة المختصة في الحدود المقررة قانونا، إذا كانت الهيئة هي التي قامت بصرف تعويض الأجر.

٦- إذا كان المصاب معارا أو منتدبا خارج الجمهورية وإنتهت أو أنهت مدة الإعارة أو الإنتداب وكان لا يزال عاجزا عن تأدية عمله بسبب الإصابة التزمت الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بأداء هذا التعويض على أساس أجر الإشتراك لدى جهة العمل الأصلية إعتبارا من تاريخ عودته وذلك بعد التحقق من توافر الشروط اللازمة لإعتبار حالته إصابة عمل.

٧- يكون للمصاب الذي تخلف لديه عجز جزئي مستديم الحق في أن يحصل بدلا من المعاش المستحق له عن هذا العجز على تعويض الأجر المقرر في الحالتين الآتيتين:  
١- خلال فترة التأهيل الطبي.  
٢- في حالة الإنتكاس أو المضاعفة التي تنشأ عن الإصابة.  
ويقدر تعويض الأجر في هاتين الحالتين على أساس الأجر المسدد عنه الإشتراك عند إستحقاق صرف هذا التعويض.



## المبحث الثاني معاشات وتعويضات العجز الدائم والوفاة

### تقدير نسب العجز الجزئي الإصابي:

- أولاً: يتم تقدير نسب العجز الجزئي الإصابي وفقاً للقواعد الآتية (مادة ٥٥):
- ١- إذا كان العجز مبيناً بالجدول رقم (٢) المرافق لقانون التأمين الإجتماعي روعيت النسب المئوية من درجة العجز الكلي المبينة به (١).
  - ٢- إذا لم يكن العجز مما ورد بالجدول المذكور فتقدر نسبته بنسبة ما أصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة في الشهادة الطبية.
  - ٣- إذا كان للعجز المتخلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكسب في مهنته الأصلية فيجب توضيح نوع العمل الذي يؤديه المصاب تفصيلاً مع بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العجز في تلك الحالات على النسب المقررة لها في الجدول رقم (٢) المرافق لقانون التأمين الاجتماعي (١)

(١) الجدول رقم (٢):  
فيما يلي الجدول رقم (٢) المرافق لقانون التأمين الاجتماعي المصري للعاملين والذي تراعى النسب المئوية من درجة العجز الكلي المبينة به إذا كان العجز مبيناً بالجدول: (مادة ٥٨)  
أولاً: بتقدير درجات العجز في حالات الفقد العضوي:

رقم	العجز المتخلف	النسبة المئوية لدرجة العجز
١	بتر الذراع الأيمن إلى الكتف.....	٨٠%
٢	بتر الذراع الأيمن إلى ما فوق الكوع.....	٧٥%
٣	بتر الذراع الأيمن تحت الكوع.....	٦٥%
٤	بتر الذراع الأيسر إلى الكتف.....	٧٠%
٥	بتر الذراع الأيسر إلى ما فوق الكوع.....	٦٥%
٦	بتر الذراع الأيسر تحت الكوع.....	٥٥%
٧	الساق فوق الركبة.....	٦٥%
٨	الساق تحت الركبة.....	٥٥%
٩	الصمم الكامل.....	٥٥%
١٠	فقد العين الواحدة.....	٣٥%
	أيسر	أيمن
١١	بتر الإبهام.....	٢٥%
١٢	بتر السلامية الطرفية للإبهام.....	١٨%
	بتر السبابة.....	١٢%
	بتر السلامية الطرفية للسبابة.....	٦%
	بتر السلاميتين الطرفية والوسطى للسبابة.....	٨%
٣	بتر الوسطى.....	٨%
	بتر السلامية الطرفية الوسطى.....	٤%
	بتر السلاميتين الوسطى والطرفية.....	٦%
		٨%

ولوزير التأمينات زيادة النسب الواردة في الجدول المذكور أو إضافة حالات جديدة بناء على إقتراح مجلس الإدارة ويحدد القرار تاريخ العمل به.

١٤ =	بتر أصبع بخلاف السبابة والابهام والوسطى... %٥	%٦
	بتر السلامية والظرفية..... %٣	%٣
	بتر السلاميتين الظرفيتين..... %٤	%٥
١٥	بتر اليد اليمنى عند المعصم..... %٦٠	
١٦	بتر اليد اليسرى عند المعصم..... %٥٠	
١٧	بتر القدم مع عظام الكاحل..... %٤٥	
١٨	بتر القدم دون عظام الكاحل..... %٣٥	
١٩	بتر رؤوس مشطيات القدم كلها..... %٣٠	
٢٠	بتر الأصبع المشطية الخامسة للقدم..... %١٠	
٢١	بتر ابهام القدم وعظمة مشطية..... %١٠	
٢٢	بتر أصبع القدم بخلاف السبابة..... %٥	
٢٣	بتر السلامية الظرفية لابهام القدم..... %٤	
٢٤	بتر السلامية الظرفية لسبابة القدم..... %٣	
٢٥	بتر أصبع القدم بخلاف السبابة والابهام..... %٣	

ويراعى في تقرير درجات العجز في حالات الفقد العضوى ما يأتى:

- ١- أن تكون الجراحة قد التأمت التاماً كاملاً دون تخلف أية مضاعفات أو معوقات لحركات المفاصل المتبقية، كالندبات أو التليفات، أو التكدسات، أو الإلتهابات، أو المضاعفات الحسية أو غيرها وتزداد درجات العجز تبعاً لما يتخلف من هذه المضاعفات.
- ٢- فحالة وجود مضاعفات لحالة البتر فيجب وصف الحالة المسببة للعجز والمضاعفات في الشهادة الطبية كما تحدد درجات الاعاقة في كل حركة على تلك المفاصل بالنسبة للقواعد الطبيعية.
- ٣- فحالة وجود مضاعفات حسية يجب تحديدها ومدى زيادة أو نقص الحساسية ونوعها.
- ٤- إذا كان المصاب أعسر قدرت درجات عجزه الناشئة عن إصابات الطرف العلوي الأيسر بذات النسب المقررة لهذا العجز في الطرف الأيمن.
- ٥- إذا عجز أى عضو من أعضاء الجسم المبنية اعلاه عجزاً كلياً مستديماً عن أداء وظيفته اعتبر ذلك العضو فى حكم المفقود وإذا كان ذلك العجز جزئياً قدرت نسبته تبعاً لما أصاب العضو من عجز عن أداء وظيفته.
- ٦- فيما عدا الأحوال المنصوص عليها فى البند ٣ من المادة (٥٥) إذا نتج عن الإصابة فقد جزء أو أكثر من أحد أعضاء الجسم المبنية بالجدول قدرت النسبة المنوية لدرجة العجز فى حدود النسبة المقررة لفقد ذلك العضو ولا يجوز بأى حال من الأحوال أن تتعداها.

ثانياً: فى حالات فقد الإبصار

درجة الإبصار (١) نسبة قوة الإبصار	نسبة فقد الإبصار (٢) نسبة فقد الإبصار (٣) درجة عجز العين المصابة	
١٠٠	-	-
٩١	٩	٣
٨٤	١٦	٦
٧٠	٣٠	١١
٥٨	٤٢	١٥
٤٠	٦٠	٢٤
٢٠	٨٠	٢٨
١٤	٨٦	٣١
٨	٩٢	٣٣
٢	٩٨	٣٥
-	١٠٠	٣٥
-	١٠٠	٣٥ =

نظام التأمين الاجتماعى

## ثانياً: إعادة تقدير درجة العجز مع إعادة الفحص الطبي:

يجوز لكل من المصاب وجهة العلاج والهيئة القومية للتأمين الإجتماعى طلب إعادة الفحص الطبى مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز ومرة كل سنة خلال الثلاث سنوات التالية وعلى جهة العلاج أن تعيد تقدير درجة العجز فى كل مرة.

= ويراعى فى تقدير العجز المتخلف عن فقد الإبصار ما يأتى:

١- أن تقدر درجة العجز الناشئ من ضعف أبصار العين بواقع الفرق بين درجة العجز المقابلة لدرجة الإبصار للعين قبل الإصابة وبعدها إذا كان هناك سجل يوضح درجة إبصار تلك العين قبل الإصابة(عمود ٤).

٢- وفى حالة عدم وجود سجل بحالة الإبصار قبل الإصابة يعتبر أن العين كانت سليمة ٦/٦.

٣- مع مراعاة أحكام البند (١) يراعى فى حالة إصابة العين الوحيدة أن تقدر درجة العجز طبقاً لنسبة فقد الإبصار بها على اعتبار أن الإبصار الكامل لتلك العين ١٠٠% (عمود ٣).

٤- فى حالة فقد إبصار العين الوحيدة تعتبر عجزاً كاملاً.

٥- مع مراعاة أحكام البند (١) يراعى فى حالة الإصابة بكلتا العينين أن تقدر درجة العجز على أساس نصف مجموع قوة إبصار كل منهما أى باعتبار أن لكل عين ٥٠% (عمود ٣).

ثالثاً: فى حالة فقد السمع:

(أ) يعتبر السمع سليماً إذا كان ضعف السمع لا يتجاوز ١٥ ديسبيل لكل من الأذنين.

(ب) تحسب نسبة فقد السمع للأذن الواحدة بواقع درجة ونصف درجة مئوية نظير فقد ديسبيل واحد من القدرة السمعية فيما يزيد على ١٥ ديسبيل.

(ج) تعتبر نسبة فقد السمع ١٠٠% إذا كان متوسط الضعف فى القدرة السمعية للأذنين يصل إلى ٨٥ ديسبيل وتعتبر درجة العجز المتخلف فى هذه الحالة ٥٥% من العجز الكلى.

ويراعى فى تقدير درجات العجز المتخلف عن فقد السمع ما يأتى:

١- أن يقاس فقد السمع بالنسبة لمتوسط القدرة السمعية للاصوات التى يبلغ ترددها من ١٢٥ الى ١٠٠٠ سيكل ثانية. مع مراعاة أن يتم تقدير ضعف السمع بجهاز قياس السمع الكهربائى لإمكان الوصول بسهولة لهذه الدرجات من الذبذبات التى لايسهل عملها بالشوكة الرنانة.

٢- أن تقدر درجة العجز الناشئ عن ضعف السمع بواقع الفرق بين درجة السمع قبل الإصابة وبعدها إذا كان هناك سجل يوضح تلك الدرجة.

٣- فحالة عدم وجود سجل بحالة السمع يعتبرالسمع سليماً ١٠٠% تبعاً لسن العامل المصاب أى يضاف ٢/١ ديسبيل لكل سنة تزيد على ٤٥.

٤- مع مراعاة أحكام البند (٢) يراعى فى حالة إصابة الأذن الوحيدة أن تقدر درجة العجز طبقاً لنسبة السمع لتلك الأذن على اعتبار أن سمعها يعادل ١٠٠% من السمع الكامل.

٥- مع مراعاة أحكام البند (٤) يراعى فى حالة إصابة الأذنين بدرجات متفاوتة من ضعف السمع أن تقدرنسبة السمع تبعاً للنظام الآتى:

( أ ) النسبة المئوية لفقد السمع بالأذنين معا = (نسبة فقد السمع فالأذن الأقوى x ٥ +نسبة

فقد السمع فى الأذن الأضعف) ٦٥

(ب) تحسب درجة العجز المتخلف على أساس أن نسبة ١٠٠% من فقد السمع تعادل ٥٥%

من العجز الكامل.

ويشترط فى جميع ما تقدم أن تكون حالة العجز قد إستقرت إستقراراً تاماً.

ومع عدم الإخلال بحق المصاب في العلاج والرعاية الطبية لا يجوز إعادة تقدير درجة العجز بعد إنتهاء أربع سنوات من تاريخ ثبوت العجز.

وإستثناء من حكم الفقرة السابقة أجاز القانون لوزير التأمينات إطالة مدة إعادة التقدير في الحالات التي يثبت طبيا حاجتها لذلك، وقد صدر في هذا الشأن القرار ٧٨ لسنة ١٩٩٤ صادر في ١٨/٨/١٩٩٤ بشأن إطالة مدة إعادة تقدير درجة العجز إلى عشر سنوات بالنسبة لأمراض الغبار الرئوية (نوموكينوزس) التي تنشأ عن:-

١- غبار السليكا (سليكوزس) ٢- غبار الإسبستوس (إسبستوزس)  
٣- غبار القطن و غبار الكتان (بسينوزس) ٤- غبار بودرة التلك (تليكوزس)

على أن تكون إعادة الفحص كالاتي:-

" مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى "

" مرة كل سنة خلال الثلاث سنوات التالية "

" مرة كل سنتين خلال الست سنوات التالية "

وعلى جهة العلاج أن تعيد تقدير درجة العجز في كل مرة ولا يجوز إعادة التقدير بعد إنتهاء العشر سنوات المشار اليها.

قواعد تعويضات ومعاشات العجز المستديم أو الوفاة:

١- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوى المعاش بنسبة ٨٠% من المتوسط الشهري للأجور التي أديت على أساسها الإشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الإشتراك في التأمين أو مدة الإشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك بما لا يزيد على الحد الأقصى الرقمي للمعاش ولا يقل عن الأدنى.

ويزاد هذا المعاش بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة (إذا كان على قيد الحياة عند بلوغ سن الستين) أو حكما (إذا كان قد توفي قبل الستين) إذا كان العجز أو الوفاة سببا في إنهاء خدمة المؤمن عليه، وتعتبر كل زيادة جزءا من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية.

٢- إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥% فأكثر إستحق المصاب معاشا يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه بالبند السابق.

وإذا أدى هذا العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل يزداد معاشه وفقا لحكم الفقرة الأخيرة من البند السابق.

٣- مع مراعاة حكم العجز الجزئي المنهى للخدمة المشار اليه بحالات إستحقاق معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥% إستحق المصاب تعويضا يقدر بنسبة ذلك العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل المنصوص عليه في الفقرة الأولى من البند (١) وذلك عن أربع سنوات ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة.

٤- يكون معاش العجز الكامل أو الوفاة لمن لا يتقاضى أجرا من العاملين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاما والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل اللصيفي والمكلفين بالخدمة العامة عشرة جنيهات شهريا.  
ويسرى في شأن هذا المعاش حكم الفقرة الثانية من البند (١).

٥- إذا كان المصاب سبق أن أصيب بإصابة عمل روعيت في تعويضه القواعد الآتية (مادة ٥٦) :-

أ - إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة السابقة أقل من ٣٥% عوض المصاب عن إصابته الأخيرة على أساس نسبة العجز المتخلف عنها وحدها والمتوسط الشهري للأجور (التي أدبت على أساسها الإشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الإشتراك في التأمين، أو مدة الإشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك) وقت ثبوت العجز الأخير.

ب- إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة تساوى ٣٥% أو أكثر فيعوض على الوجه الآتى:

- إذا كان المصاب قد عوض عن إصابته السابقة تعويضا من دفعة واحدة يقدر معاشه على أساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها والمتوسط الشهري للأجور (التي أدبت على أساسها الإشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الإشتراك في التأمين، أو مدة الإشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك) وقت ثبوت العجز المتخلف عن الإصابة الأخيرة.

- إذا كان المصاب مستحقا لمعاش العجز يقدر معاشه على أساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها والمتوسط الشهري للأجور الأساسية (خلال السنة الأخيرة من مدة الإشتراك في التأمين، أو مدة الإشتراك في

التأمين إن قلت عن ذلك) والمتوسط الشهري للأجور المتغيرة (عن كامل مدة الإشتراك عنها وقت ثبوت العجز المتخلف عن الإصابة الأخيرة) بشرط ألا يقل ذلك المعاش عن معاشه عن الإصابة السابقة.

## أحكام عامة

١- تلتزم الجهة المختصة بجميع الحقوق المقررة حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول.

٢- تلتزم الهيئة التأمينية بالحقوق الخاصة بإصابات العمل لمدة سنة ميلادية من تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه وذلك إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهني خلالها (وكانت المهنة أو الصناعة التي يشتغل بها قبل إنتهاء خدمته تؤدي إلى الإصابة بهذا المرض)، سواء أكان بلا عمل أو كان يعمل في صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض. (١)

### (١) أمراض المهنة:

يحدد القانون المصري للتأمين الإجتماعي للعاملين أمراض المهنة في جدول مفتوح ملحق بالقانون يجوز ضم حالات أخرى إليه (الجدول رقم ١) وفيما يلي شروط وأوضاع إجراءات الفحص الطبي الدوري للعاملين المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية (صدر في هذا الشأن قرار وزير التأمينات رقم ٢١٨ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقرار ٧٨ لسنة ١٩٧٨) :

(أ) تلتزم الهيئة العامة للتأمين الصحي بفحص المؤمن عليهم المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية المنصوص عليها بالجدول رقم (١) المرافق لقانون التأمين الإجتماعي. وتحصل الهيئة المذكورة طلب رسم مقداره ٥٠٠ مليم (خمسمائة مليم) عن كل مؤمن عليه تقوم بفحصه ويتحمل صاحب العمل بقيمة هذا الرسم.

(ب) يجري الفحص الطبي الدوري للمؤمن عليهم في الأوقات الدورية الآتية:

أولاً: مرة كل ستة أشهر بالنسبة إلى العمال المعرضة للأمراض المهنية الآتية:

- ١- التسمم بالرصاص ومضاعفاته إذا كانت طبيعة العمل تعرضهم لأبخرة الرصاص.
- ٢- الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الراديوم والمواد المماثلة ذات النشاط الإشعاعي وأشعة أكس.
- ٣- التسمم بثاني كبريتور الكربون ومضاعفاته (أحد مركبات الكبريت).
- ٤- التأثير بالكروم وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفاته في عمليات الدباغة.
- ٥- التسمم بالبتترول ومركباته أو مثيلاته أو مشتقاتها ومضاعفات ذلك التسمم.

ثانياً: مرة كل سنة بالنسبة إلى العمال المعرضين للأمراض المهنية الآتية:

- ١- التسمم بالرصاص ومضاعفاته - في غير العمليات أو الأعمال التي تعرض العمال لأبخرة الرصاص.
- ٢- التأثير بالكروم وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفات - في غير صناعة الدباغة.
- ٣- التسمم بالزئبق ومضاعفاته.
- ٤- التسمم بالانتيمون ومضاعفاته.
- ٥- التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته.
- ٦- التسمم بالفسفور ومضاعفاته.

٣- لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه التمسك ضد الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى بالتعويضات التى تستحق عن الإصابة طبقاً لأي قانون آخر.  
كما لا يجوز لهم ذلك أيضاً بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه.

= ٧- التسمم بالمنجنيز ومضاعفاته.  
٨- التسمم بالكبريت ومضاعفاته.  
٩- سرطان الجلد الأولى والتهابات الجلد والعيون المزمنة.  
١٠- تأثير العين من الحرارة والضوء وما ينشأ عنها من مضاعفات.  
١١- التأثير بالنيكل وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفات.  
١٢- التسمم بالبتروول أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته.  
١٣- التسمم بالكور فورم ورابع كلورور الكربون.  
١٤- التسمم برابع كلورور الأثيل وثالث كلورور الأثيلن والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الأيدروكربونية من المجموعة الأليفاتية.  
ثالثاً: مرة كل سنتين بالنسبة إلى العمال المعرضين للإصابة بباقي الأمراض المبينة بالجدول رقم (١) المرافق لقانون لتأمين الإجتماعى.

(ج) يراعى فى الفحص الطبى الدورى أن يبين ما يأتى:  
١- حالة الدم والجهاز العصبى والجهاز الهضمى والبولى بالنسبة إلى العمال المعرضين للتسمم بالرصاص.  
٢- حالة الجهاز العصبى والجهاز الهضمى والبولى بالنسبة إلى العمال المعرضين للتسمم الزئبق.  
٣- حالة الجهاز الهضمى والجهاز العصبى والجلد والأغشية المخاطية بالنسبة إلى العمال المعرضين للتسمم بالزرينخ.  
٤- حالة الجهاز الدورى والمجارى التنفسية العليا بالنسبة إلى العمال المعرضين للتسمم بالأنتيمون.  
٥- حالة الفك الأسفل والأسنان والعظام بالنسبة إلى العمال المعرضين للتسمم بالفوسفور.  
٦- حالة الدم والجهاز العصبى والجلد بالنسبة إلى العمال المعرضين للتسمم بالبنزول.  
٧- حالة الجهاز العصبى والصدر والجلد بالنسبة إلى العمال المعرضين للتسمم بالمنجنيز.  
٨- حالة الجهاز التنفسى والقلب والأغشية بالنسبة إلى العمال المعرضين للتسمم بالكبريت.  
٩- حالة الجلد للعمال المعرضين للتأثر بالكروم والنيكل.  
١٠- حالة الجهاز التنفسى والعيون للعمال المعرضين للتسمم بالكلور الفورور البروم.  
١١- حالة الجهاز التنفسى والجلد والعيون للعمال المعرضين للتسمم بالبتروول.  
١٢- حالة الكبد والكلى والقلب والجهاز العصبى للعمال المعرضين للتسمم بالكورفورم ورابع كلورور الكربون ورابع كلورور الأثيل وثالث كلورور الأثيلن والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الأيدروكربونية من المجموعة الأليفاتية.  
١٣- حالة الدم والجلد والعيون ومدى إمتصاص الإشعاع بالنسبة إلى العمال المعرضين للأمراض والأعراض الباثولوجية التى تنشأ عن الراديووم أو المواد ذات النشاط الإشعاعى وأشعة أكس.  
١٤- حالة الجلد والعيون بالنسبة إلى العمال المعرضين للإصابة بسرطان الجلد الأولى والتهابات الجلد والعيون المزمنة.

١٥- حالة العيون بالنسبة إلى العمال المعرضين لتأثر العين من الحرارة والضوء.  
١٦- حالة الجهاز التنفسى (الصدر) بما فى ذلك الفحص بالأشعة بالنسبة للعمال المعرضين لأمراض الغبار الرنويه (نيومونكوزيس) ومرض الدرن.

(د) تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحى إجراء فحص طبي إبتدائى عام لكل مرشح لعمل يعرضه لأحد الأمراض المهنية المنصوص عليها بالجدول رقم (١) المرافق لقانون التأمين الإجتماعى للتحقق من لياقته صحياً للقيام بهذا العمل، وذلك قبل تسلمه العمل.  
ويراعى فى إجراء الفحص الطبى طبيعة العمل ونوع المرض المعرض له المرشح للعمل وتثبت نتيجة الفحص الطبى الإبتدائى والدورى لكل عامل على البطاقة الخاصة به وتسجل النتائج أمام اسم كل عامل فى السجل المعد لهذا الغرض على أن يلتزم صاحب العمل بتوفير البطاقة والسجل المشار اليهما وفقاً للنماذج التى تعد لهذا الغرض.

وللجهة الطبية القائمة بالفحص الطبى الدورى إعادة فحص أى عامل معرض لمرض مهنة بعد مدة من الفترات الدورية المنصوص عليها فى هذا القرار إذا وجد أن حالته الصحية تستدعى ذلك.  
ويجب مراعاة السرية التامة فيما يتعلق بنتائج الفحص الطبى ولا يجوز تداول هذه المعلومات إلا بين المختصين ويجوز إعطاء صورة من البيانات للعمال بناء على طلب كتابى منه.

٤- يجمع المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقون بين المعاشات المقررة في تأمين إصابات العمل وبين الأجر أو بين الحقوق الأخرى المقررة بهذا القانون وفقا لما يأتي:

١- يجمع المؤمن عليه بين معاش الإصابة وبين أجره بدون حدود  
٢- يجمع المؤمن عليه بين معاش الإصابة وتعويض البطالة عند توافر شروط إستحقاقه بدون حدود.

٣- يجمع المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقون بين معاش الإصابة والمعاش المنصوص عليه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وذلك بما لا يجاوز أجر تسوية المعاش أو الأجر الأكبر الذي سوى على أساسه أى المعاشين محسوبا وفقا لأحكام هذا القانون بحسب الأحوال وبما لا يجاوز الحد الأقصى المنصوص عليه في المادة ٢٠ بالنسبة إلى مجموع المعاشين عن الأجر الأساسي (١). وبالنسبة إلى معاش الأجر المتغير يتعين ألا يجاوز مجموع المعاشين الحد الأقصى النسبي لمعاش أقصى أجر إشتراك متغير وذلك مع مراعاة أنه إذا كان المعاش المستحق عن مدة الخدمة الأولى مربوطا وفقا لأحد قوانين الكادرات الخاصة يسوى المعاش عن مدتي الخدمة باعتبارهما وحدة واحدة بمراعاة الحد الأقصى للمعاش عن كل من الأجر الأساسي والمتغير أو يسوى معاش مدة الخدمة الجديدة وفقا لقواعد تسوية المعاش لبلوغ سن التقاعد ويضاف إلى المعاش الأول ويربط للمؤمن عليه معاشا بمجموعهما بمراعاة الحدود القصوى (م ٥/٤٠ من القانون).

(١) وفقا للقوانين ٣٠ لسنة ١٩٩٢ و ٩٤ لسنة ١٩٩٨ تزايد الحد الأقصى الرسمى لمعاش الأجر الأساسى مع ضم العلاوات الخاصة على النحو التالى:

التاريخ	الحد الأقصى للأجر الأساسى	الحد الأقصى للمعاش	الحد الأدنى لمعاش ذوي العلاوات الخاصة
٩٢/٦/٣٠	٢٥٠,٠	٢٠٠	
٩٢/٧/١	٣٠٠,٠	٢٤٠	
٩٣/٧/١	٣٣٧,٥	٢٧٠	
٩٤/٧/١	٣٧٥,٠	٣٠٠	
٩٥/٧/١	٤١٢,٥	٣٣٠	
٩٦/٧/١	٤٥٠,٠	٣٦٠	٦٠
٩٧/٧/١	٥٠٠,٠	٤٠٠	٦٥
٩٨/٧/١	٥٢٥,٠	٤٢٠	٧٠
٩٩/٧/١	٥٥٠,٠	٤٤٠	٧٥
٢٠٠٠/٧/١	٥٧٥,٠	٤٦٠	٨٠
٢٠٠١/٧/١	٦٠٠,٠	٤٨٠	٨٥
٢٠٠٢/٧/١	٦٢٥,٠	٥٠٠	٩٠
٢٠٠٣/٧/١	٦٥٠,٠	٥٢٠	٩٥



٥- يجمع صاحب المعاش وفقا لقوانين التأمين والمعاشات للقوات المسلحة بين معاشه الأساسى والإضافى وفقا لهذه القوانين وبين معاش الإصابة عن الأجر الأساسى والأجر المتغير المشار اليه فى البند السابق بما لا يجاوز الحد الأقصى للجمع بين معاش الأجر الأساسى والأجر المتغير وفقا لأحكام قانون التأمين الإجتماعى للعاملين.

**الحقوق بالنسبة إلى الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل:**

وفقا لقانون التأمين الإجتماعى تعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد الصادر بها قرار وزير التأمينات ٧٤ لسنة ١٩٨٥ بتاريخ ١٩٨٥/٩/٨ المعدل بالقرار رقم ٢١ لسنة ١٩٨٧ على النحو التالى:

( أ ) تعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى كانت سن المصاب أقل من الستين وتوافرت فى الإصابة الشروط التالية مجتمعة:

١- أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتجا عن بذل مجهود إضافى يفوق المجهود العادى للمؤمن عليه سواء بذل هذا المجهود فى وقت العمل الأسمى أو فى غيره.

٢- أن يكون المجهود الإضافى ناتجا عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين فى وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل، أو تكليفه بإنجاز عمل معين فى وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأسمى.

٣- أن يكون هناك إرتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل والحالة المرضية.

٤- أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد أو الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية.

٥- أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة.

٦- أن ينتج عن الإرهاق أو الإجهاد فى العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التالية:

( أ ) نزيف المخ أو إنسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات أكلينيكية واضحة

( ب ) الإنسداد بالشرايين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة.

٧- إلا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة سابقة.

(ب) تنشأ بالهيئة المختصة لجنة تختص بالبت في مدى توافر الشروط المنصوص عليها في البند (أ) يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الإدارة ويكون من بين أعضائها طبيبين من الهيئة العامة للتأمين الصحي تختارهما الهيئة ويحدد القرار قواعد وإجراءات عمل اللجنة. (١) ويكون للجنة طلب أية مستندات، كما يكون لها الإستعانة بمن تراه من التخصصات الطبية المختلفة لإبداء الرأي. وتعد اللجنة جلساتها بمقر الإدارة المركزية للجان الطبية بالهيئة العامة للتأمين الصحي مرة أسبوعياً لمناقشة الحالات.

(ج) تتولى الجهة المختصة بالعلاج مباشرة علاج المصاب ورعايته طبياً إلى أن يشفى أو يثبت عجزه أو تقع وفاته. وفي حالة تعذر نقل المصاب للعلاج بالجهة المختصة تلتزم برد ما تكلفه من نفقات علاجه بما لا يزيد على فئات العلاج المعمول بها لديها وعليها أن ترد نفقات العلاج بالكامل إذا قرر طبيها أن حالة المصاب لا تسمح بنقله للعلاج بمستشفياتها وأن هذه النفقات ضرورية للعلاج.

(د) تقدر الهيئة العامة للتأمين الصحي العجز المتخلف عن الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل وفقاً للجدول التالي:

الحالة المرضية	نسبة العجز %
( أ ) نزيف بالمدخ أو انسداد شرايين المدخ ينتج عنه	١٠٠
شلل نصفي غير قابل للشفاء	٨٠
خزل نصفي مع فقد النطق	

(١) وتنشأ بالمركز الرئيسي للهيئة المختصة لجنة لفحص المنازعات تختص بالفصل في التظلمات المشار إليها ويصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الإدارة على أنه يكون من بين أعضائها طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحي.

ويبتع في شأن إجراءات ومواعيد اللجنة والفصل في المنازعة، والإخطار بالقرار الذي تصدره أحكام القرار الوزاري رقم ١٩٧٦/٣٦٠ الصادر بتشكيل وإجراءات لجان فحص المنازعات. وإذا إنتهت اللجنة إلى رفض الطلب كان لصاحب الشأن حق إعادة التظلم لوزير التأمينات خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره.

وتشكل بوزارة التأمينات لجنة لاعداد الحالة للعرض على الوزير من:

- ١- نائب رئيس صندوق التأمين الاجتماعي الحكومي للشئون الفنية.
- ٢- نائب رئيس صندوق التأمين الاجتماعي لغير العاملين بالقطاع الحكومي للشئون الفنية.
- ٣- نائب رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي.
- ٤- وكيل وزارة التأمينات.

نسبة العجز %	الحالة المرضية
٦٠	خزل نصفي مع صعوبة فى النطق
٤٠-٢٠	خزل نصفي أيمن
٣٠-١٥	خزل نصفي أيسر
٧٠	شلل بالطرف العلوي الأيمن
٥٠	شلل بالطرف العلوي الأيسر
٣٥	خزل بالطرف العلوي الأيمن
٢٥	خزل بالطرف العلوي الأيسر
٥٠-١٠	فقد النطق
	(ب) إنسداد الشرايين التاجية للقلب ينتج عنه
٢٠-١٠	تلف عضلات القلب
٦٠-٢٠	بعض أعراض ظاهرة
٨٠-٦٠	عدم تكافؤ القلب

(هـ) يجوز لأصحاب الشأن التظلم من القرار الذي تصدره اللجنة بعدم توافر الشروط اللازمة لإعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بهذا القرار.

تشكيل لجنة التحكيم الطبي وتنظيم عملها:

صدر فى هذا الشأن قرار وزير التأمينات رقم ٢١٥ لسنة ١٩٧٧ مقررًا ما يلي:

١- تشكل لجنة التحكيم الطبي على الوجه التالى:

(أ) طبيب الصحة المهنية بمديرية القوى العاملة الواقع فى دائرة إختصاصها مكان العمل مقررًا

(ب) طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحى.

(ج) طبيب أخصائى يختاره مقرر اللجنة من مديرية الشؤون الصحية أو من إحدى المستشفيات الجامعية حسب حالة المؤمن عليه طالب التحكيم.

٢- يحزر طلب التحكيم الذى يقدمه المؤمن عليه على النموذج الذى يعد لهذا الغرض، ويسلم الطلب مرفقا به الشهادات الطبية المؤيدة له بإيصال إلى مكتب التأمينات الإجتماعية المختص أو وحدة التأمين والمعاشات التابع لها المؤمن عليه بحسب الأحوال. ويجوز أن يرسل طلب التحكيم بكتاب موسى عليه بعلم الوصول إلى المكتب أو الوحدة المشار إليها.

٣- على المؤمن عليه أداء رسم تحكيم قدره مائة قرش إلى خزينة الجهة المنصوص عليها بالفقرة السابقة. وفي حالة إرسال طلب التحكيم بالبريد يؤدي هذا الرسم بحوالة بريدية لحساب الجهة المذكورة.

٤- يسقط حق المؤمن عليه في التحكيم في الحالتين الآتيتين:  
- إذا لم يتقدم بطلب التحكيم في المواعيد المنصوص عليها بالقانون.  
- إذا لم يتم بأداء رسم التحكيم.

٥- تعقد لجنة التحكيم الطبي بمقر طبيب الصحة المهنية بمديرية القوى العاملة المختصة أو في مكان وجود المؤمن عليه إذا ثبت بشهادة طبية عدم قدرته على الانتقال إلى مقر اللجنة.  
وإذا كان مكان وجود العامل واقعا في دائرة إختصاص لجنة تحكيم أخرى فعلى مقرر اللجنة إحالة أوراق النزاع إلى مقرر اللجنة المشار إليها.  
ويجوز لطرفي النزاع تقديم أية بيانات أو مستندات أو شهادات طبية إلى اللجنة التحكيم الطبي حتى اليوم السابق على موعد انعقادها.  
وعلى لجنة التحكيم الطبي أن تراعى حالة المؤمن عليه وقت صدور قرار جهة العلاج المطعون فيه.  
ويجب أن يكون قرار اللجنة مسببا ومتضمنا الآراء التي أبديت في شأن النزاع.

٦- على مقرر لجنة التحكيم الطبي إخطار الهيئة المختصة بالقرار الذي اتخذته اللجنة خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ صدوره.  
وعلى الهيئة المختصة إخطار المؤمن عليه بقرار اللجنة بكتاب موسى عليه بعلم الوصول خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ وصول الإخطار إليها وعليها تنفيذ ما يترتب عليه من التزامات.  
وتقوم الهيئة العامة للتأمين الصحي إذا صدر قرار لجنة التحكيم الطبي في صالح المؤمن عليه بصرف مبلغ جنيته واحد لكل من طبيب الصحة المهنية والطبيب الذي يختاره مقرر اللجنة.  
وتلتزم الهيئة المختصة إذا صدر قرار اللجنة في غير صالح المؤمن عليه بصرف المبلغ المشار إليه لكل طبيب من الأطباء أعضاء اللجنة.

## الفصل الرابع تعويضات المرض والتعطل اللإرادی

المبحث الأول: تعويضات العجز المؤقت المرضى  
المبحث الثانى: تعويضات التعطل اللإرادی

## المبحث الأول تعويضات العجز المؤقت المرضى

العلاج والرعاية الطبية:  
ذات الأحكام الخاصة بحالات الإصابة.

مستوى وحالات إستحقاق تعويض العجز المؤقت:

١- إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عملة تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضا يعادل ٧٥% من أجره اليومي المسدد عنه الإشتراكات لمدة تسعين يوما وتزداد بعدها إلى ما يعادل ٨٥% من الأجر المذكور. ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجر (١). (مادة ٧٨)

ويستمر صرف التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تجاوز مدة ١٨٠ يوما في السنة الميلادية الواحدة.

٢- وإستثناء من الأحكام المتقدمة يمنح المريض بالدرن أو بالجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضا يعادل أجره كاملا طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته إستقرارا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه كاملا.

وتحدد الأمراض المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة بالإتفاق مع وزير القوى العاملة (٢ و٣).

(١) لا يسرى الحد الأدنى للتعويض على تعويض الأجر المتغير (م ٩/١٢ من القانون ٤٧ لسنة ٨٤).

(٢) الأمراض المزمنة والمستعصية التي تعتبر في حكم العجز الكامل: راجع في هذا قرار وزير التأمينات رقم ٢١٦ لسنة ١٩٨٠.

(٣) الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة إستثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضا يعادل أجره كاملا:

صدر في هذا قرار وزير الصحة رقم ٢٥٩ لسنة ٩٥ الصادر في ٩٥/٦/٢٤ (حل محل ٦٩٥ لسنة ٨٤ المعمول به إعتبارا من ٨٤/١١/١٧ والذي كان قد حل محل القرار ٦٣ لسنة ٧٦) وقد نص على الآتي:

- ١- يشترط الحالة المرضية التي يمنح العامل بسببها اجرا كاملا طبقا للمادة السابقة ما يأتي:
  - أ - أن يكون المرض من بين الأمراض المزمنة الواردة بالجدول المرفق.
  - ب - أن يكون مانعا من تأديته العمل.
  - ج - أن تكون الحالة قابلة للتحسن أو الشفاء.

=

### ٣- ويجوز للجهة الملتزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه

٢- يستمر منح تعويض الأجر الكامل إلّا إن يشفى المريض أو تستقر حالته إستقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو تبين عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في أجازة مرضية بأجر كامل حتّى يبلغ السن المقررة قانوناً بترك الخدمة إذا كان من العاملين المدنيين بالدولة.

٣- تتولى اللجان التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي والمجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة وأية لجان طبية عامة تتبع جهات رسمية كل في حدود اختصاصه الكشف على العاملين الخاضعين لأحكام القانونين المشار إليهما لتقرير ما إذا كان المرض مزمناً من عدمه.

٤- يتم تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض أجازة إستثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة لها وفقاً للجدول التالي:

- ١- الأورام الخبيثة ومضاعفاتها بأي جزء من أجزاء الجسم إذا ثبت تشخيصها بصفة قاطعة.
- ٢- الأمراض العقلية بعد ثبوتها.
- ٣- الجرام النشط أو مضاعفاته.
- ٤- أمراض الدم الخبيثة أو المزمنة: مثل مرض تزايد كرات الدم الحمراء - اللوكيميا بجميع أنواعها - الأنيميا الخبيثة إذا كانت مصحوبة بمضاعفات - الأنيميا المزمنة إذا قلت نسبة الهيموجلوبين على ٥٠% (خمس في المائة) - الهيموفيليا - نقص صفائح الدم عن أربعين الفا في المليتر المكعب.
- ٥- أمراض الجهاز الدوري: الإرتفاع الشديد في ضغط الدم السيستولي ابتداءً من ٢٠٠ ملليمتر زئبق أو ضغط الدم الدياستولي ابتداءً من ١٢٠ ملليمتر زئبق أو ضغط الدم مصحوباً بمضاعفات شديدة مثل تضخم وإجهاد عضلة القلب - ليورزم جدار الأورطي - هبوط القلب إلى أن يصبح متكافئاً - المضاعفات الناشئة عن قصور الدورة التاجية التي توصلها رسامات القلب أو الأبحاث الأخرى أو تلك الناشئة عن جلطة القلب وهي: التذبذب الأذيني أو البطيني - ليورزم البطين - انسداد الضفيرة اليسرى أو الرئيسية المصحوب بهبوط في القلب - أمراض القلب الخلفية والمزمنة المصحوبة بمضاعفات شديدة مثل عدم تكافؤ القلب أو التذبذب الأذيني أو البطيني إلى أن يصبح القلب تكافئاً - المضاعفات الناشئة عن أمراض القلب الخلفية والمزمنة - التهاب وإسداد الأوعية الدموية لأسباب مختلفة ومضاعفاتها مثل (مرض رينولدز ومرض بروجوز) - التهاب وإرتشاح بالعشاء التاموري للقلب أو التهاب العشاء المبطن للقلب أو التهاب عضلة القلب إلى أن تستقر الحالة.
- ٦- أمراض الجهاز التنفسي: الدرن الرئوي النشط - الساركويدوز - السليكوزس - الإزيبستوزس - الجاسوزس - الإنسكاب البلوري بجميع أنواعه - الخراج الرئوي - تمدد الشعب الهوائية المتقدم المصحوب بالتهاب صديدي أو تكهفات صدرية - الإمفزيما واسعة الإنتشار التي تشمل الرئتين المصحوبة بهبوط في وظائف التنفس والتتؤدى إليهبوط فالقلب.
- ٧- أمراض الجهاز الهضمي: المضاعفات الناشئة عن تمدد الأوردة بالمرئ - الإستسقاء بالبطن بأنواعه - اليرقان بأنواعه إذا كانت نسبة البيليروبين بالسيروم ٢ ملليجرام في المائة فأكثر - الإلتهاب البريتوني لأسباب مختلفة - الإلتهاب المزمن بالبنكرياس - الإلتهاب الكبدى المزمن النشط مع دلائل الفيروس "ب" أو "س" المصحوب بتدهور في وظائف الكبد (ثلاثة أمثال الحد الأقصى للمستوى الطبيعي) - الإلتهاب الكبدى الوبائي فيروس (س) إذا كانت وظائف الكبد ثلاثة أمثال الحد الأقصى للمستوى الطبيعي.
- ٨- أمراض الجهاز العصبي: الشلل العضوي بالأطراف - الشلل الرعاش - التليف المنشر - الكوريا - حثكف النخاع الشوكي - أورام المخ - مرض ضمور العضلات المتردد أو ضمور العضلات الذاتى أو الكلال العضلى الخطير - ضمور خلايا المخ المصحوب بتغيرات عصبية شديدة - الخزل الشديد الرباعي أو النصفى المصحوب بضمور في العضلات والذي يمنع من التأنبه الوظيفية للعضو.
- ٩- أمراض الجهاز البولي والتناسلي: هبوط كفاءة الكليتين المزمن أقل من ٥٠% (خمس في المائة) عن الطبيعي أو كرياتينين السيروم أكثر من ٣ ملليجرام - النزيف الرحمى الشديد المزمن المصحوب بانيميا ثانوية مستمرة لا تتحسن بالعلاج إذا قلت نسبة الهيموجلوبين عن ٥٠% - النزيف البولي الشديد المصحوب بانيميا ثانوية مستمرة لا تتحسن بالعلاج إذا قلت نسبة الهيموجلوبين عن ٥٠%.
- ١٠- أمراض الغدد الصماء والتمثيل الغذائى والجهاز اللمفاوى: التسمم الدرقي - هبوط نشاط الغدة الدرقية الشديد - مرض أديسون - مرض هودجكن - مضاعفات البول السكرى مثل ظهور الأسيتون فى البول أو التغيرات السكرية بالشبكية أو قرح سكرية أو غرغرينا - مرض فقد المناعة (الايذز) المصحوب بأعراض نشطة عند ثبوت تشخيصه من معامل وزارة الصحة.
- ١١- أمراض الجهاز الحركي: تيبس مفاصل العمود الفقرى المصحوب بتغيرات عصبية شديدة - الإنزلاق الغضروفى المصحوب بشلل - مرض الروماتيد النشط - نكروز العظام ودرن العظام.

عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.

٤- وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع أعمال أحكام استحقاق تعويض الأجر دون حاجة إلى صدور قرار وزير الصحة بامتداد التأمين الصحي حتى لا يؤدي تأخير الإنتفاع بالتأمين الصحي إلى تخفيض أجر الإشتراك خاصة المتغير الذي يرتبط إستحقاقه بممارسة العمل ويشترط لإستحقاق حده الأدنى مدة إشتراك متصلة.

٥- تستحق المؤمن عليها في حالة الحمل والوضع تعويضاً عن الأجر يعادل ٧٥% من الأجر المشار اليه في الفقرة الأولى من المادة (٧٨) تؤديه الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر وذلك عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل أو بأنظمة العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام بحسب الأحوال بشرط ألا تقل مدة إشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر. (مادة ٧٩)

أسس حساب تعويض الأجر:

وبناء على فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الصادرة بجلستها المنعقدة في ١١/٢/١٩٨٨ والتي إنتهت إلى إستحقاق العامل المريض بمرض مزمن تعويض أجر يعادل أجره كاملاً

= ١٢- الأمراض الجلدية المزمنة النشطة مثل: الصدفية المنتشرة - مرض ذى الفقاعة المزمن النشط.....  
الأكزيما المنتشرة - مرض الحزاز تافروموزي المزمن النشط الواسع الانتشار - مرض التقشير الجلدي الإنتهائي المنتشر.  
١٣- أمراض النسيج الضام مثل: مرض القناع الأحمر المنتشر - الإسكروديما المنتشرة النشطة - الإنتهاب الجلدي العضلي (درمايوسابتس) المنتشر النشط - مرض بهجت "إذا قلت قوة الإبصار عن ٣٦/٦ بالعينين معاً".  
١٤- أمراض العيون: الإنتهابات أو القرحة المزمنة بالقرنية - الإنتهاب القرصي أو الهدبي أو المشيمي المزمن - الكتاركتا إذا قلت قوة الإبصار عن ٦٠/٦ بالعينين معاً - الإنفصال الشبكي - الأغلوكوما - الإنتهابات الشبكية والإرتشاحات والأنزفة الداخلية إذا قلت قوة الإبصار عن ٣٦/٦ بالعينين معاً - الإنتهابات والإنسداد بالأوعية الدموية بالعين - التهاب أو تورم العصب البصري - الضمور الشبكي التلوني المصحوب بشحوب بالعصب البصري إذا قلت قوة الإبصار عن ٣٦/٦ بالعينين معاً - جراحة الجسم الزجاجي.  
١٥- ويعتبر في حكم الأمراض المزمنة الحالات الآتية:  
- الإصابات الشديدة وهي التي تستلزم وقت طويل في العلاج مثل كسر عظام الحوض أو الفخذ أو الكسور المضاعفة أو تكون هذه الإصابات مصحوبة بمضاعفات تستلزم وقت طويل للعلاج أو تستدعي علاجها أكثر من ٣ شهور.  
- العمليات الجراحية الكبرى أو العمليات التي تتطلب علاجاً طويلاً أو التي نتج عنها مضاعفات تمنع من تادية العمل مثل تحشر الأوعية الدموية أو التقيح أو الإنتهاب البريتوني.  
- الحميات الشديدة المصحوبة بارتفاع مستمر للحرارة أو بمضاعفات تستدعي علاجها أكثر من ٣ شهور مثل التيفود وحمى البحر الأبيض المتوسط والحمى المخية.  
- المخالطون لمريض بأحد الأمراض المعدية مما ترى السلطة الصحية المختصة منعهم من مزاوله أعمالهم حرصاً على الصحة العامة وللمدة التي تراها.

نظام التأمين الاجتماعي



(الأساسى والمتغير) وفقا للمادة ٧٨ من قانون التأمين الإجتماعى وذلك أثناء إجازته الإستثنائية إلى أن يثبت عجزه التام. يراعى مايلى: (منشور وزارى عام رقم ٦ لسنة ١٩٨٨)

١- يستحق المؤمن عليه المريض بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة المحددة بقرار من وزير الصحة تعويضا يعادل كامل أجر إشتراكه الأساسى والمتغير وذلك إعتبارا من:

(أ) تاريخ صدور قرار وزير الصحة بإنتفاع الجهة التى يعمل بها المؤمن عليه بتأمين المرض إذا كانت من القطاع الخاص.

(ب) تاريخ صدور قرار الصحة بإنتفاع الجهة التى يعمل بها المؤمن عليه بتأمين المرض أو من أول يوليو ١٩٨٧ أيهما أسبق إذا كانت الجهة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة أو وحدات القطاع العام.

٢- يتحدد أجر الاشتراك المتغير الذى يحسب على أساسه تعويض الأجر بما كان يستحقه المؤمن عليه من هذا الأجر بإفتراض مباشرته لعمله وإذا كانت بعض عناصر هذا الأجر يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو مستوى أداء المؤمن عليه فيتحدد حساب هذه العناصر بمتوسط ما إستحق عنه إشتراكات خلال سنة الإشتراك عن هذا الأجر السابق على الإجازة المرضية أو مدة إشتراكه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك.

٣- يتحدد تعويض الأجر عن جزء الشهر بقسمة تعويض الأجر الشهرى المحسوب وفقا لما تقدم على ثلاثين يوما مضروبا فى عدد الأيام المستحق عنها التعويض.

٤- يصرف تعويض أجر للمؤمن عليه طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته إستقرارا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا أو بلوغه سن التقاعد أيهما أسبق.

٥- يصرف تعويض الأجر فى المواعيد المحددة لصرف الأجور للمؤمن عليه المريض شخصا وإذا تعذر على المؤمن عليه الإنتقال لصرف تعويض الأجر جاز له أن يوكل شخصا غيره فى صـرفه بموجب توكيل مصدق عليه إداريا، كما يجوز أن ينتقل اليه مندوب الصرف لتسليمه هذا التعويض.

٦- تلتزم الجهة التى يعمل بها المؤمن عليه بصرف تعويض الأجر إذا كان من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة أو القطاع العام أو القطاع الخاص المرخص له بصرف تعويض الأجر.

- ٧- يجوز للجهة الملتزم بصرف تعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يتخلف فيها المؤمن عليه عن إتباع تعليمات العلاج.
- ٨- يستمر صاحب العمل خلال فترة إسـتحقاق المؤمن عليه تعويض الأجر في أداء اشتراكات التأمين الإجتماعى حصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه والأقساط المستحقة على المؤمن عليه فى المواعيد المحددة.
- ٩- يعفى تعويض الأجر من جميع الضرائب والرسوم.
- ١٠- يعتبر تعويض الأجر من الأجرور التي تدخل فى تحديد متوسط حساب الحقوق التأمينية وذلك إذا وقعت المدة المستحق عنها التعويض خلال فترة حساب المتوسط.

## المبحث الثانى تعويضات التعطل اللارادى

### شروط إستحقاق تعويض البطالة:

- يشترط لإستحقاق تعويض البطالة ما يأتى:- (مادة ٩٢)
- ١- ألا يكون المؤمن عليه قد إستقال من الخدمة.
  - ٢- ألا تكون قد إنتهت خدمة المؤمن عليه نتيجة لحكم نهائى فى جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك مع إستحقاق نصف التعويض (وفقا للمادة ٩٥).
  - ٣- أن يكون المؤمن عليه مشتركا فى هذا التأمين لمدة ستة أشهر على الأقل منها الثلاثة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة.
  - ٤- أن يكون المؤمن عليه قادرا على العمل وراغبا فيه.
  - ٥- أن يكون المؤمن عليه قد قيد إسمه فى سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص.
  - ٦- أن يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة المسجل فيه إسمه فى المواعيد التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة.

### مدة إستحقاق التعويض:

يستحق تعويض البطالة إبتداء من اليوم الثامن لتاريخ إنتهاء الخدمة أو عقد العمل بحسب الأحوال. (١)

- (١) إجراءات الإخطار عن إنتهاء خدمة العامل وطلب تعويض البطالة قرار وزير التأمينات رقم ٣١١ لسنة ١٩٧٦:
- ١- على صاحب العمل أن يرسل إلى مكتب الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية الواقع فى دائرته محل العمل الإستمارة رقم (٦) الخاصة بالإخطار بإنتهاء الخدمة مستوفاة وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه مبينا بها سبب إنتهاء الخدمة مفصلا وعلى صاحب العمل عند وجود نزاع على سبب إنتهاء الخدمة أن يبين نوع النزاع بكل دقة.
  - ٢- على المؤمن عليه أن يتقدم بصورة الاستمارة رقم (٦) خلال الأسبوع الأول لتعطله بالمكتب القويالعاملة المختص لقيد إسمه فسجل المتعطلين والحصول على شهادة قيد طبقا لأحكام قانون العمل. وعلى المؤمن عليه أن يقدم فى ميعاد أقصاه نهاية الأسبوع الثانى لتعطله إلى مكتب التأمينات الإجتماعية الواقع فى دائرته محل إقامته أو المكتب الواقع فى دائرته محل العمل صورة الإستمارة (٦) مرافقا لها شهادة القيد المشار إليها فى الفقرة السابقة مع طلب صرف تعويض البطالة. =

ويستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل أو لمدة ١٦ أسبوعاً أيهما أسبق، وتمتد هذه المدة إلى ٢٨ أسبوعاً إذا كانت مدة الإشتراك في هذا التأمين تجاوز ٢٤ شهراً. كما يصرف التعويض خلال فترة التدريب المهني التي يقرها مكتب القوى العاملة. (مادة ٩٣)

### تقدير تعويض البطالة:

أولاً: يقدر تعويض البطالة بنسبة ٦٠% من الأجر الأخير للمؤمن عليه. (مادة ٩٤)

وإستثناء من ذلك يستحق تعويض البطالة بنسبة ٣٠% من الأجر الأخير الذي سددت على أساسه الإشتراكات إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه لأحد الأسباب الآتية: (مادة ٩٥)

١- إنتحاله شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو أوراق مزورة.

٢- إذا كان المؤمن عليه معيناً تحت الإختبار.

٣- إرتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل، أبلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٤- عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.

٥- غيابه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال.

٦- عدم قيامه بتأدية التزامات العمل الجوهرية.

٧- إفشاؤه الأسرار الخاصة بالعمل.

٨- وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٩- إعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسئول، وكذلك إعتدائه إعتداءً جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

ثانياً: إذا قام نزاع على سبب إنتهاء الخدمة يصرف تعويض البطالة بنسبة ٣٠% من الأجر الأخير لمدة أسبوعين يبدي خلالها مكتب علاقات العمل المختص رأيه في النزاع وفقاً للإجراءات التي يبينها

---

= محرراً على الإستمارة رقم (١٠٣) وترسل هذه الإستمارة إلى المكتب الواقع في دائرته محل العمل في موعد لا يجاوز اليوم التالي إذا كان المؤمن عليه قد تقدم إلى المكتب الواقع في دائرته محل إقامته لصرف تعويض البطالة.

قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير القوى العاملة. (مادة ٩٨)  
ويصرف التعويض في ضوء النتيجة التي ينتهي إليها المكتب  
المذكور من ظاهر الأوراق، متى توافرت باقى الشروط المقررة.

حالات سقوط الحق فى التعويض ووقف صرفه: (١)  
أولاً: يسقط الحق فى صرف التعويض فى الحالات الآتية:  
(مادة ٩٦)

- ١- إذا رفض المؤمن عليه الإلتحاق بعمل يراه مكتب القوبالعاملة المختص مناسباً له ويعتبر العمل مناسباً إذا توافرت فيه الشروط الآتية:  
(أ) أن يكون أجره يعادل على الأقل ٧٥% من الأجر الذى يؤدى على أساسه تعويض البطالة (ب) أن يكون العمل متفقاً مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية (ج) أن يكون العمل المرشح له فى دائرة المحافظة التى كان يعمل بها وقت تعطله.
- ٢- إذا ثبت إشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.
- ٣- إذا ثبت إشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوى قيمة التعويض أو يزيد عليه.
- ٤- إذا إستحق المؤمن عليه معاشاً يساوى قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه وذلك مع عدم الإخلال بالجمع دون حدود بين معاش الإصابة وتعويض البطالة.
- ٥- إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائياً.
- ٦- إذا بلغ المؤمن عليه سن الستين.

ثانياً: يوقف صرف تعويض البطالة فى الحالات الآتية: (مادة ٩٧)(١)

- ١- إذا لم يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة الذى قيد اسمه فيه متعطلاً فى المواعيد المحددة ما لم يكن ذلك لأسباب مقبولة.

(١) إجراءات صرف تعويض البطالة وأحوال السقوط والوقف:

- ١- على مكتب التأمينات الإجتماعية الواقع فى دائرته محل عمل المؤمن عليه فور إثبات طلب صرف تعويض البطالة على الإستمارة رقم (١٠٣) أو تلقيه هذه الإستمارة من مكتب الهيئة الواقع فى دائرته محل الإقامة إتخاذ إجراءات فحص الطلب وتحضير بطاقة صرف التعويض وتسليمها للمؤمن عليه وعلى المكتب المذكور إحالة ملف المؤمن عليه الذى تقرر له تعويض البطالة مرافقاً له بطاقة الصرف إلى المكتب الواقع فى دائرته محل إقامة المؤمن عليه إذا كان قد تقدم لهذا المكتب لصرف التعويض ليتولى تسليمه هذه البطاقة... وفى جميع الأحوال يتم تسليم المؤمن عليه بطاقة الصرف قبل موعد صرف الدفعة الأولى من التعويض.
- وعلى مكتب الهيئة المذكور الواقع فى دائرته محل العمل إخطار المؤمن عليه بكتاب موصى عليه مع علم الوصول فى حالة رفض طلب التعويض مع بيان أسباب الرفض.
- ٢- على المؤمن عليه الذى تقرر له صرف تعويض البطالة أن يتردد على مكتب القوى العاملة المسجل فيه مرة كل أسبوع بعد التثبت من تردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة المسجل فيه بتوقيع الموظف المختص فى بطاقة الصرف وختمها بختم المكتب المذكور. =

٢- إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذي يقرره مكتب القوى العاملة المختص.

ويعود الحق في صرف التعويض في الحالتين السابقتين بزوال سبب الإيقاف وذلك للمدة الباقية من مدة الإستحقاق.

٣- إذا جند المؤمن عليه ويعود إليه الحق في صرف التعويض بإنهاء مدة التجنيد، ولا تحسب هذه المدة ضمن مدة إستحقاق التعويض.

٤- إذا إشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن قيمة تعويض البطالة.

٥- إذا إستحق المؤمن عليه المتعطل معاشا يقل عن قيمة تعويض البطالة.

ويصرف في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (٤ و ٥) ما يعادل الفرق بين قيمة تعويض البطالة المستحق والأجر أو المعاش وذلك للمدة الباقية من مدة الإستحقاق.

٣= يجوز التجاوز عن تأخير المؤمن عليه في قيد إسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة أو في تقديم طلب صرف التعويض في المواعيد المقررة وكذا التجاوز عن تخلف المؤمن عليه عن التردد على المكتب المذكور في المواعيد المحددة له إذا كان التأخير أو التخلف لعذر قهري، ويختص مكتب القوى العاملة بتقدير سبب التخلف عن التردد في المرات التي تليها وعلى هذا المكتب إخطار مكتب الهيئة المشار إليه بالنتيجة التي إنتهى إليها.

٤- على المؤمن عليه المتعطل إذا إستحق معاشا أو التحق بأى عمل أو زاول أى نشاط أو مهنة أو حرفة لحسابه الخاص أو بالإشتراك مع الغير ولو كان هذا العمل لا يسرى عليه قانون التأمين الإجتماعي أو قانون التأمين على أصحاب الأعمال أن يبلغ كلا من مكتب الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية المختص ومكتب القوى العاملة المختص بذلك وعن تاريخ إستحقاقه للمعاش أو مباشرته هذا العمل أو المهنة وإسم صاحب العمل وعنوانه.

وعلى المؤمن عليه في هذه الحالة أن يمتنع عن استلام تعويض البطالة وذلك كله دون الإخلال بحق الهيئة التأمينية في إسترداد ما صرف اليه من مبالغ دون وجه حق إذا ما إستمر في صرف التعويض بعد إستحقاقه المعاش أو التحاقه بالعمل أو إشتغاله لحسابه الخاص وإتخاذ إجراءات مساءلته جنانيا إذا كان هناك وجه لذلك.

٦- في الأحوال التي يسقط الحق فيها في صرف تعويض البطالة إذا رفض المؤمن عليه الإلتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسبا له وتلك التي يوقف فيها صرف تعويض البطالة إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذي يقرره له هذا المكتب، يتم سقوط الحق في التعويض أو وقفه بناء على الإخطار الذي يرد إلى مكتب الهيئة المختص من كتب القوى العاملة المشار إليه.

٧- على مكتب الهيئة الذي تقدم إليه المؤمن عليه لصرف تعويض البطالة سحب بطاقة صرف التعويض المسلمة له في الحالات الآتية: عند انتهاء الفترة المستحق خلالها تعويض البطالة - عند وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل المستديم - عند توافر أى من الحالات التي يسقط فيها الحق في تعويض البطالة (م ٩٦ من القانون).

## الفصل الخامس الحقوق الإضافية

المبحث الأول: التعويض الإضافي والمنحة  
ونفقات الجنابة وحقوق المفقودين  
المبحث الثاني: الاقتراض بضمان المعاشات  
"استبدال المعاشات"

## المبحث الأول التعويض الإضافي ومنحة الوفاة ونفقات الجنازة وحقوق المفقودين

### التعويض الإضافي:

تقرر هذا التعويض لحالات العجز الدائم والوفاة حيث يفترض عدم كفاية المعاشات في تلك الحالات لارتباطها بالأجر في تاريخ تحقق الخطر وهو سابق على بلوغ السن المعاشي وبالتالي يفترض انخفاضه النسبي عما كان سيحصل عليه العاجز أو المعالين فيما لو لم يتحقق العجز المبكر أو الوفاة المبكرة، وبتناول أحكام هذا التعويض فيما يلي:

### أولاً: حالات وشروط الاستحقاق:

- ١- يستحق مبلغ التعويض الإضافي في الحالات الآتية (م ١١٧):
  - (أ) انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل، أو الجزئي متى أدى ذلك لاستحقاقه معاشاً.
  - (ب) انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة.
  - (ج) وفاة صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين للمعاش.
  - (د) ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل بعد انتهاء الخدمة (١).

ويؤدى مبلغ التعويض الإضافي في حالات استحقاقه للوفاة إلى من حدده المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته (٢) وفى حالة عدم التحديد يؤدى إلى الورثة الشرعيين (٣).

- ٢- يشترط لاستحقاق مبلغ التعويض الإضافي أن يكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة. ولا يسرى هذا الشرط في الحالات الآتية:
  - (أ) المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (أ) من المادة (٢)

---

(١) وذلك رعاية من القانون لهذه الحالات إذ قد يبلغ المؤمن عليه سن التقاعد وتقع الوفاة نتيجة الإصابة أو يثبت العجز الكامل بعد بلوغ المؤمن عليه هذا السن (المذكرة الإيضاحية للقانون).  
(٢) إجراءات تعيين المستفيدين من مبلغ التعويض الإضافي:  
راجع في هذا الفصل الأول من الباب الثالث من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧.  
(٣) عدم جواز تحديد شخص اعتباري ضمن المستفيدين من التعويض:  
استقر على ذلك رأى وزارة التأمينات بكتاب صادر (للهيئتين) برقم ١٧٠ في ٩٣/٨/٧ "اتساقاً مع أهداف التأمين الاجتماعي ووظائفه والغاية من استحقاق التعويض في جبر آثار الوفاة والتخفيف منها وتمكين المؤمن عليهم من تعويض بعض الأقارب والمعارف المحتاجين كمن يعولهم أو يقوم على رعايتهم".



وكذلك المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند (ب) من ذات المادة الذين يخضعون للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقا لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح والاتفاقات بناء على عرض الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

(ب) انتقال المؤمن عليه من العاملين المنصوص عليهم في البند السابق من هذه الفقرة للعمل بالقطاع الخاص وتوافرت في شأنه حالة الاستحقاق المنصوص عليها في البند (٣) من المادة (١٨).  
(ج) ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته نتيجة إصابة عمل. كما يشترط لاستحقاق مبلغ التعويض الإضافي للمؤمن عليه الذي كان من العسكريين ضم مدة خدمته العسكرية للمدة المدنية.

**ثانيا: كيفية تحديد التعويض وحالات تعدد العجز:**

١- يكون مبلغ التعويض الإضافي معادلا لنسبة من الأجر السنوي تبعا لسن المؤمن عليه في تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق ووفقا للجدول رقم (٥) المرافق للقانون. (م١١٨)

ويقصد بالأجر السنوي متوسط الأجر الشهري الذي حسب على أساسه المعاش الذي يتحمل به الصندوق مضروبا في اثني عشر. وبالنسبة لحالات العجز الجزئي يؤدي نصف المبلغ المشار اليه بالفقرة الأولى. وفي جميع الأحوال يزداد مبلغ التعويض الإضافي بنسبة ٥٠% فيما يتعلق بالحالات الناتجة عن إصابة عمل.

ويضاعف مبلغ التعويض الإضافي في حالة استحقاقه لانتهاج خدمة المؤمن عليه بالوفاة ولم يوجد مستحقون للمعاش.

٢- إذا انتهت خدمة المؤمن عليه للعجز واستحق تعويضا إضافيا ثم عاد للخدمة وانتهت خدمته للمرة الثانية بسبب العجز، خصم من التعويض الذي يستحق له عن العجز الأخير ما سبق أن حصل عليه من تعويض إضافي عن العجز الأول. (م١١٩)

**منحة الوفاة:**

**أولا: تحديد المنحة وحالات استحقاقها:**

١- عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تستحق منحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة. (م١٢٠)

٢- تقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر (المقصود التي كانت تلتزم بالأجر) أو التي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال. ويخصم بها بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة و وحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام على البند الذي كان يتحمل بالأجر.

#### ثانيا: لمن تؤدي المنحة:

١- تستحق المنحة لمن يحدده المؤمن عليه أو صاحب المعاش (أي أن المنحة تستحق إلى شخص واحد يحدده المؤمن أو صاحب المعاش ٠٠ المذكرة الإيضاحية للقانون) فإذا لم يحدد أحدا تستحق للأرمل وفي حالة عدم وجوده تستحق للأبناء والبنات الذين تتوافر في شأنهم شروط استحقاق المعاش (المنصوص عليها في المادتين ١٠٧ و ١٠٨ م ١٢١) (١). ويراعى في حالة ما إذا كان للمؤمن عليه أو صاحب المعاش أرمل وأولاد تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليه بالفقرة السابقة من غير هذا الأرمل تقسيم المبالغ السالف ذكرها بحسب عدد الأزواج. وإذا لم يوجد أحد ممن سبق ذكرهم تستحق المنحة للوالدين أو أحدهما وفي حالة عدم وجودهما تستحق لإخوته وإخواته الذين تتوافر في شأنهم شروط الاستحقاق (المشار إليها في المادة ١٠٩). وفي حالة استحقاق المنحة للقصير من الأولاد والأخوة والأخوات غير المتزوجات تصرف لمتولي شئونهم الذي تثبت صفته بشهادة إدارية.

#### نفقات الجنازة:

عند وفاة صاحب المعاش تلتزم الجهة التي كانت تصرف المعاش بأداء نفقات جنازة بواقع معاش شهرين بحد أدنى مقداره مائتا جنيه تصرف للأرمل فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد أو إلى أى شخص يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة (يثبت القيام بصرف نفقات الجنازة بشهادة إدارية (المذكرة الإيضاحية للقانون) ... هذا وتعتبر المعاشات المستحقة عن الأجر الأساسي والأجر المتغير وحدة واحدة في تحديد نفقات الجنازة).

(١) إجراءات تعيين المستفيدين في منحة الوفاة:

راجع في هذا الفصل الثاني من الباب الثالث من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ الصادر في شأن الأحكام التي تتبع في صرف المزايا التأمينية.

ويجب أن يتم صرف هذه النفقات خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب. (م ١٢٢)

### حقوق المفقودين:

في حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش يصرف للمستحقين عنه المنصوص عليهم في المادة (١٠٤) إعانة شهرية تعادل ما يستحقونه عنه من معاش بافتراض وفاته وذلك اعتباراً من أول الشهر الذي فقد فيه إلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكماً (سواء كان ذلك بحكم قضائي أو بصور قرار بالوفاة من السلطة المختصة).  
وإذا كان فقد المؤمن عليه أثناء تأدية عمله فتقدر الإعانة بما يعادل المعاش المقرر في تأمين إصابات العمل والمعاش المقرر في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وذلك في الحدود المنصوص عليها بالمادة (٧١).

ويحدد وزير التأمينات بقرار منه الإجراءات الواجب اتخاذها لإثبات حالة الفقد.

وبعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكماً يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة وذلك في تقدير جميع الحقوق المعاشية وتؤدي وفقاً للآتي:

(أ) يستمر صرف الإعانة التي ربطت وفقاً للفقرة الأولى باعتبارها معاشاً.

(ب) يصرف مبلغ التعويض الإضافي للورثة الشرعيين الموجودين في تاريخ فوات أربع سنوات على تاريخ الفقد (الموجودين على قيد الحياة) أو في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية إلا إذا كان المؤمن عليه قد حدد مستفيدين آخرين قبل فقده فيصرف إليهم (م ١٢٤) (١).

(ج) تصرف المنحة للمستحقين المنصوص عليهم بالمادة (١٢١) الموجودين على قيد الحياة في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية.  
وتسري أحكام هذه المادة على المفقودين قبل العمل بأحكام هذا القانون (٢).

---

(١) وذلك مع مراعاة ما ورد في شأن تحديد المستفيدين من مبلغ التعويض الإضافي (المذكورة الإيضاحية للقانون).

(٢) نص القانون على سريان هذه الأحكام على المفقودين قبل العمل به إذ أن الأحكام التي جاء بها في هذا الشأن كان معمولاً بها بالنسبة للمعاملين بقوانين التأمين والمعاشات التي حل محلها وذلك بخلاف ما كان عليه الحال بالنسبة للمعاملين بقانون التأمينات الاجتماعية في هذا الشأن. (المذكورة الإيضاحية للقانون).

المبحث الثاني  
الاقتراض بضمان المعاشات  
"استبدال المعاشات"

ماهية استبدال المعاش (قرض بضمان المعاش أو الحق فيه):

لم يرد ما سمي بنظام الاستبدال بمشروع قانون التأمين الاجتماعي الحالي للعاملين اكتفاء بقروض بنك ناصر، وقد رأت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب إضافة أحكام لمشروع القانون نظرا لعدم إمكانية البنك الإقراض على آجال طويلة كما أن الاستبدال يعتبر وسيلة فعالة لمواجهة أعباء اجتماعية ملحة لا يستطيع المؤمن عليه أو صاحب المعاش مواجهتها بموارده المحدودة.

وهكذا تم تخصيص أحد فصول (الفصل الرابع) الباب العاشر (الخاص بالحقوق الإضافية) من قانون التأمين الاجتماعي، الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ٧٥، لتنظيم أحكام الاستبدال وذلك في مادة وحيدة (المادة ١٢٣) أثارت مناقشة بعض أعضاء مجلس الشعب ممن رأوا أن يكون الاستبدال لأي عدد من المرات لمواجهة أعباء ضرورية لا فكاك منها ولا ضرر منه طالما أنه غير جائز إلا بعد مرور ٢٠ سنة من الخدمة. ومن ناحية أخرى أبدى رئيس جلسة المناقشة أن نظام الاستبدال منتقد بطبيعته فنيا واجتماعيا إذ يخل بكل أهداف التأمينات الاجتماعية، كما أوضح مقرر لجنة القوى العاملة أن اللجنة رأت أن يتضمن مشروع القانون نظام الاستبدال رغم أنها تعلم أن فوائده مركبة وذلك باعتباره نظاما يحل العديد من مشاكل الموظفين خاصة أصحاب الأولاد مع وضع ضوابط لحدود الاستبدال حتى لا يكون الباقي من المعاش بعد الاستبدال ضئيلا.

ووفقا لقرار وزيرة التأمينات ٨٤ لسنة ٨٦ المعدل بالقرار ٢٤ لسنة ٩١ فإن استبدال المعاشات (الاقتراض بضمان المعاشات أو الحق فيها) يكون بالنسبة إلى معاشات الأجر الأساسي أو الحق فيها وفي حدود المبالغ التي تعتمد سنويا لهذا الغرض.

ووفقا للفقرة الأخيرة من المادة ١٢٣ التي نظمت أحكام الاستبدال، ينظم القرار الوزاري ٨٤ لسنة ١٩٨٦ المعدل قواعد وشروط الاستبدال.

وبتحليل أحكام الاستبدال يتبين لنا أن استبدال المعاش عبارة عن نظام للإقراض توفره الهيئة التأمينية للمتعاملين معها (من أصحاب المعاشات أو المؤمن عليهم، وذلك بضمان معاشاتهم أو الحق فيها)، في حالات وبشروط محددة.

وفي ظل هذا النظام يتحدد مبلغ القرض (رأسمال الجزء المستبدل من المعاش) وفقا لعوامل ثلاثة: مبلغ القسط الشهري الذي يستقطع من أجر المؤمن عليه أو معاش صاحب المعاش، ومدة التقسيط وأخيرا سن المستبدل (المقترض) في تاريخ توقيع الكشف الطبي عليه مع مراعاة حالته الصحية (نظرا لسقوط الأقساط لوفاته).

وكأي قرض يتم الوفاء به بالتقسيط (أقساط شهرية على مدى ٥ أو ١٠ أو ١٥ عاما وفقا لما يحدده المقترض) فإنه يجوز للمقترض (المستبدل) أن يطلب في أي وقت سداد القيمة الحالية لباقي أقساطه المستحقة وهو ما يسمى بوقف العمل بالاستبدال.

ورغم إلغاء حالات الاستبدال فإننا نرى أهمية إعادة النص عليها.

وعلى ضوء ذلك كله نتناول نظام استبدال المعاشات من حيث:

شروط الاستبدال (الاقتراض):

وفقا للمادة (١٢٣) من قانون التأمين الاجتماعي ٧٩ لسنة ٧٥ وقرار التأمينات ٨٤ لسنة ٨٦، فإنه يشترط لقبول طلب الاستبدال (الاقتراض) ما يلي:

أولاً: أن يكون طالب الاستبدال صاحب معاش أو صاحب حق في معاش ومن المعاملين بأحكام قانون التأمين الاجتماعي أو أية قوانين أخرى للمعاشات الحكومية (م ١/١٢٣ من القانون، م ١ من القرار الوزاري).  
ومن هنا فلا يجوز للمستحقين عن صاحب المعاش طلب استبدال جزء من معاشاتهم (الاقتراض بضمانها).

كما لا يجوز الاستبدال لأصحاب معاشات غير معاملين بأحكام قانون التأمين الاجتماعي أو أية قوانين أخرى للمعاشات الحكومية

ومثالهم أصحاب معاشات النقابات المهنية وأصحاب معاشات النظم الخاصة غير الحكومية.

هذا ويقصد بصاحب الحق في المعاش المعامل بقانون التأمين الإجتماعي ٧٩ لسنة ٧٥ العامل بإحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة أو إحدى الهيئات العامة أو إحدى وحدات القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع التعاوني أو الخاص والذي تبلغ مدة اشتراكه في تأمين الشيخوخة القدر الذي يتيح له الحق في معاش فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة في تاريخ تقديم طلب الاستبدال (أي تتجاوز ١٩ عاما بالنسبة لمن تنتهي خدمته قبل بلوغه سن الستين أو سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به، ويكفي أن تتجاوز ٩ سنوات بالنسبة لمن يبلغ سن الستين أو سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به وذلك بفرض استمرار خضوعه لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بعد بلوغه هذا السن وهو ما يتحقق بالنسبة إلى العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام ممن تمت خدمتهم بقرار من السلطة المختصة).

ومن المتفق عليه أن المدد المحسوبة في المعاش تشمل كل من المدد التالية:

١- المدد السابقة على الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي والمتصلة بمدد الاشتراك في هذا النظام والمحسوبة بالتالي في المعاش ولكن بغير كامل النسب (أي المدد المحسوبة كل سنة منها بواقع ١/٧٥ في حالة استحقاق معاش وبواقع ٩% في حالة استحقاق تعويض الدفعة الواحدة).

٢- المدد السابقة المضمومة لمدة الاشتراك المحسوبة في المعاش ويجب أن نلاحظ هنا أن سنوات العمل أو النشاط التالية لبلوغ العامل سن العشرين والتي يتقدم بطلب لضمها لا تعتبر محسوبة في المعاش إلا في تاريخ أداء تكلفتها كدفعة واحدة أو تاريخ استحقاق أول قسط (م ١/٤١ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥).

ثانيا: ألا يزيد الجزء المستبدل من المعاش (قسط القرض) عن ثلث المعاش ويشترط ألا يقل ما يتبقى من المعاش بعد الاستبدال عن الحد الأدنى الرقمي للمعاش (م ١٢٣ من القانون بعد تعديلها).

ووفقا لهذا الشرط فإنه يتعين عند النظر في طلبات الاستبدال المقدمة من المؤمن عليهم ممن لهم الحق في معاش، تحديد المعاش الافتراضي لكل منهم، (أي المعاش المبكر الذي يستحق بفرض الاستقالة في تاريخ تقديم طلب الاستبدال).

وعند تقدير جزء المعاش الذي يجوز استبداله (قسط القرض) تعتبر الإعانات والعلاوات الاجتماعية لأصحاب المعاشات والمستحقين جزءا من المعاش. وعلى العكس من ذلك يستبعد من المعاش أو الحق فيه ما يأتي (م ٢ من القرار الوزاري رقم ٣١٢ لسنة ١٩٧٦):

- أجزاء المعاش السابق استبداله.  
- أية أقساط شهرية مستحقة على طالب الاستبدال للهيئة المختصة بما فيها أقساط الإستبدالات السابقة.

وقد أجاز لطالب الاستبدال أن يؤدي للهيئة المختصة القيمة الحالية لأقساط الإستبدالات السابقة المستحقة عليه (دفعة واحدة) في مقابل عدم استبعاد القسط الشهري المستحق عليه من معاشه أو الحق فيه. هذا وفي بيان الأقساط الشهرية المستحقة على طالب الاستبدال للهيئة المختصة تشمل تلك الأقساط:

(أ) القسط الشهري المستحق عن تكاليف ضم المدد السابقة. وبالطبع فإن المقصود هنا القسط الشهري المستحق عن ضم السنوات غير المحسوبة في المعاش وكذا القسط الشهري المستحق عن تعديل معدل حساب المدد المحسوبة في المعاش بغير كامل النسب.

(ب) القسط الشهري لدين الهيئة التأمينية. ويتمثل هذا بشكل أساسي في القسط الشهري المستحق عن مدة إعارة خارج الجمهورية بدون أجر أو أجازه خاصة بدون أجر أو أجازه دراسية بدون أجر. ويأخذ حكم ذلك القسط الشهري لدين بنك ناصر الاجتماعي (بافتراض منحة بضمان المعاش أو الحق فيه)

**ثالثا:** ألا يكون الاستبدال لأكثر من مرة كل سنتين من تاريخ آخر استبدال ولو كانت سابقة على ١٩٧٥/٩/١ تاريخ العمل بقانون التأمين الاجتماعي ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

ومن ناحية أخرى فقد تم إطلاق عدد مرات الاستبدال بناء على التعديل الذي أدخل على قانون التأمين الاجتماعي. هذا ويجوز لأسباب مبررة إنقاص المدة البيئية للإستبدالات (السنتين) إلى سنة واحدة.

رابعاً: أن تكون صحة طالب الاستبدال (المقترض)، في تاريخ توقيع الكشف الطبي عليه جيدة أو متوسطة.

ويفهم هذا الشرط مما قرره القانون من سقوط أقساط الاستبدال بوفاة المستبدل... هذا ويتم تحديد درجة صحة الطالب، بصفة نهائية، بمعرفة الجهة الطبية المختصة حيث تراعى قواعد الكشف الطبي الواردة بالجدول رقم ٤ الملحق بلانحة القومسيونات الطبية الصادرة بقرار وزير الصحة رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٧٤ والتي يلاحظ في شأنها ما يلي:

١- توجد ثلاثة أنواع للحالة الصحية لطالبي استبدال المعاش:

(أ) صحة من نوع جيد: ويقصد بذلك خلو المستبدل من جميع الأمراض التي تستوجب إضافة سنوات إلى عمره.

(ب) صحة من نوع متوسط: ويقصد بذلك أصابة المستبدل بأحد الأمراض التي تستوجب إضافة سنوات إلى عمره بقدر ما تستوجب الأمراض التي يسفر عنها الفحص.

(ج) صحة من نوع رديء: ويقصد بذلك إصابة المستبدل بمرض من الأمراض التي تمنع الاستبدال (كحالات ضغط الدم التي يجاوز فيها الشق السيستولي ٢٣٠ أو يجاوز فيها الشق الدياستولي ١٣٠ وكالحالات التي تتجاوز فيها مقاسات القلب والأورطي الحدود الطبيعية للإستبدال وحالات أنيورزم جدار الأورطي وكالحالات التي ينضح فيها من فحص القلب بالرسام الكهربائي التذبذب الأذيني أو انسداد الشرايين التاجية الحديث أو الغير مستقر بأنواعه أو السدة بالصفيرة الرئيسية أو الصفيرة اليسرى وكحالات الإنسكاب البيللوري والخراجات الرئوية والتجمعات الصديدية البللورية وغيرها من الإلتهابات التقيحية بالصدر عامة والأورام الصدرية بأنواعها والأكياس الرئوية وكحالات تضخم الطحال الواضح أو الطحال المستأصل بسبب حالة مرضية وأورام البطن وإستسقاء البطن ودوالي جدار البطن أو جدار الصدر والأورام الخبيثة غير المستأصلة بأنواعها وكحالات الشلل النصفي أو شلل الطرفين السفليين).

٢- تعتبر بيانات الكشف الطبي قائمة لمدة لا تتجاوز سنة من تاريخ توقيع الكشف.

وهكذا يقتصر الكشف على المستبدل في النواحي التي لم يستكمل فحصها خلال فترة السنة المشار إليها، كما تعتبر صلاحية القرار الصادر عن صحة المستبدل قائمة لمدة سنة من تاريخ صدوره.

وهكذا إذا قررت الجهة الطبية المختصة رداءة صحة طالب الاستبدال فان طلبه يرفض ولا يجوز تجديد الكشف الطبي عليه قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ قرار الجهة الطبية.

ومن ناحية أخرى فإذا قررت الجهة الطبية المختصة أن صحة الطالب من نوع متوسط فانها تزيد على عمره عددا من السنوات بنسبة



حالته الصحية ليصبح السن بعد هذه الزيادة أساسا لتحديد رأسمال الجزء المستبدل من المعاش (قيمة القرض).

**خامسا: ألا يزيد سن المستبدل (المقترض) عن ٦٥ عاما في تاريخ تقديم طلب الاستبدال.**

ويستفاد هذا الشرط من مراجعة الفقرة الأولى من المادة (١٢٣) من القانون والتي تقضى بتحديد رأسمال المعاش المستبدل طبقا للجدول (٧) المرافق للقانون (والذي ينتهي عند سن الخامسة والستين) وسن المستبدل في تاريخ تقديم طلب الاستبدال (وحالته الصحية).

وهذا ووفقا لملاحظات الجدول رقم (٧) المرافق للقانون يراعى ما يلي:

١- في حساب السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة.  
٢- يراعى في حساب السن الإضافة التي تقررها الهيئة الطبية (لذوي الصحة من نوع متوسط).

وهكذا فإنه لا يجوز قبول طلب الإستبدال لمن تكون صحته جيدة ويبلغ سنة، في تاريخ تقديمه بالطلب، خمسة وستون عاما ويوم واحد أو تكون صحته من نوع متوسط مع إضافة سنة واحدة إلى عمره الذي يبلغ أكثر من ٦٤ عاما ولو بيوم واحد، أو مع إضافة سنتين إلى عمره الذي يبلغ أكثر من ٦٣ عاما ولو بيوم واحد، أو مع إضافة ثلاث سنوات إلى من يبلغ عمره أكثر من ٦٢ عاما ولو بيوم واحد، أو مع إضافة أربع سنوات إلى من يبلغ عمره أكثر من ٦١ عاما ولو بيوم واحد.

**سادسا: لا يجوز أن يقل أو يزيد كسر الجنية من الجزء المستبدل من المعاش (قسط القرض) عن خمسين قرشا.**

وهكذا فإنه مع مراعاة أحكام الشرط الثاني من شروط الإستبدال فإن جزء المعاش المستبدل (قسط القرض) يكون لنصف الجنيه ومضاعفاته.

ومن هنا فإن الإستبدال لا يجوز إذا انخفض صافي المعاش (الفعلي أو الافتراضي) بعد خصم أقساط الإستبدالات السابقة التي لم يوقف العمل بها والأقساط الشهرية لديون الهيئة المختصة (أو دين بنك ناصر) عن الحد الأدنى الرقمي للمعاش ولو بقرش واحد.

## تحديد رأس المال المستبدل (القرض):

سبق أن أشرنا إلى أن رأس المال المستبدل (مبلغ القرض) يتحدد على ضوء جزء المعاش المطلوب استبداله (قسط القرض) ومدة التقسيط وسن المستبدل في تاريخ توقيع الكشف الطبيعية مع مراعاة حالته الصحية.

ولما كان الإستبدال (الاقتراض) يتم في حدود مبالغ معينة يتم اعتمادها سنويا وحتى تتاح الفرصة لإجابة كافة طلبات الاستبدال فان اعتماد جزء المعاش المطلوب استبداله (وبالتالي رأس المال المستبدل) يرتبط بالمستويات الوظيفية لقيادات الهيئة المختصة.

يتم حساب رأس المال المستبدل (مبلغ القرض) طبقا للجدول رقم (٧) المرافق لقانون التأمين الاجتماعي ٧٩ لسنة ٧٥ وسن المستبدل (المقترض) في تاريخ فحص الحالة الصحية (تضاف للسن السنوات التي تزيدها الجهة الطبية المختصة لذوي الصحة المتوسطة):

وفيما يلي نعرض بيانات الجدول رقم (٧) المرافق لقانون التأمين الاجتماعي ٧٩ لسنة ٧٥، ثم نورد بعض الأمثلة التطبيقية.

الجدول رقم (٧) رأس المال المقابل لمعاش مستبدل قدره جنيه واحد

السن عند الاستبدال		لمدة ٥ سنوات		لمدة ١٠ سنوات		لمدة ١٥ سنوات	
مليم	جنية	مليم	جنية	مليم	جنية	مليم	جنية
حتى سن ٤٠	٣٠٠	٥٣	٨٠٠	٩٤	٦٠٠	١٢٦	١٢٦
٤١	٢٥٠	٥٣	٦٠٠	٩٤	١٠٠	١٢٦	١٢٦
٤٢	٢٠٠	٥٣	٤٠٠	٩٤	٦٠٠	١٢٥	١٢٥
٤٣	١٥٠	٥٣	٢٠٠	٩٤	١٠٠	١٢٥	١٢٥
٤٤	١٠٠	٥٣	٠٠٠	٩٤	٦٠٠	١٢٤	١٢٤
٤٥	٥٠	٥٣	٧٠٠	٩٣	١٠٠	١٢٤	١٢٤
٤٦	٩٥٠	٥٢	٤٠٠	٩٣	٥٠٠	١٢٣	١٢٣
٤٧	٨٥٠	٥٢	١٠٠	٩٣	٧٠٠	١٢٢	١٢٢
٤٨	٧٥٠	٥٢	٨٠٠	٩٢	٩٠٠	١٢١	١٢١
٤٩	٦٥٠	٥٢	٤٠٠	٩٢	٠٠٠	١٢١	١٢١
٥٠	٥٥٠	٥٢	٩٠٠	٩١	٠٠٠	١٢٠	١٢٠
٥١	٤٥٠	٥٢	٤٠٠	٩١	٩٠٠	١١٨	١١٨
٥٢	٣٠٠	٥٢	٨٠٠	٩٠	٧٠٠	١١٧	١١٧

السن عند الاستبدال		لمدة ٥ سنوات		لمدة ١٠ سنوات		لمدة ١٥ سنوات	
		مليم	جنية	مليم	جنية	مليم	جنية
حتى سن ٥٣		١٥٠	٥٢	٢٠٠	٩٠	٤٠٠	١١٦
٥٤		٠٠٠	٥٢	٥٠٠	٨٩	٩٠٠	١١٤
٥٥		٨٠٠	٥١	٨٠٠	٨٨	٣٠٠	١١٣
٥٦		٦٠٠	٥١	٠٠٠	٨٨	٦٠٠	١١١
٥٧		٣٥٠	٥١	١٠٠	٨٧	٨٠٠	١٠٩
٥٨		١٠٠	٥١	١٠٠	٨٦	٩٠٠	١٠٧
٥٩		٨٠٠	٥٠	١٠٠	٨٥	٨٠٠	١٠٥
٦٠		٥٠٠	٥٠	٠٠٠	٨٤	٦٠٠	١٠٣
٦١		١٥٠	٥٠	٨٠٠	٨٢	٠٠٠	٠٠٠
٦٢		٨٠٠	٤٩	٤٠٠	٨١	٠٠٠	٠٠٠
٦٣		٣٥٠	٤٩	٩٠٠	٧٩	٠٠٠	٠٠٠
٦٤		٩٠٠	٤٨	٣٠٠	٧٨	٠٠٠	٠٠٠
٦٥		٤٠٠	٤٨	٧٠٠	٧٦	٠٠٠	٠٠٠

#### ملاحظات:

- ١- في حساب السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة.
  - ٢- يراعى في حساب السن الإضافة التي تقررها الهيئة الطبية المختصة، وفقا للحالة الصحية لطالب الاستبدال، ونظرا لنتيجة الكشف الطبي صالحة لإتمام إجراءات الاستبدال لمدة سنة من تاريخ صدور قرار الهيئة الطبية المختصة.
  - ٣- لا يجوز الاستبدال لمن تقرر الهيئة الطبية المختصة ان صحته من نوع ردئ.
  - ٤- لا يجوز الاستبدال لمن تجاوز سن الخامسة والستين
- هذا ويخصم من رأسمال الاستبدال القيمة الحالية للأقساط المتبقية للإستبدالات السابقة ويستثنى من هذا الحكم حالات الاستبدال للأسباب الآتية:

- (أ) مواجهة تكاليف العمليات الجراحية العاجلة والمنفق على إجرائها فعلا للمؤمن عليه أو صاحب المعاش أو زوج أى منهما أو أولاده بشرط تقديم المستندات المؤيدة وعلى أن يتم التحقيق من ضرورة إجراء العملية الجراحية بمعرفة الجهة الطبية المختصة وبشرط ألا يكون المريض منتفعا بنظام تأمين المرض أو نظام آخر للعلاج يكفل إجراء العملية الجراحية المطلوب الاستبدال لمواجهة نفقاتها.
- (ب) مواجهة تكاليف الزواج الأول للمستبدل ولكل من أولاده إذا قدم الطلب خلال سنتين من تاريخ عقد الزواج.

مثال (١): في ٢٠٠٠/٣/٥ تم توقيع الكشف الطبي على أحد المؤمن عليهم (من مواليد ١٩٦٠/٣/١) وذلك لاستبدال جنيهين من معاشه لمدة ١٥ سنة، فإذا ما تبين توافر شروط الاستبدال وتبين أن

صحته جيدة ووفق على طلبه فان رأس المال الجزء المستبدل من المعاش (مبلغ القرض) يتحدد كما يلي: ١٢٦,١ جنيهه (رأس المال المقابل لمعاش مستبدل قدره جنيهه واحد لمدة ١٥ سنة لطالب استبدال سنة ٤١ سنة)  $2 \times$  (جزء المعاش المستبدل) = ٢٥٢,٢ جنيهه.

مثال (٢): إذا فرض في المثال السابق أن الكشف الطبي أوضح أن صحة الطالب من نوع متوسط مع إضافة أربع سنوات إلى عمره فان رأس المال الجزء المستبدل من المعاش (مبلغ القرض) يتحدد كما يلي: ١٢٤,١ جنيهه (رأس المال المقابل لمعاش مستبدل قدره جنيهه واحد لمدة ١٥ سنة لطالب استبدال سنة ٤٥ سنة)  $2 \times$  (جزء المعاش المستبدل) = ٢٤٨,٢ جنيهه.

وهكذا تخصم من مبلغ رأس المال المستبدل، عند صرفه، المبالغ التالية: (١)

- ١- رسم الإستبدال وقدره جنيهه واحد.
- ٢- قسط الإستبدال المستحق عن جزء الشهر الذي تم فيه قبول تقدير رأس المال، ويحسب من تاريخ قبول تقدير رأس المال إلى نهاية هذا الشهر وعلى أساس أن الشهر ٣٠ يوماً (قيمة القسط الشهري الكامل مقسوماً على ٣٠ ومضروباً في عدد الأيام المتبقية من الشهر).
- ٣- قيمة قسط الإستبدال عن الشهر التالي للشهر الذي تم فيه قبول تقدير رأس المال.

مثال (٣): بلغ رأس المال المستبدل لجزء من المعاش قدره جنيهان ولمدة ١٥ سنة ٢٥٢ ج، ٢٠٠ م، فإذا قام المستبدل بالتوقيع بقبول هذا التقدير في ١٦ / ٣ / ٢٠٠٠ فأن رأس المال الذي يتعيّن صرفه يتحدد كالاتي:

---

(١) وفقاً للفقرة الرابعة من المادة (١٢٣ معدله) من قانون التأمين الاجتماعي فان الإستبدال يعتبر قائماً ابتداءً من تاريخ قبول تقدير رأس المال المستبدل ويقطع القسط مقدماً من الأجر أو المعاش. ووفقاً للفقرة الخامسة من المادة (١٢٣ معدلة) المشار إليها يفرض رسم مقداره جنيهه واحد عن كل أستبدال. ووفقاً للاتفاق الذي تم بين كل من الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي والهيئة العامة للتأمين الصحي يوجه ٦٥ % من رسم الاستبدال للهيئة الأخيرة.

قرش جنيه

٢٥٢,٢٠ رأسمال الجزء المستبدل من المعاش (مبلغ القرض)

يخصم منه:

٢,٠٠ جنيه واحد رسم الإستبدال وجنيه قسط الإستبدال عن

جزء الشهر الذي تم فيه قبول التقدير (١٥/٣٠ × ٢ ج)

٤,٠٠ ٢,٠٠ قسط شهر أبريل (الواجب الأداء ٤/١).

٢٠ ٢٤٨ مبلغ الإستبدال الواجب صرفه للمستبدل مع إستقطاع الأقساط

إعتبارا من ٢٠٠٠/٥/١.

**وقف العمل بالإستبدال (سداد القيمة الحالية لأقساط القرض المستحقة):**

وفقا للفقرة السادسة من المادة (١٢٣ معدلة) من القانون يجوز للمستبدل في أي وقت أن يطلب وقف العمل بالإستبدال مقابل أداء مبالغ للصندوق التابع له.

وقد رأينا فيما سبق أن المستبدل قد يلجأ إلى ذلك عند تقديم طلب أستبدال جديد وذلك حتى لا يستبعد قسط الإستبدال السابق من معاشه أو الحق فيه وذلك عند تقدير جزء المعاش الجديد الذي يجوز إستبداله، ومن المتصور أن يتم ذلك إذا كانت مدة تقسيط الإستبدال السابق قد اقتربت من نهايتها.

ومن ناحية أخرى فإن وقف العمل بالإستبدال قد يتعين إجراؤه عند صرف المستحقات التأمينية للمستبدل كما في حالة استحقاق تعويض الدفعة الواحدة لصاحب المعاش أو للمؤمن عليه صاحب الحق في المعاش بسبب الهجرة (مصري) أو مغادرة البلاد نهائيا أو الاشتغال في الخارج بصفة دائمة أو الالتحاق بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته (أجنبي) (م ٢٣، ٢٤ من القانون).

هذا ووفقا للقرارات الوزارية الصادرة في شأن قواعد الإستبدال فإن المبالغ الواجب ردها للهيئة المختصة لوقف العمل بالإستبدال تتحدد طبقا للجدول المرفق بها ووفقا لسن المستبدل في تاريخ وقف العمل بالإستبدال والمدة المتبقية لانتهاء العمل بالإستبدال، ويقف تحصيل أقساط الإستبدال اعتبارا من أول الشهر التالي لتاريخ أداء المبالغ الواجب ردها.

وهكذا فطالما أن الإستبدال عبارة عن قرض يتحدد مبلغه بالقيمة الحالية لأقساطه مع مراعاة سن المقترض وحالته الصحية في تاريخ الاقتراض فإن وقف العمل بالإستبدال عبارة عن رد القيمة الحالية لأقساط القرض المتبقية مع مراعاة سن المقترض وحالته الصحية في تاريخ الرغبة في سداد باقي أقساط القرض.

هذا ووفقا لملاحظات جدول وقف العمل بالإستبدال يراعى ما يلي:

- ١ - يتحدد سن المستبدل وقت وقف العمل بالإستبدال بالسن التي تم على أساسها حساب رأس المال المقابل للمعاش المستبدل (وهي دائما سنوات كاملة) مضافا إليها عدد السنوات الكاملة المنقضية من تاريخ بدأ العمل بالإستبدال حتى تاريخ وقف العمل به.
- ٢ - تحدد المدة المتبقية لوقف العمل بالإستبدال بقسمة عدد الدفعات الشهرية الواجب تحصيلها من تاريخ وقف العمل بالإستبدال حتى تاريخ انتهاء مدته الأصلية على ١٢.
- ٣ - لحساب المبلغ المقابل لمدة تتضمن كسرا من السنة تتبع طريقة النسبة والتناسب بين المدتين الصحيحتين اللتين تقع بينهما المدة المطلوبة.

الفصل السادس  
المستحقون فى حالات الوفاة  
وتوزيع المعاش بينهم

المبحث الأول: المستحقون وشروط الإستحقاق  
المبحث الثانى: توزيع المعاش بين المستحقين  
المبحث الثالث: قطع ووقف ورد المعاشات

إذا كان الهدف من تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء هو ضمان مستوى المعيشة فإن ذلك لا ينصرف إلى المؤمن عليهم فقط بل يمتد أيضا إلى من يعولونهم في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إذ يجب أن يهتم التأمين عندئذ باستمرار مستوى المعيشة لكل من المعالين كما لو لم تقع الوفاة (حتى يظل البيت مفتوحا).

والمشكلة تبدأ بتحديد المعالين، والذين يطلق عليهم المستحقون، حيث تفترض الإعالة بالنسبة للبعض ويتعين إثباتها بالنسبة للبعض الآخر، ثم ننتقل إلى توزيع المعاش بينهم بالأنصبة التي نفترض أنها تتفق مع ما كان يخصص كل منهم من أجر المؤمن عليه أو معاش صاحب المعاش أثناء حياته (بهدف ضمان مستوى المعيشة).

وحيث أن الإعالة بطبيعتها مؤقتة ترتبها (لا يستأنف بعدها) بقيام رابطة معينة وظروف محددة كما ترتبها باستمرار الحياة ذاتها فهناك أحوال لقطع المعاش أو وقفه (لفترة أو لظروف ثم يستأنف) وبالتالي يثور البحث حول أيلولة الأنصبة أو جزء منها (في حالة القطع) وردها (إلى مستحقين آخرين سبق وتأثرت أنصبتهم بالنصيب الذي قطع)، وأساس ذلك أننا نسعى دائما إلى ضمان مستوى المعيشة للمعال طوال الفترة التي نفترض فيها قيام الإعالة لو لم تقع الوفاة.

وهكذا ينقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث يهتم أولها بتحديد المستحقين في المعاشات وشروط إستحقاق كل منهم ويهتم الثاني بتوزيع المعاش بين المستحقين أما الثالث والأخير فنخصصه لشروط استمرار الصرف للمستحقين وما يرتبط بذلك من أيلولة ووقف وقطع.



## المبحث الأول المستحقون وشروط الإستحقاق

يقوم تحديد المستحقين في معاشات الوفاة على فكرة الإعالة ومن هنا يتعين البدء بتحديدهم ثم تحديد الشروط الواجب توافرها بالنسبة لكل منهم للتحقق من توافر الإعالة وإلا فقد المعاش ميرر إستحقاقه.

ولا شك في اختلاف شروط الإستحقاق بين المستحقين طالما نسعى من خلال هذه الشروط إلى التحقق من الإعالة وهي مفترضه بالنسبة لروابط معينه ويتعين إثباتها في غيرها من الروابط.

وهكذا نتناول في هذا المبحث شروط استحقاق كل من المستحقين بالتطبيق لنظام التأمين الإجتماعى المصرى وناقش بالنسبة لكل منهم شروط الإستحقاق ومدى إرتباطها بشروط الإعالة المستفادة من المبادئ والخبرة الدولية تمهيدا لتوزيع المعاش بينهم:

### أولاً: الأرملة:

وفقاً للساند بغالبية الدول وللاتفاقيات والتوصيات الدولية لاتعتبر الأرملة مستحقة في معاش الوفاة الا اذا كانت عاجزة عن الكسب أو متفرغة لرعاية الأولاد وليس لها دخل من عمل أو مهنة وبوجه عام حيث تثبت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش لها قبل وفاته.

إلا أن الموضوع يختلف في مصر، وفي البلاد الشرقية والإسلامية عموماً، حيث يتأكد تأثر نظام التأمينات الإجتماعية بالمعتقدات والأيدولوجيات المحلية ويعتبر الرجال قوامون على النساء وتفترض بالتالى الإعالة بالنسبة للأرملة إفتراضاً لايقبل إثبات العكس ولايشترط لإستحقاقها المعاش سوى إثبات رابطة الزوجية بأن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائى نهائى بناء على دعوة رفعت حال حياة الزوج وهكذا تستحق الأرملة في معاش الوفاة أياً ما كان عمرها وسواء كانت متفرغة لتربية الأطفال من عدمه بل إن لها أن تجمع بين معاشها عن زوجها المتوفى وبين دخلها من العمل ثم معاشها المستحق عن مدة عملها وذلك بلا حدود.

وهكذا لا يشترط لإستحقاق الأرملة سوى:  
(١) أن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي نهائى بناء على دعوى رفعت حال حياة الزوج.  
وأساس التوثيق فهذا الشرط أن الكتابه شرط لإنعقاد عقد الزواج وليست مجرد وسيلة للإثبات كما أن التوثيق شرط لسماع دعوى الزوجية ومع ذلك فقد تنشأ ظروف يكون فيها عقد الزواج شرعياً وصحياً إلا أنه غير معنن لغية تغيها المتعاقدان قد تملها ظروف إجتماعية معينة، فإذا ما تمكنت الزوجة من إثبات واقعة الزواج والحصول بناء على ذلك على حكم قضائى نهائى فيجب الإعتداد بذلك بشرط رفع الدعوى حال حياة الزوج (ولا نعتقد فى سلامة هذا الشرط إذ يتعين أن يترك للقاضى الإحتكام إلى وقائع ظروف الدعوى لإستظهار الحقيقة وهو أمر لا يفيد فيه مجرد رفع الدعوى حال حياة الزوج).

(٢) أن يكون عقد الزواج أو التصديق على الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليه أو صاحب المعاش سن الستين، ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية:

(أ) حالة الأرملة التى كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد طلقها قبل بلوغ سن الستين ثم عقد عليها بعد هذه السن.  
(ب) حالة الزواج التى لا يكون للمؤمن عليه أو لصاحب المعاش زوجة أخرى أو مطلقة مستحقة طلقها رغم إرادتها بعد بلوغه سن الستين وكانت لا تزال على قيد الحياة (ووفقاً للقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٠ لا يشترط إعتباراً من ٢٠٠٠/٤/١٦ أن يكون سن الزوجة الجديدة ٤٠ عاماً فأكثر فيجوز أن يكون أقل من ذلك بعكس الوضع قبل ٢٠٠٠/٤/١٦).  
(جـ) حالات الزواج التى تمت قبل ١٩٧٥/٩/١ (بدء العمل بقانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى إستحدث شروط الإستحقاق).

ومن الواضح أن النظام المصرى يخرج على مبدأ الإعالة حين يحرم الأرملة من المعاش إذا تبين أن زوجها بالمؤمن عليه أو صاحب المعاش قد تم بعد بلوغه سن الستين وكانت له زوجة أخرى ولا معنى لذلك سوى أن المشرع يرى فى زواج ممن يتجاوز سن الستين نوعاً من التحايل للحصول على معاش الوفاة وهو تصور غير مقبول طالما أن الزواج سليم شرعاً وقانوناً وأن فارق السن - إن وجد - لا يعنى عدم توافر الإعالة المفترضة وأن الوفاة علمها عند الله سبحانه وتعالى.

## ثانياً: المطلقة:

تقرير إستحقاق المطلقة للمعاش أمر إستثنائي يتنافى مع مبدأ الإعالة وقد حاول المشرع جاهدا تبريره - دون جدوى - بتوافر شروط عديدة ذلك أن الأصل هنا عدم قيام الإعالة إلا لفترة محدودة تالية للطلاق يحددها الشرع والقضاء.

ومن هنا فإن إستحقاق المطلقة للمعاش يعد خروجاً على الأحكام والمبادئ العامة فلا يكفي أن يكون الزواج موفقاً أو ثابتاً بحكم قضائي بناء على دعوى رفعت حال حياة الزوج، كما هو الحال بالنسبة للأرملة، وقد حاول المشرع تأسيسه على توافر الشروط الآتية مجتمعة:

- ١- أن يكون قد طلقها رغم إرادتها.
- ٢- أن يكون زوجها بالمؤمن عليه أو صاحب المعاش قد إستمر مدة لا تقل عن عشرين سنة.
- ٣- ألا تكون بعد طلاقها من المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد تزوجت من غيره.

٤- ألا يكون لديها دخل من أنواع يعادل قيمة إستحقاقها فالمعاش أو يزيد عليه فإذا كان الدخل يقل عما تستحقه من معاش يربط لها معاش بمقدار الفرق، على أنه إذا كانت قيمة كل من الدخل والمعاش تقل عن ثلاثين جنيهاً فيربط لها من المعاش بالقدر الذي لا يجاوز معه قيمة الدخل والمعاش معاً هذا الحد، وفي جميع الأحوال يرد الباقي للأرملة في حالة وجودها وإذا لم توجد فيرد على الأولاد.

ولا نرى محلاً لإستحقاق المطلقة رغم توافر تلك الشروط ذلك أن تقرير هذا الحق بمناسبة وفاة المطلق يجعل للمطلقة مصلحة مادية قانونية في وفاته وهو أمر غير مقبول يتنافى مع مبادئ الأخلاق فضى عن المبادئ التأمينية.

## ثالثاً: الأرملة العاجز عن الكسب:

الأصل أن الرجال قوامون على النساء (هناك من ينفي ذلك متسائلاً: إذا كان الزوج هو الملتزم بالإنفاق فلماذا خرجت الزوجة للعمل وأمر فيه نظر). وهكذا ترسخ الإعتقاد في أذهاننا وتوارثنا التقاليد على أن الزوجة لا تعول زوجها وبالتالي لا يفترض وجوده بين المستحقين في حالة وفاتها.

على أن لكل قاعدة إستثناء فإذا كان الزوج عاجزا عن الكسب كان لنا أن نفترض إعالة الزوجة له ومن هنا يعامل قانون التأمين الإجتماعى المصرى الأرملة العاجز عن الكسب معاملة الأرملة وبالتالي يكفى لاستحقاقه أن يكون عقد الزواج موثقا ويقصد بذلك أن يثبت بقرار من الجهة الطبية المختصة إصابته بعجز يحول بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على قدرته على العمل بواقع ٥٠% على الأقل ويشترط أن لا يكون العجز ناشئا بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين

وهكذا يشترط لإستحقاق الزوج توافر الشروط الثلاثة التالية  
مجتمعة:

- ١ - أن يكون عقد الزواج موثقا.
- ٢ - أن يكون عاجزا عن الكسب وفقا للبيانات المقدمة بطلب صرف المعاش على أن يؤيد ذلك بقرار من الهيئة العامة للتأمين الصحى.
- وقد حدد القانون المقصود بالعاجز عن الكسب بأنه كل شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع ٥٠% على الأقل ويشترط أن يكون هذا العجز ناشئا بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين.
- ٣ - أن يكون عقد الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليها أو صاحبة المعاش سن الستين.

ولنا أن نلاحظ هنا أن القانون المصرى يشترط لإستحقاق الأرملة، كما هو الحال بالنسبة للأرملة، ألا يكون عقد الزواج قد تم بعد بلوغ الزوجة سن الستين وهو شرط ظاهره تلافى إساءة إستغلال التأمين وإن كنا لا نعتقد أن يكون الباعث على الزواج أن يرث الزوج معاش الزوجة فرابطة الزواج أعمق وأقدس من هذا وطالما إفترضنا إعالة الزوجة لزوجها العاجز عن الكسب فإن حرمانه من المعاش فى حالة وفاتها لا يتفق والهدف من التأمين وهو ضمان مستوى المعيشة القائم وقت الوفاة.

رابعاً: الأولاد:

أولاً: الأبناء:

إعالة الأبناء مفترضة طالما كانوا عاجزين عن الكسب فعلا أو حكما وذلك فى كافة نظم العالم.  
وهكذا يعتبر الإبن العاجز فعلا عن الكسب مستحقا فى المعاش (مع مراعاة أن القانون قد حدد المقصود بالعاجز عن الكسب على النحو المبين بشروط إستحقاق الزوج).

ومن ناحية أخرى فإن العجز الحكمي عن الكسب يعتبر مبررا متعارفا عليه لإستحقاق الإبن فى المعاش، والأصل هنا هو عدم بلوغ الإبن سن الرشد المحدد بسن الحادية والعشرين مع رفع هذا السن إلى ٢٤ عاما أو ٢٦ عاما على النحو التالى:

١ - الطالب بأحد مراحل التعليم التى لا تجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوزه سن السادسة والعشرين وأن يكون متفرغا للدراسة.

٢ - من حصل على مؤهل نهائى لا يجاوز المرحلة المشار إليها بالبند السابق ولم يلتحق بعمل أو لم يزاول مهنة ولم يكن قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل (مثال الأخيرة دبلومات المعاهد الفنية التجارية ودبلومات التجارة والصناعة الثانوية) أى التاريخين أقرب.

### ثانيا: البنات:

إذا كانت إعالة الأبناء مفترضة فمن باب أولى يكون الأمر كذلك بالنسبة للبنات غير المتزوجات.

وهكذا لا يشترط لاستحقاق البنت سوى ألا تكون متزوجة فى تاريخ وفاة الأب، فإذا كانت غير متزوجة وتعمل فإنها تعتبر ضمن المستحقين وتسرى فى شأنها قواعد الجمع بين الأجر والمعاش.

ونظرا لأن اشتراط عدم زواج البنت إنما يرجع إلى أن إعالة البنت المتزوجة واجب على الزوج دون الأب، فإن المترملة تعتبر غير متزوجة وكذلك الأمر بالنسبة للمطلقة ولو كان طلاقها رجعيًا وكانت فى فترة العدة، ويكون إستحقاقها فى هذه الحالة إعتبارا من تاريخ الوفاة.

وفيما يتعلق بأنصبة الأبناء فلنا أن نلاحظ أن المشرع المصرى لايعطى لليتيم ذات الاهتمام الذى تحظى به الأرملة فلا يتجاوز نصيب الولد المنفرد - ومن المفترض عجزه الفعلى أو الحكمي عن العمل - بأكثر من ثلثى المعاش حتى ولو كان يتيم الوالدين فى حين تحصل الأرملة المنفردة - وهي بالغ وقد تزاول عمل أو نشاط - على ثلاث أرباع المعاش ولها أن تجمع بين نصيبها فى المعاش ودخلها أو معاشها من العمل بلاحدود.

لا تجمع المبادئ الدولية على إستحقاق الوالدين فى معاش الوفاة وتشترط الدول التى تجيزه ثبوت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش لهما وتيرره عندئذ بعدم إتساع مجال نظام التأمينات الإجتماعية وعدم شموله للمسنين.

ومن هنا فاننا لا نفهم كيف يعتبر النظام المصرى الوالدين من بين المستحقين دون أى شروط فى الوقت الذى صدر فيه قانون التأمين الإجتماعى لفئات القوى العاملة التى لا تنتفع بأى نظام آخر للتأمينات الإجتماعية والذى يوفر ما سسمى بمعاش السادات لكل مسن أو عاجز لا يحصل على معاش من نظم التأمينات الإجتماعية الخاصة بالعمال أو أصحاب الأعمال أو العسكريين المصريين العاملين بالخارج.

ولا نفهم كيف ألغى القانون ٧٩ لسنة ٧٥ الشرط الخاص بوجوب عدم زواج الأم من غير والد المتوفى وقرر بالتالى إستحقاقها فى المعاش حتى ولو كانت متزوجة من غير والد المتوفى وكان الأوفق لدينا عدم إستحقاق الأم المتزوجة سواء كانت متزوجة من الوالد أو من غيره تأسيسا على ذات الحكمة من إستحقاق الأرملة بلاشروط وهى أن الرجال قوامون على النساء أوليس الوالد أو الزوج الجديد للأم رجلا والرجال قوامون على النساء.

ومن الواضح أن النظام المصرى هنا يخرج عن مبدأ المصلحة التأمينية ولايشترط إعالة الوالدين بالمخالفة للمبادئ الدولية وهو فى هذا لا يخلط فقط بين مبادئ التأمين والقيم الخاصة بالبر بالوالدين وإنما يخلق صورة إجتماعية غير مرغوب فيها إذ يؤثر إستحقاق الوالدين على إستحقاق الأرملة بل وإستحقاق اليتامى على النحو التالى:

١ - إذا إقتصر الإستحقاق على أرملة فقط كان لها ثلاث أرباع المعاش فاذا أضيف اليها والد أو والدين إنخفض نصيب الأرملة الى الثلثين وكان للوالد أو الوالدين ثلث المعاش.

٢ - إذا إقتصر الاستحقاق على الأرملة وولد أو أكثر كان للأرملة نصف المعاش وللولد أو الأولاد النصف الآخر، أما إذا إنضم للمستحقين الوالد أو الوالدين إنخفض نصيب الأرملة الى الثلث فقط وكان للوالد أو الوالدين السدس خصما من نصيب الأرملة.

٣ - إذا إقتصر الإستحقاق على أولاد فقط كان لهم كامل المعاش أما إذا امتد الاستحقاق الى الأولاد ووالد أو والدين إنخفض نصيب الأولاد الى خمسة أسداس المعاش للوالد أو والدين.  
وأمام هذا الوضع نص القانون على أنه إذا توفى الوالد أو والدين رد معاشه الى الأرملة أو الأولاد حسب الأحوال.

ولنا هنا أن نلاحظ أنه فضلا عن عدم اشتراط ثبوت إعالة الوالدين أن للوالدة أن تستحق الى جانب زوجها (الوالد) فان استحقاقهم يؤثر على نصيب الأرملة والأولاد اليتامى ويكون لهؤلاء مصلحة تأمينية فى وفاة الوالدين اذ يرجع لهم عندئذ نصيبهم كاملا فى المعاش.

### سادسا: الأخوة والأخوات:

يقرر القانون المصرى إستحقاق الإخوة والأخوات فى المعاش فى حالة عدم وجود أولاد مستحقين وذلك طالما توافرت فى شأنهم شروط إستحقاق الأبناء وثبتت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش لهم ودون أن يؤثر ذلك على نصيب الأرملة أو الوالدين.

وهكذا لا تتصور الإعالة فى حالة وجود أولاد (أبناء أو بنات) بمعنى أن وجود أى من هؤلاء يحجب الأخوة والأخوات، وفى غير ذلك فإن إعالة الأخوة والأخوات لا تفترض وإنما يتعين إثباتها بشهادة إدارية وذلك إذا توافرت فى الأخ شروط إستحقاق الإبن وفى الأخت شروط إستحقاق البنت.

وهكذا يشترط إستحقاق الأخوة والأخوات توافر الشروط التالية  
مجتمعة:

- ١ - أن يكون المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد توفى عن أرملة أو أرامل أو زوج عاجز عن الكسب (وتعتبر المطلقة فى حكم الأرملة) فقط أو عن والد أو والدين فقط.
- ٢ - أن يكون الأخ عاجزا عن الكسب فعلا أو حكما على النحو المبين بشروط إستحقاق الإبن، كما تكون الاخت غير متزوجة على النحو المبين بشروط إستحقاق البنت.
- ٣ - أن تثبت إعالة المورث بشهادة إدارية.

## المبحث الثانى توزيع المعاش بين المستحقين

بعد تحديد المستحقين الذين تتوافر فى شأنهم شروط الاستحقاق يتعين توزيع المعاش بينهم بمعنى تحديد نصيب كل منهم بأفترض ما كان يخصه من أجر المؤمن عليه أو صاحب المعاش مع مراعاة ألا يقل نصيب كل منهم عن الحد الأدنى اللازم لمواجهة نفقات المعيشة الضرورية، إننا هنا نطمئن على أنه فى حالة الوفاة سيقوم النظام بالمحافظة على مستوى معيشة المعالين كما لو لم يتوفى المؤمن عليه.

وهكذا نتناول فى هذا المبحث أساس وكيفية توزيع المعاش بين المستحقين والحالات الخاصة التى تنثور فى هذا الشأن ثم ننتهى لبيان الحدود الدنيا الرقمية لمعاش كل المستحقين.

### \* أساس وكيفية توزيع المعاش بين المستحقين:

طالما أن الأساس فى تحديد المستحقين يرتبط بفكرة الإعالة فإن ذات الفكرة تتخذ أساساً لتوزيع المعاش بينهم مع مراعاة المفهوم السائد فى المجتمع للأسرة كوحدة اقتصادية صغيرة micro economic unit.

ولا تختلف المجتمعات كثيراً فى مجال تحديد المفهوم الضيق للأسرة حيث تقتصر على الزوجين والأولاد إلا أن هذا المفهوم يمتد للوالدين وللأخوة والأخوات كلما زاد أثر رابطة الدم وإستدعت ذلك الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

ومن ناحية أخرى فإن الأصل فى الإعالة هو العجز عن الكسب فعلاً أو حكماً وهو أمر رأينا إفتراضه بالنسبة للأولاد حتى سن الرشد أو إلى سن لاحق لتمكينهم من الحصول على مؤهل دراسى نهائى، أما باقى أفراد الأسرة فطالما كانوا قادرين على الكسب فإن الأصل عدم إستحقاقهم فى المعاش ما لم تتدخل الأيدولوجية الاجتماعية السائدة كما



هو الوضع في مصر حيث تفترض إعالة الزوج لزوجته تأثراً بفكرة أن الرجال قوامون على النساء.

ومن هنا فإن توزيع المعاش بين المستحقين في النظام المصري يقوم في الأصل على أساس فكرة الإعالة للأولاد فإذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش وإقتصر المستحقون على عدد من الأولاد كان لهم كامل المعاش ووزع بينهم بالتساوي.

ومن ناحية أخرى يقوم توزيع المعاش بين المستحقين في النظام المصري على أساس أن الأسرة تقتصر في الأصل على الزوج الآخر والأولاد (الأبناء والبنات) فإذا ما توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش عن أرملة (وفي حكمها المطلقة المستحقة والزوج العاجز عن الكسب) وولد وزع المعاش بينهم مناصفة وبالطبع فإنه في حالة التعدد توزيع الأنصبة بالتساوي فلو كانت هناك أكثر من أرملة وأكثر من ولد وزع نصف المعاش بين الأراامل بالتساوي ووزع النصف الآخر بين الأولاد بالتساوي.

على أن المشرع المصري، إيماناً بأثر رابطة الدم - وفي ظل ظروف إقتصادية نعتقد أننا تجاوزناها بإمتداد التأمين الإجتماعي إلى فئات القوى العاملة غير الخاضعة لأي من قوانين التأمينات العاملين ولأصحاب الأعمال (بالقانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠) - يفترض الحالة التي يتسع فيها مفهوم الأسرة لتشمل الأرملة والأولاد والوالدين في نفس الوقت وفي هذه الحالة لا يتأثر نصيب الأولاد فيظل لهم نصف المعاش حتى ولو إقتصر الأمر على ولد واحد أما الأرملة فيتأثر نصيبها بمقدار ٦/١ المعاش ليصبح الثلث بدل من النصف، ويخصص السدس المتبقى لأي من الوالدين أو كليهما بالتساوي.

وفي ظل هذا الإطار فإنه إذا ما إقتصر الإستحقاق على الأرملة ووالد أو والدين كان للأرملة (أو الأراامل بالتساوي) ٣/٢ المعاش وكان لأي من الوالدين أو كليهما بالتساوي ٣/١ المعاش، وإذا ما إقتصر الإستحقاق على ولد واحد ووالد أو والدين كان للولد الواحد ٣/٢ المعاش وكان لأي الوالدين أو كليهما بالتساوي ٣/١ المعاش، أما إذا كان هناك أكثر من ولد ووالدين فإن للأولاد ٦/٥ المعاش ولأي من الوالدين أو لكليهما بالتساوي ٦/١ المعاش.

ويثور البحث بعد ذلك عن الحالات التي يقتصر فيها المستحقون على الأرملة أو على والد واحد أو والدين ففي هذه الحالات لا يتصور إسحقاق المعاش كاملاً تأسيساً على فكرة الإعالة الفعلية فرغم أن النفقات الثابتة للأسرة (من إيجار ومياه ونور) لن تتأثر بوفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش فلا شك أن النفقات الجارية (من مأكّل ومشرب وملبس) ستتأثر بذلك خاصة وأن الأمر يقتصر على الأرملة أو على ولد واحد أو على والد أو والدين.

ومن هنا فقد حدد المشرع المصرى نصيب الأرملة المتفردة بـ ٤/٣ المعاش ونصيب الولد الواحد المنفرد بـ ٣/٢ المعاش (وفى رأينا أن العكس أفضل فنصيب الولد المنفرد "وهو عاجز فعلاً وحكماً" يجب أن يكون أعلى من نصيب الأرملة المنفردة أو على الأقل يساوية) ونصيب الوالد الواحد أو الوالدين المنفردين بـ ٢/١ المعاش.

وإذا كان لنا أن ننقل بعد ذلك إلى الأخوة والأخوات ففي ظل فكرة الإعالة وفى إطار مفهوم الأسرة فى النظام المصرى لا يوجد لهم نصيب فى وجود ولد أو أكثر وكذا فى وجود والد أو والدين ونضيف إلى ذلك أن وجودهم مع الأرملة أو مع الوالد أو الوالدين وإن كان يعطيهم حقاً فى المعاش فإنهم يحصلون فى وجودهم على نصيب الأرملة المنفردة أو الوالد أو الوالدين المنفردين حسب الأحوال وكأنهم غير موجودين.

وعلى ذلك فإن توفى مؤمن عليه أو صاحب معاش عن أرملة (أو عن الوالد أو الوالدين) وأخت أو أخ أو أكثر كان للأرملة ٤/٣ المعاش وهو نصيب الأرملة المنفردة (أو كان للوالد أو الوالدين ٢/١ المعاش وهو نصيبهم فى حالة الإنفراد) وكان لأى من الأخوة أو لهم جميعاً بالتساوى ٤/١ المعاش، أما لو إقتصر المستحقون على أخ أو أخت أو أكثر فإن لأيهم أو لهم جميعاً بالتساوى نصف المعاش.

وبهذا كله نورد فيما يلى الجدول رقم (٣) المرافق للقانون ٧٩ لسنة ٧٥ المعدل بالقانون ٤٧ لسنة ٨٤ والخاص بتوزيع المعاش على المستحقين مع إعطاء أرقام للحالات وفقاً لتسلسل إيضاها على النحو المبين بالفقرات السابقة وذلك فى خانة أخيرة.

جدول توزيع المعاش على المستحقين

رقم الحالة وفقا للمشرح	الانصبة المستحقة في المعاش				المستحق في المعاش	رقم
	الإخوة والأخوات	الوالدين	الأولاد	الأرملة أو الزوج		
٢	-	-	٢/١ ويوزع بالتساوي	٢/١ ويوزع بالتساوي	أرملة أو زوج وولد واحد أو أكثر	١
٤	-	٣/١ لأيهما أو كليهما بالتساوي	-	٣/٢	أرملة أو زوج ووالد أو والدين	٢
١٠	٤/١ لأيهما أولهم جميعا بالتساوي	-	-	٤/٣	أرملة أو زوج وأخت أو أخ أو أكثر	٣
٧	-	-	-	٤/٣	أرملة أو زوج فقط	٤
٣	-	٦/١ لأيهما أو كليهما بالتساوي	٢/١	٣/١	أرملة أو زوج وولد أو أكثر ووالد أو الدين	٥
٨	-	-	٣/٢	-	ولد واحد	٦
١	-	-	كامل المعاش ويوزع بالتساوي	-	أكثر من ولد	٧
٥	-	٣/١ لأيهما أو كليهما بالتساوي	٣/٢	-	أكثر من ولد ووالد أو والدين	٨
٦	-	٦/١ لأيهما أو كليهما بالتساوي	٦/٥	-	أكثر من ولد ووالد أو والدين	٩
٩	٢/١ لأيهما أولهم جميعا بالتساوي	-	-	-	والد واحد أو والدين	١٠
١١	٢/١ لأيهما أولهم جميعا بالتساوي	-	-	-	أخ أو أخت أو أكثر	١١
	٤/١ لأيهما أولهم جميعا بالتساوي	٢/١ لأيهما أو كليهما بالتساوي	-	-	والد واحد أو والدين وأخ أو أخت أو أكثر	١٢

وفيما يلي بعض الأمثلة عن كيفية توزيع المعاش بين المستحقين:  
 مثال (١): يبلغ معاش الوفاة المستحق عن مؤمن عليه توفى وهو  
 بالخدمة ٢٤٠ جنيه وكان المستحقون عنه في المعاش أرملة ووالدين.  
 - يتم توزيع المعاش في هذا الحالة كالآتي: -  
 نصيب الأرملة = ٢/١ المعاش = ١٢٠ جنيه  
 نصيب الأولاد = ٢/١ المعاش = ١٢٠ جنيه يوزع بين الولدين  
 بالتساوي أي يخص كل ولد مبلغ ٦ جنيه شهريا.

أما إذا كان المستحقون في هذا المثال أرملة وولـد واحد فيتم توزيع المعاش مناصفة بينهما أى يحصل كل منهما على ١٢٠ جنيـه شهريا.

مثال (٢): توفي مؤمن عليه عن ولد بالغ الرشـد ولكنه طالب بالجامعة وعن أخت كان يعولها أثناء حياته، فبين توزيع المعاش بفرض أنه ٢٤٠ جنيها؟

- لما كان نصيب الولد المنفرد  $3/2$  المعاش أى ١٦٠ جنيها فيصرف هذا القدر للولد مع مراعاة أنه نظرا لبلوغه ٢١ سنة فى تاريخ وفاة المؤمن عليه فإنه يستحق فى المعاش بصفة مؤقتة إلى أن تنتهى دراسته ويلتحق بعمل أو يبلغ سن السادسة والعشرين أى التاريخين أقرب، أما نصيب الأخت المعالة فيلاحظ أنه لا يصرّف طالما أن الابن قائم ويستمر فى صرف نصيبه من المعاش وعند إنتهاء سبب إستحقاق الابن أو بلوغه السادسة والعشرين أيهما أقرب (أى عند إيقاف معاشه) يبدأ صرف الأخت  $(2/1)$  المعاش = ١٢٠ جنيـه.

ويلاحظ فى هذا المثال أن الابن والأخت لم يقوما بالصرّف فى وقت واحد إذا أن حق الأخت فى الصرّف لا ينشأ إلا إذا لم يكن هناك أولاد أو الدين وفى الحالة المعروضة كان نصيب الابن يصرّف بصفة مؤقتة أى أنه لا يعتبر مستحقا أصليا فى المعاش لأنه لو كان يتمتع بهذه الصفة الأخيرة (أى كان قاصرا وقت الوفاة وإستمر بالدراسة حتى يعد بلوغه الحادية والعشرين ما صرف للأخت أى معاش حتى ولو كانت معالة).

مثال (٣): يبلغ معاش أحد أصحاب المعاشات ٢٤٠ جنيـه وتوفى عن أرملة وأخت كان يعولها أثناء حياته.

- يوزع المعاش فى هذه الحالة كالتى:

$$\text{نصيب الأرملة} = 240 \times \frac{4}{3} = 110 \text{ جنيـه}$$

$$\text{نصيب الأخت} = 240 \times \frac{4}{1} = 60 \text{ جنيـه}$$

مثال (٤): توفي مؤمن عليه عن أرملة ومطلقة مستحقة لها دخل خاص ٢٥ جنيها وثلاثة أولاد فكيف يوزع المعاش بينهم علما بأنه يبلغ ٢٥٠ جنيها؟

- يخص الأرملة والمطلقة المستحقة نصف المعاش أى ١٢٥ جنيـه توزع مناصفة بين الأرملة والمطلقة مع مراعاة أن الأخيرة لا يحق لها أن تجمع بين المعاش والدخل إلا فى حدود ٥٠ جنيـه وبذلك فلا تحصل من

المعاش إلا على ٢٥ جنيهاً فقط (دخلها الخاص ٢٥ جنيه) ويرد الباقي للأرملة ليصبح نصيبها ١٣٧,٥ جنيهاً (النصف وقدره ١٠٥ والمرتب من المطلقة وقدره ١٢,٥).

- يخص الأولاد الثلاثة النصف وقدره ١٢٥ جنيهاً يوزع بينهم بالتساوي.

مثال (٥): ماذا في المثال السابق لو كان المؤمن عليه قد توفي عن المطلقة (المستحقة) والأولاد الثلاثة دون الأرملة.

- وفقاً لشروط إستحقاق المطلقة فقد رأينا أنها لا تجمع بين الدخل والمعاش إلا في حدود ٥٠ جنيهاً وإلا تم الرد على الأرملة في حالة وجودها وإذا لم توجد فيرد على الأولاد.

- ولذا فرغم أن نصيب المطلقة هو النصف أي ١٢٥ جنيه فلا يصرف لها إلا ٥٠ جنيه فقط ويرد الباقي وقدره ٧٥ جنيه للأولاد ليصبح نصيبهم ٢/١ المعاش + الجزء المردود من نصيب الأرملة أي  $٢٠٠ = ٧٥ + ١٢٥$  جنيه يوزع بينهم بالتساوي.

هذا وتكتسب التطبيقات العملية أهمية متزايدة كلما تميزت المعاشات التي تقرها نظم التأمينات الإجتماعية بالإخفاض النسبي إذ يؤدي عدم الإلتزام بمبدأ الإعالة إلى توزيع المعاشات بين عدد أكبر وبالتالي ضالة أنصبة كل منهم وإخفاضها بالنسبة للمعالين عن أنصبتهم المفترضة في دخل العائل قبل وفاته.

هذا وفي سبيل تطوير الوضع القائم في مصر فإننا نؤكد أهمية الإعالة أو المصلحة التأمينية خاصة حيث تتناسب المعاشات والحقوق التأمينية مع ما كان يحصل عليه المؤمن عليه من دخل أو أجر قبل وفاته ويكون علينا بالتالي أن نؤدي تلك المعاشات والحقوق لمن كان يعتمد في معيشته على الدخل أو الأجر المشار إليه باعتباره تعويضاً له.

ولنا هنا أن نلاحظ في مصر إختلاط فكرة الإعالة أو المصلحة التأمينية مع بعض القيم والتقاليد الإجتماعية إختلاطاً في غير محله مع محاولة النظام مواجهة بعض المشاكل الإجتماعية بصورة شكلية يبدو معها الأمر وكأن حل تلك المشاكل مرتبطاً بوفاة المؤمن عليه، وهكذا لم يحالف القانون التوفيق في هذا المجال وخرج بالتأمين الإجتماعي عن

أهدافه وإستخدامه فيما لا مجال لإستخدامه مما نوصى معه بالآتى:

١- يتنافى إستحقاق المطلقة فى معاش الوفاة مع فكرة الإعالة كما تفهم فى نظم التأمينات الإجتماعية ذلك أن إعالتها لا تفترض فعلا أو شرعا ومن ناحية أخرى فإن إستحقاق المطلقة لجزء من المعاش يؤثر على أنصبة باقى المستحقين المعالين والتي تتميز أصلا بالضالة النسبية، وأخيرا فإن مواجهة مشكلة إعاشة المطلقة لا يتعين أن ترتبط بوفاة المطلق وتتراخى حتى وقوع هذه الوفاة فلا يوفر ذلك العلاج المناسب لهذه المشكلة الإجتماعية لذلك كله فلا محل لإستحقاق المطلقة فى معاش الوفاة.

٢- يتعين إمتداد إستحقاق المعاش إلى الأرملة (والأرمل العاجز عن الكسب) طالما كان عقد الزواج موثقا أو بناء على حكم فى دعوى رفعت حال حياة الزوج بغض النظر عن تاريخ الزواج وهل تم قبل أو بعد بلوغ الزوج الآخر سن الستين وهل توجد زوجة أخرى أم لا، فطالما تفترض إعالة الرجل لزوجته والزوجة لزوجها العاجز عن الكسب -إفتراضا لا يقبل إثبات العكس- فلا مبرر لحرمان المعال من المعاش الذى يعتبر تعويضا للأجر كمصدر لمواجهة نفقات المعيشة.

٣- مع إمتداد نظم التأمينات الإجتماعية فى مصر إلى كافة المواطنين وإلى المسنين والأرامل يتعين لإستحقاق الوالدين فى معاش الوفاة ثبوت إعالتهم ولا يفترض ذلك حيث يستحق الوالد للمعاش المقرر بقانون التأمين الإجتماعى رقم ١١٢ لسنة ٨٠ الصادر بشأن فئات القوى العاملة التى لا تخضع لأى من قوانين التأمين الإجتماعى الأخرى، كما لا يفترض ذلك بالنسبة للأمر حال حياة زوجها سواء كان هو الوالد أو كان شخصا آخر.

٤- إعادة النظر فى نسب توزيع معاش الوفاة وقواعد الجمع بين المعاش والدخل بحيث يتم رفع نصيب الإبن المنفرد وهو قاصر وقد يكون يتيم الوالدين أو توفى والده وتزوجت والدته من آخر، إلى نصيب الأرملة المنفردة أى من ثلثى المعاش إلى ثلاثة أرباع المعاش.

## \* الصور الخاصة لإستحقاق المعاش وتوزيعه:

لم يقتصر المشرع على النظر لفكره الإعالة والاستحقاق في تاريخ الوفاة بل امتد أفقه إلى الحالات التي كانت ستتوافر فيها الإعالة فيما لو إمتدت حياة المتوفى.

ونبين ذلك فيما يلي: -

**أولاً:** إذا طلقت أو ترملت البنت أو الأخت، أو عجز الإبن أو الأخ عن الكسب بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش منح كل منهم ما كان يستحق له من معاش بافتراض أستحقاقه في تاريخ وفاة المورث دون مساس بحقوق باقى المستحقين.

مثال (٦): توفي صاحب معاش قدره ٤٠٠ جنية شهريا فكيف يتم توزيع المعاش على أرملة وبنيتين متزوجتين إذا ترملت إحدى البنيتين بعد وفاة والدها وإستحقاقها لمعاش عن زوجها قدره ٧٥ جنيها شهريا.

- يلاحظ أن الأرملة هي المستحقة الوحيدة في هذه الحالة (وتحصل على ٤/٣ المعاش أى ٣٠٠ جنية) حيث أن البنيتين غير مستحقين حيث أنهما متزوجتين وقت وفاة صاحب المعاش.

- عند ترمل إحدى البنيتين فإنها تستحق معاشا أيضا عن والدها (ويحق لها أن تجمع بين المعاش عن الزوج والمعاش عن الوالد في حدود ٥٠ جنيها شهريا).

- ويقدر نصيبها في المعاش عن والدها بافتراض إستحقاقها يوم وفاته أى أنها تستحق والبنيت الأخرى على نصف المعاش وقدره ٢٠٠ جنية لكل منهما.

- وحيث أنها تتقاضى عن زوجها معاشا قدره ٧٥ جنية فإنه يحق لها هذا المعاش لأن الإستحقاق عن الزوج ذو ترتيب متقدم عن المعاش المستحق عن الوالدين (١) ونظرا لأن هذا المعاش أقل من

---

(١) إذا توافرت في أحد المستحقين شروط الإستحقاق لأكثر من معاش فلا يستحق منها إلا معاشا واحدا وتكون أولوية الإستحقاق وفقا للترتيب الآتى:

١- المعاش المستحق عن نفسه. ٢- المعاش المستحق عن الزوج أو الزوجة.

٣- المعاش المستحق عن الوالدين. ٤- المعاش المستحق عن الأولاد.

٥- المعاش المستحق عن الإخوة والأخوات.

نصيبها عن والدها بفرض إستحقاقه وقدره ١٠٠ جنيه فتؤدى لها من هذا المعاش الآخر الفرق وقدره ٢٥ جنيها فقط دون أن يؤثر ذلك على نصيب الأرملة.

**ثانياً:** إذا التحق الإبن أو الأخ، الذى لم يكن تتوافر فيه شروط إستحقاق المعاش فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش بأحد مراحل التعليم التى لا تجاوز مرحلة الحصول على الليسانس أو البكالوريوس ولم يبلغ سن السادسة والعشرين فإنه يمنح ما كان يستحق له من معاش بإفترض إستحقاقه فى التاريخ المذكور ويعاد توزيع معاش باقى المستحقين على هذا الأساس وبعد قطع معاشه يرد على من أستنزل هذا المعاش من نصيبهم.

مثال (٧): توفى مؤمن عليه عن أرملة وثلاثة أولاد قصر وولد بالغ (٢٢ سنه) يعمل بأجر ٧٠ جنيه، فكيف يتم توزيع المعاش عند الوفاة بفرض أنه يبلغ ٨٠ جنيه وهل يتأثر الوضع إذا ترك الولد البالغ العمل بعد سنة (عند بلوغه الـ ٢٣) والتحق بأحد المعاهد الدراسية.

- يتم توزيع المعاش عند الوفاة بحيث يكون للأرملة النصف أى ٢٤٠ جنيه وللأولاد الثلاثة القصر النصف ويوزع بينهم بالتساوى بحيث يخص كل منهم ٢٤٠ ÷ ٣ أى ٨٠ جنيه ولا يعتبر الولد البالغ مستحقاً فى المعاش.

- عند ترك الولد الرابع البالغ للعمل والتحاقه بأحد المعاهد عند بلوغه سن الـ ٢٣ عاما يفترض إستحقاقه ويعاد توزيع نصيب الأولاد بحيث يصبح ما يخص كل منهم ٢٤٠ ÷ ٤ أى ٦٠ جنيه.

- عند قطع معاش الولد البالغ يعاد توزيع نصيب الأولاد فى المعاش بين باقى الأولاد الذى تأثر نصيبهم فيصبح نصيب كل منهم ٨٠ جنيه مرة ثانية.

**ثالثاً:** إذا كان من الأبناء والبنات والوالدين والأخوات والآخوة قد سبق حرمانهم من المعاش وفقاً لقوانين التأمين والمعاشات أو قوانين التأمينات الاجتماعية المعمول بها قبل ٧٧/٥/١ فإن كل من هؤلاء يمنح ما كان يستحق له من معاش بإفترض إستحقاقه فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش دون مساس بحقوق باقى المستحقين وذلك متى توافرت فى شأنه شروط فى إستحقاق المعاش المنصوص عليها بالقانون ٧٩ لسنة ٧٥ المعدل (إعتباراً من ٧٧/٥/١ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ٧٧).



## المبحث الثالث قطع ووقف ورد المعاشات

رأينا فيما سبق أن الأساس في إستحقاق المعاش للمستحقين هو الإعالة الفعلية المفترضة وهي بدورها مسألة موقوته إما بحياة المعال أو بزوال سبب الإعالة أو توقفها، كما رأينا في توزيع المعاش بين المستحقين تأثر هذه الأنصبة بتعدد المعالين.

ومن هنا فإننا نهتم في هذا المبحث بأحوال وأحكام قطع معاشات المستحقين وبأحكام وقف المعاشات وحدود الجمع بينها وبين الدخل، كما نهتم بأحكام أيلولة المعاشات بين المستحقين.

### \* قطع معاش المستحق:

يقطع معاش المستحق إما بوفاته أو بزوال سبب الإعالة، وقد حدد القانون حالات قطع المعاش فيما يلي: -

١- وفاة المستحقين.  
٢- زواج الأرملة أو المطلقة أو البنت أو الأخت.  
وتستحق البنت أو الأخت في هذه الحالة منحة تساوى المعاش المستحق لها عن مدة سنة بحد أدنى قدره مائتا جنيه، ولا تصرف إلا مرة واحدة.

٣- بلوغ الإبن أو الأخ سن الحادية والعشرون، ويستثنى من ذلك الحالات الآتية: -

(أ) العاجز عن الكسب حتى زوال حالة العجز  
(ب) الطالب حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين أيهما أكبر، ويستمر صرف معاش الطالب الذي يبلغ سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة.

(ج) الحاصل على مؤهل نهائى حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على الليسانس أو البكالوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات النهائية الأقل أى التاريخين أقرب.

وتصرف للإبن أو الأخ في حالة قطع معاشه منحه تساوى معاش  
سنه بحد أدنى قدره مائتان جنيه ولا تصرف هذه المنحة إلا مرة واحدة  
(ويحكم شروط وقواعد الصرف قرار وزير التأمينات ٦٦ لسنة ١٩٩٣).  
٤- إذا توافرت في المستحق شروط إستحقاق معاش آخر، سواء  
من صندوق التأمينات الإجتماعية أو صندوق التأمين والمعاشات أو من  
الخزانة العامة وذلك مع عدم الإخلال بأحكام وقواعد الجمع بين المعاشات  
أو الجمع بين الأجور والمعاش ومع مراعاة أولوية الإستحقاق وفقاً  
للمرتبب الآتى:

- المعاش المستحق عن نفسه. - المعاش المستحق عن الزوج أو  
الزوجة. - المعاش المستحق عن الوالدين. - المعاش المستحق عن الأولاد.
- المعاش المستحق عن الإخوة والأخوات.

وإذا كانت المعاشات مستحقة عن مؤمن عليهم أو أصحاب  
معاشات من فئة واحدة فيستحق المعاش الأسبق في الإستحقاق وإذا  
نقص المعاش المستحق وفقاً لما تقدم عن المعاش الآخر أدى إليه الفرق  
من هذا المعاش.

وفي حالة قطع معاش المستحق لإستحقاقه معاشاً أكبر أو إستحقاقه  
جزءاً من المعاش الأقل لتكملة حدود الجمع بين المعاشات فيعاد توزيع  
المعاش الأقل أو ما يبقى منه على باقى المستحقين في تاريخ وفاة من  
أستحق عنه المعاش في حدود الأنصبة المبينة بجدول توزيع المعاشات.

\* وقف المعاشات وحدود الجمع بينها أو بينها وبين الدخل من  
عمل أو مهنة:

قد تتوافر في المستحق شروط الاستحقاق لأكثر من معاش من  
صندوق التأمينات أو صندوق التأمين والمعاشات أو من أحدهما أو منهما  
ومن الخزانة العامة، والأصل هنا هو إستحقاقه للمعاش الأكبر وتوزيع  
المعاش الذى لم يستحق فيه بأفترض عدم وجوده.

وقد يفترض توقف الإعالة مع إحتمال زوال سبب الوقف مما يتعين معه وقف صرف معاش المستحق وهو ما ينص عليه القانون فى الحالات التالية:

١- الإلتحاق بأى عمل والحصول على دخل صاف يساوى قيمة المعاش أو يزيد عليه، فإذا نقص هذا الدخل عن المعاش المستحق صرف اليه الفرق ويقصد بالدخل مجموع ما يحصل عليه العامل مخصوصا منه حصته فى إشتراكات التأمين والضرائب.  
ومن الطبيعى أن يعود حق المستحق فى صرف المعاش بالكامل أو جزء منه إذا أنقطع هذا الدخل أو جزء منه.

٢- مزاوله مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة ويعود الحق فى صرف المعاش فى حالة ترك مزاوله هذه المهنة إعتبارا من أول الشهر التالى لتاريخ ترك المهنة.

ومع ذلك فإنه مراعاة لظروف ذوى المعاشات أو الدخول المنخفضة، فقد أجاز القانون للمستحق بأن يجمع بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش أو بين المعاشات فى الحدود الآتية: -  
١- يجمع المستحق بين الدخل والمعاش فى حدود ١٠٠ جنيها شهريا.

٢- يجمع المستحق بين المعاشات فى حدود ١٠٠ جنيها شهريا ويكمل المعاش إلى هذا القدر من المعاش.

٣- يجمع الأولاد بين المعاشين المستحقين عن والديهم دون حدود، ويسرى هذا الحكم فى شأن الإعانة المستحقة للولد العاجز عن الكسب (تقررت بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٠ ليعمل بها إعتبارا من ١٦/٤/٢٠٠٠) وتتحدد بواقع ٢٠% شهريا من قيمة ما يستحقه من معاش إذا قررت الهيئة العامة للتأمين الصحى أنه يحتاج إلى المعاونة الدائمة من شخص آخر للقيام بأعباء حياته اليومية).

٤- تجمع الأرملة بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفتها منتفعة بأحكام قانون التأمين الإجتماعى كما تجمع بين معاشها عن زوجها وبين دخلها من العمل أو المهنة، وذلك دون حدود.

٥ - يجمع المستحق بين المعاشات المستحقة له عن شخص واحد بدون حدود مع مراعاة الآتي:

أ) إذا أدت إصابة عمل إلى إنهاء الخدمة بالوفاة أو العجز يجمع المؤمن عليه أو المستحقون عنه بين معاش الإصابات ومعاش الوفاة أو العجز وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وذلك بما لا يتجاوز ١٠٠ % من أجر تسوية المعاش.

ب) إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه صاحب معاش العجز الجزئي الناتج عن إصابة عمل فيجمع هو والمستحقون عنه بين معاش الإصابات ومعاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وذلك بما لا يتجاوز الأجر الأكبر الذي سوى على أساسه أى المعاشين.

ويراعى في البندين السابقين عدم تجاوز مجموع المعاشات أجر الإشتراك الأخير أو الحد الأقصى الرقوى أيهما أقل.

### \* أيلولة المعاشات:

أساس أيلولة المعاشات هو فكرة الإعالة والأسرة والنفقات الجارية والثابتة السابق إيضاحها عند بيان كيفية توزيع المعاش وهو ما يستفاد من الأحكام التالية التي بينها ملاحظات الجدول رقم (٣) المرافق للقانون والخاص بتوزيع المعاش بين المستحقين.

#### أولاً: تعدد الأرامل وأيلولة نصيب إحداهن للباقيات:

إذا وجد أكثر من أرملة وتزوجت أو توفيت إحداهن يرد معاشها إلى باقى الأرامل وإذا أوقف معاش المطلقة (وتعتبر فى حكم الأرملة) كله أو بعضه فيرد إلى الأرملة.

والأساس هنا أنه فى حالة تعدد الأرامل يتم توزيع النصيب بينهن بالتساوى مع إعتبار المطلقة والزوج المستحق فى حكم الأرملة.

#### ثانياً: أيلولة المعاشات فى حالات الوقف أو القطع:

١- فى حالة إيقاف أو قطع معاش أحد المستحقين كله أو بعضه يؤول إلى باقى المستحقين من فئة هذا المستحق، وفى حالة عدم وجود مستحقين آخرين من هذه الفئة يتم الرد على باقى المستحقين بالفئات الأخرى فإذا زاد نصيب المرود عليه على أقصى نصيب له بالجدول وفقاً

للحالة فى تاريخ الرد رء الباقى على الفئة التالية وذلك كله بمراعاة الترتيب الموضح فى الجدول التالى:

فئة المستحق الموقوف أو المقطوع معاشه	فئة المستحق الذى ىرد عليه المعاش
الأرملة	١- الأولاد. ٢- الوالدان. ٣- الأخوة والأخوات.
الأولاد	١- الأرملة. ٢- الوالدان.
الوالدان	١- الأرملة. ٢- الأولاد. ٣- الأخوة والأخوات.

- ويراعى قبل تنفيذ قاعدة أولولة المعاش أو رده خصم ما يكون قد استحق من معاش دون المساس بمعاشات باقى المستحقين.
- ٢- فى حالة زوال سبب إيقاف المعاش كله أو بعضه لأحد المستحقين يعاد توزيع المعاش بين جميع المستحقين فى تاريخ زوال السبب.
- ٣- يتحدد نصيب المستحق الذى ىرد عليه جزء من المعاش بما لا ىجاوز الحد الأقصى المحدد بالجدول.
- ٤- لا ىرد المعاش الذى منح بالزيادة عن معاش المورث فى حالة إيقافه أو قطعة.
- ٥- وفى حالة قطع معاش الوالدين فى الحالة رقم ٢ يؤول الباقى من نصيبهما بعد الرد على فئة الأرملة إلى الأخوة والأخوات الذين تتوافر فى شأنهم شروط استحقاق المعاش فى هذا التاريخ وذلك فى حدود الربع. وفى حالة قطع معاش فئة الأرملة فى الحالة المشار إليها بالفقرة السابقة يؤول ربع معاش المورث إلى الأخوة والأخوات الذين تتوافر فى شأنهم شروط استحقاق المعاش فى هذا التاريخ.

## \* أحكام عامة:

- ١ - فى حالة زوال سبب إيقاف المعاش كله أو بعضه يسترد ممن رد عليه.
- ٢ - يتحدد نصيب المستحق الذى يرد عليه جزء من المعاش بما لا يجاوز الحد الأقصى.
- ٣ - لا يرد المعاش الذى منح بالزيادة عن معاش المؤمن عليه أو صاحب المعاش فى حالة إيقافه أو قطعه.

## \* تاريخ وقف أو قطع أو رد معاش المستحقين:

تطبيقاً لأحكام المادة (١١٥) من القانون فإنه فى حالة وقف أو قطع معاش المستحق يودى المعاش عن الشهر الذى وقع فيه سبب الوقف أو القطع على أساس شهر كامل، (وإستثناء من ذلك يستمر صرف المعاش فى حالات عجز المستحق عن الشهر الذى تحدد لتوقيع الكشف الطبى والشهر التالى له). وفى حالة رد معاش بعض المستحقين على غيرهم من المستحقين يعاد ربط المعاش من أول الشهر التالى لتاريخ واقعة الإستحقاق.

وإذا كان المستحق قد توفى قبل صرف معاش شهر الوفاة يقطع معاشه إعتباراً من أول الشهر الذى حدثت فيه الوفاة وفى حالة رد هذا المعاش يكون الرد إعتباراً من هذا التاريخ.

كما تقضى أحكام المادة (١١٦) بأنه إذا كان المعاش المستحق للولد أو الأخ لم يرد على باقى المستحقين بعد قطعه يعاد صرفه إليه فى حالة إيقاف صرف أجره أثناء فترة التجنيد الإلزامية طالما لم يبلغ سن السادسة والعشرين.

# فهرس

٣	..... مقدمة
١٧٠-٥	الباب الاول: ماهية نظام التأمين الاجتماعى ..
٤٢-٧	الفصل الأول: نظام تأمينى يتعامل مع أخطار الأشخاص ..
٨	المبحث الاول: للتأمين الاجتماعى طابع تأمينى مزدوج إتفق الفقهاء على حله (تأمين أس تأمين).....
١٩	المبحث الثانى: مفهوم الأخطار التى يتعامل معها التأمين الاجتماعى.....
١٠٦-٤٣	الفصل الثانى: نظام عالمى تحكمه إتفاقيات وتوصيات دولية ..
٤٤	تمهيد: منظمة العمل الدولية ومؤتمراتها السنوية.....
٤٦	المبحث الاول: الإتفاقيات الدولية.....
٨٦	المبحث الثانى: التوصيات الدولية.....
١٣٣-١٠٧	الفصل الثالث: نظام إجبارى قومى يحكمه الدستور والقانون ..
١٠٨	المبحث الاول: نظام إجبارى ذو مجال قومى ..
١١٢	المبحث الثانى: التأمين الاجتماعى حق دستورى.....
١٢٢	المبحث الثالث: الإلتزامات والحقوق فى التأمين الاجتماعى مستمدة من القانون.....
١٧٠-١٣٥	الفصل الرابع: نظام ذو تمويل ثلاثى يرتبط بأسلوب إكتوارى مميز.....
١٣٦	المبحث الأول: اسلوب تقدير الإشتراكات.....
١٥٥	المبحث الثانى: مصادر التمويل ..

## الباب الثانى: المبادئ العملية والمشاكل

٢٥٧-١٧١	العامة للتأمين الإجتماعى.....
١٧٣	مقدمة: .....
٢١٢-١٧٥	الفصل الأول: المبادئ العملية للتأمين الإجتماعى.
١٧٦	تمهيد: .....
١٧٧	المبحث الاول: مبدأ التدرج فى التطبيق .....
	المبحث الثانى: مبدأ ضمان مستوى المعيشة أو التعويض الكامل للدخل فى المقابلة مع مبدأ ضمان الحد الأدنى لنققات المعيشة.....
١٨٨	المبحث الثالث: مبدأ الإعالة فى تحديد المستحقين وتطبيقاته العملية
١٩٦	المبحث الرابع: مبدأ التمويل الجزئى
٢٠٦	
	الفصل الثانى: المشاكل العملية العامة للتأمينات الإجتماعية .....
٢٣٧-٢١٣	تمهيد: .....
٢١٤	
	المبحث الاول: الأجور التى تحسب على أساسها المعاشات وحدودها الدنيا والقصوى .....
٢١٥	
	المبحث الثانى: المحافظة على قيم المعاشات.....
٢٢٣	
	المبحث الثالث: عدم كفاية معاشات العجز والوفاة.....
٢٢٨	
	المبحث الرابع: توفير مدد إشتراك لمن أشرفوا على السن المعاشى.....
٢٣٣	
	الفصل الثالث: المشاكل العامة للتأمين الإجتماعى فى ظل العولمة .....
٢٥٧-٢٣٩	تمهيد: .....
٢٤٠	
	المبحث الأول: الخصخصة تتنافى والتأمين الإجتماعى .....
٢٤٢	



	المبحث الثاني: التأمين التجارى لا يمكنه التعامل مع الأخطار بمفهومها المتطور فى ظل التأمين الأجماعى .....	٢٤٥
	المبحث الثالث: الإدارة الذاتية والنظم البديلة .....	٢٥١
	<b>الباب الثالث: تمويل نظام التأمين الأجماعى المصرى للعاملين</b>	
٣٥٨-٢٥٩	تمهيد: الإشتراكات والمساهمة العامة .....	٢٦١
	الفصل الأول: قواعد وإجراءات ومصادر الإشتراكات .....	٢٩٤-٢٦٥
	المبحث الأول: تناسب الإشتراكات مع الاجر التأمينى .....	٢٦٦
	المبحث الثانى: أحكام ومبادئ تحديد وأداء الإشتراكات .....	٢٧٧
	الفصل الثانى: المبالغ الإضافية فى حالات التأخير والتخلف فى اداء مستحقات الهيئة التأمينية .....	٣١١-٢٩٥
	تمهيد: .....	٢٩٦
	المبحث الاول: المبالغ الإضافية فى حالات حالات التأخير والتخلف (فوائد التأخير أو ريع الإستثمار) ..	٢٩٨
	المبحث الثانى: عدم دستورية تعدد صور المبالغ الإضافية .....	٣٠٣
	الفصل الثالث: إقتضاء مستحقات الهيئة التأمينية	
٣٣٢-٣١٣	المبحث الأول: المطالبات والمسئولية التضامنية .....	٣١٤
	المبحث الثانى: التقسيط والتقدم .....	٣٢٧
	<b>الباب الرابع: مزايا نظام التأمين الإجماعى المصرى للعاملين ...</b>	
٤٦٦-٣٣٣	تمهيد: .....	٣٣٥

	<b>الفصل الأول: معاشات الشيخوخة والعجز</b>
٣٨٢-٣٣٧	..... <b>الدائم والوفاة</b>
٣٣٨	..... <b>المبحث الأول: حالات وشروط الأستحقاق</b>
	<b>المبحث الثاني: عناصر وقواعد تحديد</b>
٣٥١	..... <b>المعاشات</b>
	<b>المبحث الثالث: الأحكام العامة</b>
٣٧٩	..... <b>والأجرائية</b>
	<b>الفصل الثاني: تعويضات الشيخوخة العجز</b>
٣٩٦-٣٨٣	..... <b>الدائم والوفاة</b>
٣٨٤	..... <b>تمهيد</b>
٣٨٥	..... <b>المبحث الأول: حالات وشروط الأستحقاق</b>
٣٩٥	<b>المبحث الثاني: عناصر وقواعد تحديد</b> ..... <b>التعويضات</b>
	<b>الفصل الثالث: معاشات وتعويضات إصابات</b>
٤١٦-٣٩٧	<b>العمل ( العلاج. العجز المؤقت . العجز</b> ..... <b>الدائم والوفاة )</b>
٣٩٨	<b>المبحث الأول: العلاج والرعاية الطبية</b> ..... <b>وتعويض العجز المؤقت</b>
٤٠٥	<b>المبحث الثاني: تعويضات ومعاشات</b> ..... <b>العجز الدائم والوفاة</b>
	<b>الفصل الرابع: تعويضات المرض والتعطل</b>
٤٢٦-٤١٧	<b>اللاإرادى</b>
٤١٨	<b>المبحث الأول: تعويضات العجز المؤقت</b> ..... <b>المرضى</b>
٤٢٣	<b>المبحث الثاني: تعويضات التعطل اللاإرادى ...</b>
٤٤٢-٤٢٧	..... <b>الفصل الخامس: الحقوق الإضافية</b>
٤٢٨	<b>المبحث الأول: التعويض الإضافى</b> ..... <b>والمنحة ونفقات الجنائز</b> ..... <b>وحقوق المفقود</b>

المبحث الثاني: الإقتراض بضمان  
المعاشات " إستبدال

٤٣٢	..... المعاشات"
	الفصل السادس: المستحقون في حالات الوفاة
٤٤٣-٤٦٦	..... وتوزيع المعاش بينهم
٤٤٤	..... تمهيد:
	المبحث الأول: المستحقون وشروط
٤٤٥	..... الإستحقاق
	المبحث الثاني: توزيع المعاش بين
٤٥٢	..... المستحقين
	المبحث الثالث: قطع ووقف ورد
٤٦١	..... المعاشات
٤٦٧-٤٧١	..... الفهرس

رقم الإيداع ٢٠٠٠/١٥٤٤٣  
الترقيم الدولي  
.I.S.B.N  
977-04-3117-6