

الباب الثانى

تمويل نظام التأمين الإجتماعى للعاملين

الفصل الثالث : تمويل النظام

المبحث الأول : الأجر التأمينى وعناصره

المبحث الثانى : توزيع نسب الإشتراكات بين مصادر التمويل وتطورها.

المبحث الثالث : أحكام ومبادئ تحديد الإشتراكات

المبحث الرابع : مدى المساهمة العامة فى مصر

(إعانة غلاء معيشة بالقطاع الحكومى. ١% من

الأموال المستثمرة. ١% من الأجور لتأمين البطالة.

١% من الأجور. فروق الحدود الدنيا الرقمية لمعاشات

الأجر الأساسى. فروق الحدود القصوى لمعاشات

العلاوات الخاصه.)

الفصل الرابع : جزاءات التخلف والتأخير

المبحث الأول : فوائد التأخير (ربح الإستثمار/ المبالغ

الإضافية للتأخير)

المبحث الثانى : المبالغ الإضافية فى حالات التخلف

Sins259

५५

الفصل الثالث

تمويل النظام

- المبحث الأول : الأجر التأميني وعناصره**
المبحث الثاني : توزيع نسب الإشتراكات بين مصادر التمويل وتطورها.
المبحث الثالث : أحكام ومبادئ تحديد الإشتراكات
المبحث الرابع : مدى المساهمة العامة في مصر
(إعانة غلاء معيشة بالقطاع الحكومي. ١% من الأموال المستثمرة. ١% من الأجور لتأمين البطالة. ١% من الأجور فروق الحدود الدنيا الرقمية لمعاشات الأجر الأساسي. فروق الحدود القصوى لمعاشات العائلات الخاصة.)

المبحث الأول الأجر التأميني وعناصره

من أهم الموضوعات التي تهتم بها نظم التأمين الإجتماعي للعاملين تلك المتعلقة بتحديد مفهوم الأجر.. ذلك أن الأجر هو وعاء الإشتراكات.. وحيث ترتبط به المزايا التأمينية (كما هو الحال في مصر) فإنه يعتبر أيضا أساس حساب المزايا التأمينية.. ومع أن النظام الحالي والمقرر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد أخذ بمبدأ تناسب المزايا والإشتراكات مع الأجور فنظرا لإهتمامه بمعالجة مشاكل التطبيق العملي فقد عدل جزئيا عن الأخذ بفكرة الأجر الإجمالي التي كانت تأخذ بها تشريعات التأمينات الإجتماعية السابقة (٢٠١) حين كانت تعدد بمفهوم الأجر كما جاء بقانون العمل وبالمادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدني والذي يشمل- كما إنتهت محكمة النقض - كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه ومهما كانت تسميته طالما كان مقابل العمل موضوع العقد.

وهكذا فإن القانون الحالي للتأمين الإجتماعي قد نص على مفهوم خاص للأجر يعمل به في تطبيق أحكامه نزولا على إعتبرات عديده منها مشاكل التطبيق (حيث يلاحظ أن بعض تطبيقات عناصر الأجر وفقا لقانون العمل والقانون المدني يرتهن بأمور وشروط تعدد بالوقائع ويثور النزاع عادة حول مدى توافرها وحول تكييفها) ونزولا على إرتفاع نسب الإشتراكات.

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

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

ووفقا لهذا المفهوم الضيق للأجر التأمينى إستبعدت من عناصر الأجر فى تطبيق نظام التأمينات المصرى المزايا العينية من مأكل ومشرب وملبس ومسكن (رغم كونها من عناصر الأجر وفقا لقانون العمل) وما يجاوز حدا أقصى معين وكذا المنح والمكافآت التشجيعية والأجور الإضافية غير الدورية وغيرها تلافيا لمشاكل التطبيق العملى.

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

١- الأجر الأساسى ويقصد به :
(أ) الأجر المنصوص عليه فى الجداول المرفقة بنظم التوظيف بالنسبة للعاملين بالقطاعين الحكومى والعام.

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

(٢) وفى الواقع فإن هذا العنصر يحدد الشروط الواجب توافرها فى مقابل العمل حتى يعتبر أجرا فى تطبيق قانون التأمين الاجتماعى.
ففى البداية يجب أن يكون المقابل فى صورة نقدية، ومن هنا لا تعتبر المزايا العينية من قبيل الأجر فى تطبيق قانون التأمين الاجتماعى إعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ ولا يغير من ذلك صرف تلك المزايا فى صورة نقدية، كبدل مسكن أو بدل ملابس أو بدل وجبة غذائية، إذ أن صاحب العمل يلتزم أصلا بتوفيرها عينا.
ومن ناحية أخرى فإنه لا يكفى أن يكون مقابل العمل نقديا حتى يعتبر أجرا بل يجب أن يكون المقابل النقدي لقاء العمل الأصلي من حيث طبيعته ومن حيث ساعاته.
وهكذا لا تعتبر من قبيل أجر الاشتراك المكافآت النقدية التى تصرف عن أعمال لا تدخل بطبيعتها فى طبيعة العمل الأصلي. كما لا يعتبر كذلك مقابل الساعات الإضافية التى تزيد على ساعات العمل الأصلية.

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

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

٢- الأجر المتغير ويقصد به:

"بأقى ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص الحوافز، العمولات، الوهبة، البدلات والأجور الإضافية، التعويض عن جهود غير عادية، إعانة غلاء المعيشة، العلاوات الإجتماعية، العلاوة الإجتماعية الإضافية، المنح الجماعية، المكافأة الجماعية، نصيب المؤمن عليه فى الأرباح، ما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسى.

وقد أضيفت إلى العناصر السابقه إعتبارا من ١٩٨٧/٧/١ العلاوات الخاصة.

هذا وفى مجال تحديد العناصر المشار إليها وبيان قواعد حسابها صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ المعدل بالقرار رقم ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧ كما صدرت قرارات وزير التأمينات أرقام ٧٥ لسنة ١٩٨٤ و٥٤ لسنة ١٩٨٧ فضلا عن القرار الخاص بالوهبة الصادر برقم ١٥٤ لسنة ١٩٧٧ والقرارات الخاصة بضم العلاوات الخاصة للأجر المتغير أو للأجر الأساسى.

هذا ولالأجر المتغير حدا أقصى قدره العام حاليا ٦٠٠٠ جنيه ويشمل:

١- حوافز الإنتاج أو مكافأة زيادة الإنتاج التى تستحق وفقا لنظام صادر من الجهة المختصة (مجلس الإدارة بالنسبة إلى شركات القطاع العام) وبشرط شموله لجميع القواعد والأسس الموضوعية المتعلقة

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

٢- العمولات بذات المفهوم المعمول به قبل ١٩٨٤/٤/١^(٢).

٣- جميع البدلات المستحقة للعاملين عدا:^(٣)

- البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها الوظيفة (عدا بدل التمثيل الذي يعتبر بالتالي من عناصر أجر الإشتراك منذ ١٩٨١/٧/١) ومثالها بدل السفر وبدل الانتقال وبدل حضور الجلسات^(٣).

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

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

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

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

(٢) يقصد بها ما يعطى للمؤمن عليه من مبالغ أو نسب مئوية نظير ما يبرمه من صفقات وما يبيعه من مبيعات أو يقوم بتصريفه من سلع ومنتجات والعمالة التي تعطى للطواقم والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

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

ومن هنا فإن بدل طبيعة العمل الذي يصرف لبعض الوظائف كالمهنيين (بدل تخصص) والأطباء والصيدال (بدل تفرغ) وأخصائي ومساعدى المعامل والأشعة (بدل عدوى) يعتبر من عناصر الأجر، كما يعتبر كذلك بدل الإغتراب وبدل الأعصاب وبدل سماعة التليفون والبدلات المشابهة. وعلى العكس من ذلك بدل الانتقال الثابت وبدل التمثيل وبدل حضور جلسات مجالس الإدارة والبدلات المماثلة التي تعتبر نفقات مستردة ولا تعتبر من الأجر التأميني وفقا لقرار رئيس الوزراء رقم ٩ لسنة ١٩٨١ المعمول به إعتبارا من ١٩٨١/٧/١.

- ٤- الوهبة التي جرى العرف على أدائها متى كانت هناك قواعد تسمح بضبطها^(١)
- ٥- العلاوات الخاصة المقررة للعاملين بالقطاعين الحكومي والعام اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١^(٢)
- ٦- المنح الجماعية : ويقصد بذلك تلك المنصوص عليها في لوائح العمل أو التي يقرها صاحب العمل لجميع العاملين^(٣)
- ٧- المكافأة الجماعية: وفقاً لذات مفهوم المنح الجماعية^(٣)

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

- ١- أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة على أساس نسبة مئوية محددة مقدماً من المبالغ المستحقة على العملاء (الـ١٠% خدمه)، وفي هذه الصورة يشترط صاحب العمل على العميل أن يؤدي علاوة على حسابها، نسبة معينة منه نظير خدمات العمال فينشأ عن هذا الإشتراط لمصلحة الغير في ذمة العميل وحق مباشر للعامل.
- ٢- أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال.
- ٣- أن تكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم.

(٢) وقد صدرت في هذا الشأن قرارات وزير التأمينات أرقام ٣٥ لسنة ٨٧ بإضافة علاوة الـ٢٠% المقررة بالقانون ١٠٢ لسنة ١٩٨٧ اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ و١١ لسنة ٨٨ بإضافة علاوة الـ١٥% المقررة بالقانون ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ اعتباراً من ١٩٨٨/٧/١، ٣٨ لسنة ٨٩ بإضافة علاوة الـ١٥% المقررة بالقانون ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ اعتباراً من ١٩٨٩/٧/١ و٣٦ لسنة ٩٠ بإضافة علاوة الـ١٥% المقررة بالقانون ١٣ لسنة ١٩٩٠ اعتباراً من ١٩٩٠/٧/١ و١٠ لسنة ٩١ بإضافة علاوة الـ١٥% المقررة بالقانون ١١٣ لسنة ١٩٩١ اعتباراً من ١٩٩١/٧/١ و١٠ لسنة ٩٢ بإضافة علاوة الـ٢٠% المقررة بالقانون ٢٩ لسنة ١٩٩٢ اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ و٤٣ لسنة ٩٣ بإضافة علاوة الـ١٠% المقررة بالقانون ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ اعتباراً من ١٩٩٣/٧/١ و٥٣ لسنة ٩٤ بإضافة علاوة الـ١٠% المقررة بالقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ اعتباراً من ١٩٩٤/٧/١ و٣٩ لسنة ٩٥ بإضافة علاوة الـ١٠% المقررة بالقانون ٢٣ لسنة ١٩٩٥ اعتباراً من ١٩٩٥/٧/١ و٧٠ لسنة ٩٦ بإضافة علاوة الـ١٠% المقررة بالقانون ٨٥ لسنة ١٩٩٦ اعتباراً من ١٩٩٦/٧/١ و٢٥ لسنة ٩٧ بإضافة علاوة الـ١٠% المقررة بالقانون ٨٢ لسنة ١٩٩٧ اعتباراً من ١٩٩٧/٧/١ و٤٠ لسنة ٩٨ بإضافة علاوة الـ١٠% المقررة بالقانون ٩٠ لسنة ١٩٩٨ اعتباراً من ١٩٩٨/٧/١.

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

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

(١) أن تكون المنحة مقررة ففقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعامل.

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

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

(٤) صدر في أول يونيو ١٩٩٢ القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ليعمل به اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ متضمناً تعديلات أساسية في مفهوم الأجر التأميني تتمثل في رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسي تدريجياً (٣م) حيث نص على أن تضاف إلى أجر الإشتراك الأساسي العلاوات الخاصة المشار إليها بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ وذلك اعتباراً من التواريخ المحددة بهذا القانون (بند ٢) وبالتالي يتم رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك المشار إليه سنوياً بقيمة العلاوة الخاصة المقرر إضافتها وذلك بحد أقصى يساوي قيمة العلاوة منسوبة إليه (أي منسوبة إلى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسي والبالغ ٣٠٠٠ جنيه سنوياً أي ٢٥٠ جنيه شهرياً).

وفي ذات الاتجاه وإعتباراً من أول يوليو ١٩٩٨ بدأ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٩٨ والذي نص على أن تضاف إلى أجر الإشتراك الأساسي العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين ١٧٤ لسنة ٩٣ و ٢٠٣ لسنة ٩٤ و ٢٣ لسنة ٩٥ و ٨٥ لسنة ٩٦ و ٨٢ لسنة ٩٧ و ٩٠ لسنة ٩٨ وذلك إعتباراً من التواريخ المحددة بهذه القوانين وبالتالي رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك المشار إليه سنوياً بقيمة العلاوة الخاصة المقرر إضافتها (بند ٢) وذلك بحد أقصى يساوي قيمة العلاوة منسوبة إليه (أي منسوبة إلى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسي والبالغ ٣٠٠٠ جنيه سنوياً أي ٢٥٠ جنيه شهرياً).

وفي ضوء ذلك يصور لنا الجدول التالي الزيادات السنوية في الحد الأقصى لأجر الإشتراك الشهري إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ وحتى ٢٠٠٣/٧/١.

جدول رقم (٩)

تطور الحد الأقصى للأجر الأساسي

التاريخ	الحد الأقصى الشهري	الزيادة منسوبة إلى ٢٥٠ جنيه	تاريخ الزيادة الجديدة	الحد الأقصى
٩٢/٦/٣٠	٢٥٠,٠	٢٠%	٩٢/٧/١	٣٠٠,٠
٩٣/٦/٣٠	٣٠٠,٠	١٥%	٩٣/٧/١	٣٣٧,٥
٩٤/٦/٣٠	٣٣٧,٥	١٥%	٩٤/٧/١	٣٧٥,٠
٩٥/٦/٣٠	٣٧٥,٠	١٥%	٩٥/٧/١	٤١٢,٥
٩٦/٦/٣٠	٤١٢,٥	١٥%	٩٦/٧/١	٤٥٠,٠
٩٧/٦/٣٠	٤٥٠,٠	٢٠%	٩٧/٧/١	٥٠٠,٠
٩٨/٦/٣٠	٥٠٠,٠	١٠%	٩٨/٧/١	٥٢٥,٠
٩٩/٦/٣٠	٥٢٥,٠	١٠%	١٩٩٩/٧/١	٥٥٠,٠
٢٠٠٠/٦/٣٠	٥٥٠,٠	١٠%	٢٠٠٠/٧/١	٥٧٥,٠
٢٠٠١/٦/٣٠	٥٧٥,٠	١٠%	٢٠٠١/٧/١	٦٠٠,٠
٢٠٠٢/٦/٣٠	٦٠٠,٠	١٠%	٢٠٠٢/٧/١	٦٢٥,٠
٢٠٠٣/٦/٣٠	٦٢٥,٠	١٠%	٢٠٠٣/٧/١	٦٥٠,٠
	٤٠٠,٠			

- ٩- إعالة غلاء المعيشة وذلك بعكس الأمر قبل ١٩٨٤/٤/١
- ١٠- العلاوة الإجتماعية.
- ١١- العلاوة الإجتماعية الإضافية.
- ١٢- الأجور الإضافية إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب تشغيلًا إضافيًا بصفة دائمة بالإضافة إلى ساعات العمل الأصلية.
- ١٣- ما زاد على الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى وقد نص على ذلك صراحة القرار الوزارى رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٧.
- ١٤- نصيب المؤمن عليه فى الأرباح : ويقصد بذلك ما يحصلون عليه علاوة على أجرهم.

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

- المنح والمكافآت التشجيعية الفردية وتلك التى لا تنص عليها لوائح العمل ما لم تصرف لجميع العاملين أو مجموعه منهم.

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

- المبالغ التى تصرف للعامل لمواجهة متطلبات الوظيفة أو العمل خارج البلاد.

- الأجور الإضافية والجهود غير العادية غير الدائمة^(١).
- ما يصرف للعامل من بدلات لقاء الإنتداب بعض الوقت أو ٢ لقاء نفقات فعلية (عدا بدل التمثيل) أو لقاء مزايا عينية.

(١) من المفترض أن للعمل موضوع العقد ساعات معينة يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه خلالها.

ومن هنا فإن مقابل الساعات الإضافية لا يعتبر بحكم الأصل جزءا من الأجر لأنه لا يقابل ساعات العمل الأصلية على أن الساعات الإضافية (التي تتجاوز ساعات العمل المتفق عليها أو المقررة قانونا) إذ اُتسمت بالدورية والانتظام كأن تتطلب حاجة العمل تشغيل العاملين ساعات إضافية بصفة دائمة إلى جانب ساعات التشغيل المحددة قانونا، فإنها تأخذ حكم ساعات العمل الأصلية وعندئذ يعتبر المقابل الذى يعطى عنها من عناصر الأجر وتحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية.

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

هذا وفى أول يونيو ١٩٩٢ صدر القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ليعمل به إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ متضمناً خطة لضم العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين ١٠١ لسنة ١٩٨٧ و ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ و ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ و ١٣ لسنة ١٩٩١ فضلاً عن تلك المستحدثة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ وذلك لأى من الأجور الأساسية (ولو تجاوز العامل بها نهاية ربط الدرجة والمربوط الثابت المقررة لوظيفة أو منسبة) على النحو التالى :

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

وفى ذات الإتجاه وإعتباراً من أول يوليو ١٩٩٨ بدأ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٩٨ والذى نص على أن تضاف إلى أجر الإشتراك الأساسى العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين ١٧٤ لسنة ٩٣ و ٢٠٣ لسنة ٩٤ و ٢٣ لسنة ٩٥ و ٨٥ لسنة ٩٦ و ٨٢ لسنة ٩٧ و ٩٠ لسنة ٩٨ وذلك إعتباراً من التواريخ المحددة بهذه القوانين وبالتالى رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك المشار إليه سنوياً بقيمة العلاوة الخاصة المقرر إضافتها (بند ٢) وذلك بحد أقصى يساوى قيمة العلاوة منسوبة إليه (أى منسوبة إلى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى والبالغ ٣٠٠٠ جنية سنوياً أى ٢٥٠ جنية شهرياً).

ولا يترتب على الضم وفقاً للفقرة السابقة حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية.

المبحث الثانى توزيع نسب الإشتراكات بين مصادر التمويل وتطورها

إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة:

تزايدت نسب إشتراكات هذا التأمين، سواء فى ذلك تلك التى يتحملها العمال أو أصحاب الأعمال، مع التطور المستمر والمتلاحق فى مزاياه على النحو التالى :

أولا : فى الفترة من ١٩٥٦/٤/١ وحتى ١٩٦١/١٢/٣١ :

وتعتبر هذه الفترة المرحلة التمهيديّة للتأمين، وقد بدأت بالقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ (من ٥٦/٤/١ وحتى ٥٩/٧/٣١) الذى أنشأ صندوقا للتأمين، يوفر تعويضا فى حالتى العجز الكامل والوفاة، وآخر للإدخار، يدخر فيه العمال نسبة مئوية من أجورهم، تهيئة لأذنانهم للمساهمة فى تمويل التأمينات الإجتماعية عند تقريرها، ويودع فيه أصحاب الأعمال نسبة مماثلة تحت حساب مكافأة نهاية الخدمة التى نقل الإلتزام بالوفاء بها للعمال إلى مؤسسة التأمين والإدخار التى أنشئت بالقانون المشار اليه.

ورغم إلغاء القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ مع بدء العمل بقانون التأمينات الإجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ فقد إستمرت نسب الإشتراكات كما هى حتى تم تعديل القانون الأخير بالقرار بقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ إعتبارا من ١/١/١٩٦٢، وذلك نظرا لأن القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه لم يحدث تطورا يعتد به فى مجال هيكل وشروط إستحقاق المزايا فظلت كما هى إلى حد كبير مع تسمية صندوق التأمين بتأمين العجز والوفاة (تم تطويره لتوفير معاشات محدودة)، وصندوق الإدخار بتأمين الشيخوخة.

ومن هنا حددت الإشتراكات الشهرية لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء في الفترة من ١٩٥٦/٤/١ وحتى ١٩٦١/١٢/٣١ بواقع ١٢,١% من الأجور الشهرية للعاملين توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بحيث يقطع من أجور العمال ٥% منها كإدخار ويتحمل صاحب العمل نسبة مماثلة تحت حساب مكافأة نهاية الخدمة كما يتحمل ٢% من الأجور الشهرية لحساب تأمين العجز والوفاء وذلك فضلا عن ١,١% من الأجور الشهرية لمواجهة الخسائر التي قد تتعرض لها الهيئة (مؤسسة التأمين والإدخار وقتئذ) نتيجة لعدم تمكنها من تحصيل مكافآت نهاية الخدمة وفروقتها لإفلاس أصحاب الأعمال وما شابه ذلك.

ثانيا : في الفترة من ١٩٦٢/١/١ وحتى ١٩٦٤/٣/٣١ :

وتشمل هذه الفترة فترة العمل بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بعد تعديله بالقرار بقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ الذي إستحدث لأول مرة نظام معاشات الشيخوخة وأدمج بالتالي تأمين الشيخوخة مع تأمين العجز والوفاء في تأمين واحد يتم تمويله بإشتراكات حددت بواقع ٢١,١% من الأجور الشهرية للعاملين توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ١ : ٢ حيث يقطع من أجور العمال ٧% منها شهريا ويتحمل الباقي أصحاب الأعمال.

ثالثا : في الفترة من ١٩٦٤/٤/١ وحتى ١٩٧١/٩/٣٠ :

وتشمل هذه الفترة فترة العمل بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤، قبل تعديله بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧١، حيث إستحدث التأمين الإضافي ضد العجز والوفاء ليوفر تعويضا نقديا للعمال والمستحقين عنهم يؤدي إلى جانب المعاش ويتناسب عكسيا مع السن مراعاة للعجز والوفاء في سن مبكرة حيث يكون الأجر وبالتالي المعاش منخفض نسبيا.

ومن هنا رفعت حصة العامل من الإشتراكات إلى ٨% من أجره الشهري بدلا من ٧% منه وفي ذات الوقت رؤى إلغاء نسبة الـ ١,١% من الأجور التي كان يتحملها أصحاب الأعمال مع تقرير

إستحقاق مكافآت نهاية الخدمة وفروقها فى أول الشهر التالى لإنتهاء الخدمة.

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

رابعاً : فى الفترة من ١٩٧١/١٠/١ وحتى ١٩٧١/١٢/٣١ :

وفى هذه الفترة رفعت حصة صاحب العمل فى الإشتراكات إلى ١٥% من الأجر نتيجة للتعديل الذى أدخل على القانون رقم ٦٣ لسنة ٦٤ والذى أدى، فيما أدى اليه، إلى رفع معدل حساب كل من سنوات الإشتراكات فى تأمين الشيخوخة إلى ١/٥ بدلاً من ١/٥٠ وكل من السنوات السابقة على الإشتراكات إلى ١/٧٥ بدلاً من ١%.

خامساً : فى الفترة من ١٩٧٢/١/١ وحتى ١٩٧٥/٨/٣١ :

وفى هذه الفترة رفعت حصة صاحب العمل فى الإشتراكات إلى ٩% من الأجر إتفاقاً مع ما جاء بالبند السابق وبذلك أصبحت إشتراكات التأمين التى يتحملها العمال وأصحاب الأعمال، ٢٤% من الأجر الشهرية.

سادساً : إعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ :

إتفاقاً مع السخاء الملحوظ فى مستوى وهيكمل مزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه والذى تضمنته أحكام قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، رفعت حصة العامل فى إشتراكات التأمين إلى ١٠% من أجره الشهرى وبالتالى أصبحت إشتراكات التأمين ٢٥% من الأجر الشهرية (١٠% العامل، ١٥% صاحب العمل).

سابعاً : إشتراكات نظام المكافآت المستحدث إعتباراً من ١٩٨٤/٤/١ :

وهذه تعتبر من إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء إعتباراً من ١٩٨٤/٤/١ وقد حددت بواقع ٥% من الأجور الأساسية، يتحمل العامل ٦٠% منها ويتحمل صاحب العمل الـ ٤٠% الأخرى (٣% و ٢% من الأجور على التوالي).

إشتراكات تأمين إصابات العمل :

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

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

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

(١) راجع في بيان جداول هذه النسب، التأمينات الإجتماعية وأصحاب الأعمال، مرجع سبق ذكره، ص ١٠٣ إلى ص ١٠٨.

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

وإعتباراً من ١/٩/١٩٧٥، ومع شمول قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ للعاملين بوحدة الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة، تم تحديد إشتراكات تأمين إصابات العمل بواقع النسب الآتية :

أ - ١% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإدارى للدولة بالهيئات العامة (وبالمؤسسات العامة)، على أن تقوم تلك الأجهزة والهيئات بأداء تعويض الأجر ومصاريف الإنتقال المستحقة لعمالها المصابين.

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

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

إشتراكات تأمين البطالة :

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

(١) راجع فى بيان شروط وأحوال التخفيضات النوعية والتخفيضات بسبب تقديم العلاج والمعونة المالية، التأمينات الإجتماعية وأصحاب الأعمال، ص ١٠٩ إلى ص ١١٦.

على أنه نظرا لما أسفرت عنه العملية من ضآلة معدلات التعطل فقد ألغيت حصة العامل من الإشتراكات اعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ (من بدء العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) (١) وإقتصر الأمر على حصة صاحب العمل البالغة ٢% من الأجور.

إشتراكات التأمين الصحي:

بدأ سريان التأمين الصحي تدريجيا اعتبارا من ١٩٦٤/١٠/١ بالتطبيق للقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ حيث حددت إشتراكاته الشهرية بواقع ٥% من الأجور توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ١ : ٤.

وإعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ ومع بدء العمل بقانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تم تخفيض حصة وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام إلى ٣% من الأجور، بدلا من ٤% منها، وذلك مقابل التزامها بأداء تعويض الأجر ومصاريف الإنتقال لعمالها المرضى.

هذا ويجيز قانون التأمين الإجتماعي المصري الحالي التصريح لأصحاب الأعمال بالقطاعين العام والخاص بالتقديم الذاتي للعلاج والرعاية الطبية لعمالها في حالات المرض وتحمل تعويض الأجر ومصاريف الإنتقال في حالات العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض مقابل تخفيض إشتراكات هذا التأمين إلى ١% فقط كنوع من المساهمة في تنفيذ التأمين الصحي (والأمر ذاته في حالات إصابات العمل وهنا تخفض بواقع ١% مقابل تحمل تعويض الأجر ومصاريف الإنتقال).

(١) كما ألغيت المساهمة السنوية التي تودبها الدولة، لحساب هذا التأمين بواقع ١% من الأجور السنوية وتم توجيهها للمساهمة في تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء.

المبحث الثالث أحكام ومبادئ تحديد الإشتراكات

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

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

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

ونظرا لإختلاط كبار أصحاب الأعمال بصغارهم ممن تتوضع إمكانياتهم وظروفهم.

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

على أن وضعا جديدا نشأ فى بداية الستينات وعلى أثر التصير والتأميم، حيث نشأت شركات القطاع العام التى تميزت بعدد من الخصائص، التى إهتم بها نظام التأمينات الإجتماعية، فمن ناحية فهى غير مملوكة ملكية خاصة وبالتالي فإنها تخضع لإشراف أجهزة الرقابة العامة بالدولة كالجهاز المركزى للمحاسبات وأجهزة النيابة والرقابة الإدارية، ومن ناحية أخرى فإنها تأخذ شكل الشركات المساهمة ذات

العمالة الكبيرة والتي توجد بها بالتالى أجهزة مختصة بالشئون المالية والإدارية ومنها جهاز للتأمين الإجتماعى، وأخيرا فإنها تخضع فى علاقتها بالعمالين بها لأحكام وقواعد صدرت بها لوائح وقوانين تنظم أحكام التعيين والترقيات والعلوات والإعارات والإجازات وغيرها من شئون التوظيف.

ومن هنا إنتفت الحكمة من تغليب إعتبرات التبسيط والتيسير على إعتبرات العدالة عند تحديد إشتراكات العمالين بوحدات القطاع العام.

وهكذا حرص قانون التأمين الإجتماعى رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (الذى عمل به فى الفترة من ١/٤/١٩٦٤ وحتى ٣١/٨/١٩٧٥) على النص على حساب الإشتراكات الشهرية المستحقة على العمالين بشركات القطاع العام على أساس ما يتقاضونه من أجور فعلية خلال كل شهر وهو الأمر الذى يتفق كما ذكرنا مع مبدأ تناسب الإشتراكات (والمزايا) مع الأجور.

وبالطبع فإن تحديد الإشتراكات بالنسبة للعمالين بالقطاع العام على أساس الأجور الفعلية المستحقة لا يتعارض مع ما قرره القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ من جواز تحديد طريقة حساب الأجر وشروط وأوضاع تحصيل وأداء الإشتراكات فى حالات معينة بقرار من وزير العمل بناء على إقتراح مجلس إدارة الهيئة وهو الأمر الذى إتبع فى معالجة إشتراكات العمالين بالقطاع الخاص فى مجالات المطاحن والمخابز والمقاولات والمحاجر والمناجم حيث تحدد إشتراكات أصحاب الأعمال حكما بنسبة لكل جوال دقيق فى مجال المخابز وبنسبة من قيمة الأعمال فى مجال المقاولات كما تحدد حصة العامل فى الإشتراكات وفقا لأجور حكمية لكل فئة من فئاتهم.

وإتفاقا مع الإعتبرات السابقة فإنه رغم شمول قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ للعمالين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة فضلا عن العمالين بالقطاعين العام والخاص، وإتجاهه لتوحيد أحكام نظام التأمينات الإجتماعية بالنسبة لهم، فقد روعى إستمرار إتباع إعتبرات التبسيط والتيسير بالنسبة لتحديد إشتراكات القطاع الخاص وتم تحديد قواعد تحديد إشتراكات باقى القطاعات مع أولوية إعتبرات العدالة ومبدأ تناسب الإشتراكات مع الأجور.

وعلى ضوء ذلك كله نتناول فيما يلي أحكام ومبادئ تحديد الإشتراكات الشهرية :

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

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

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

ومؤدى هذا المبدأ فإنه، على سبيل المثال، إذا إلتحق أحد العاملين فى شهر مارس من إحدى السنوات، أو بدأ سريان قانون التأمينات الإجتماعية عليه فى هذا الشهر، حددت إشتراكات الشهور التالية وحتى إشتراكات شهر ديسمبر من عام الإلتحاق أو بدء سريان القانون على أساس أجر شهر مارس ولا يتم تغييرها إلا إعتبارا من إشتراكات يناير التالى بغض النظر عن ثبات أجر العامل أو تغييره فى الفترة السابقة على شهر يناير المذكور.

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

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

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

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

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

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

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

ولم تختلف قوانين التأمينات الإجتماعية فى الأخذ بهذا المبدأ وإن كانت قد إختلفت فى العدد الحكى لأيام العمل التى يحسب الإشتراك على أساسها.

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

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

وإعتبارا من ١/٩/١٩٧٥ (بالتطبيق للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) تم تحديد أجر الإشتراك بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر على أساس أن الشهر ٣٠ يوما، إتفقا مع ما قضت به تشريعات الحدود الدنيا للأجور الصادرة عام ١٩٧٤^(١) من إعتبار العطلات الأسبوعية مدفوعة الأجور.

من الواضح هنا أن أيضا تغليب إعتبارات التبسيط والتيسير.

رابعا : مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة :

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

أ - حالة عدم كفاية أجور المؤمن عليهم.

إتفقا مع المبدأ الأول الخاص بربط إشتراكات كل عامل على أساس أجر شهر يناير من كل سنة تستحق الإشتراكات كاملة عن الشهور التالية لهذا الشهر حتى ولو لم تستحق عن بعضها أجر كما فى حالات العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة، وإتفقا مع الشق الأول من المبدأ الثانى والخاص بإستحقاق الإشتراكات كاملة عن الشهور الذى تبدأ فيه الخدمة تستحق الإشتراكات عن هذا الشهر حتى ولو التحق العامل

(١) القانون رقم ٦٤ لسنة ٧٤ الخاص بالخاضعين لقانون العمل والذى بدأ العمل به من ١٨/٧/٧٤ والذى ردد مضمون أحكام القانون ٤٨ رقم لسنة ٧٤ الخاص بالعاملين بالقطاع العام.

فى نهايته، وهنا لا تكفى أجره المستحق فعلا للوفاء بحصته فى الإشتراكات المشار إليها.

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

ب - وهنا نلاحظ إتجاهات ثلاثة يمكن الربط بينها وبين الحروب التى مرت بها البلاد وبالتالي يمكن تفسيرها فى ضوء الإعتبارات السياسية.

فى فترات العمل بالقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ تقرر إستحقاق الإشتراكات كاملة، سواء فى ذلك حصة العمل أو حصة صاحب العمل إتفاقا مع مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة.

وفى فترة العمل بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ أعفى العامل من حصته فى الإشتراكات وإقتصر الأمر على حصة صاحب العمل فقط.

وإعتبارا من ١/٤/١٩٦٤، وبالتطبيق لأحكام كل من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تقرر عدم إستحقاق أية إشتراكات، سواء فى ذلك حصة العامل أو حصة صاحب العمل عن الفترات التجديد إستثناء من مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة وبإعتبار أن العامل لا يستحق أجر فى هذه الفترات.

هذا والرأى الأرجح يحدد المقصود بالتجنيد بمدة الخدمة العسكرية الإلزامية ولا تمتد إلى فترات الإستبقاء والإستعداد بإعتبار إننا بصدد إستثناء من أصل عام وهو أداء الإشتراكات كاملة ويجب بالتالى تفسير الإستثناء فى أضيق الحدود وأول ما يتبادر للذهن بالنسبة للتجنيد هو الفترة الإلزامية.

ولتلافى ما يثور من مشاكل فى مجال تحديد المقصود بمدد التجنيد، تلافى القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الإشارة إلى الإعفاء من الإشتراكات فى فترات التجنيد مكتفيا بتقرير عدم إستحقاق أية إشتراكات عن الفترة التى لا يستحق فيها العامل أجرا ومن بينها بالطبع التجنيد الإلزامى.

ج - حالة وقف عقد العمل :

وقد عولجت هذه الحالة فى ظل القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بذات معالجة فترات التجنيد الإلزامى فتم النص على أداء الإشتراكات كاملة فى فترة العمل بالقانون الأول وأعفى العامل من حصته فى فترة العمل بالقانون التالى.

على أنه إعتبارا من ١/٤/١٩٦٤ إهتمت قوانين التأمينات الإجتماعية بالنص على مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة فى حالة وقف عقد العمل وذلك بالطبع مع إعتبار حصة العمل فى الإشتراكات فى حكم القرض.

- بالنسبة للعاملين بالقطاع العام :

(أ) فى الفترة من ١/٤/١٩٦٤ حتى ٣١/٨/١٩٧٥ :

أولا : مبدأ حساب الإشتراكات وفقا للأجور الفعلية المستحقة للعاملين خلال كل شهر :

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

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

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

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

(أ) لا تعتبر الإستقطاعات من الأجور بسبب الجزاء الإدارى أو الغرامات أو خصم ساعات التأخير أو أيام الغياب تخفيضا للأجر إذ لا تمس طبيعة إستحقاق العمل له، ومن هنا تحسب الإشتراكات عن الأجر المستحق قبل الإستقطاعات المشار إليها التى ترجع إلى خطأ العامل أو إهماله أو تجاوزه لحقه فى الإجازات وهو ما إستوجب توقيع الجزاء عليه.

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

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

ثانيا : مبدأ التزام الجهة التى تتحمل بالأجر، فى حالات الإعارة داخل الجمهورية، بأداء الإشتراكات :

وفقا لهذا المبدأ فإنه إذا ما أعير أحد العاملين بإحدى وحدات القطاع العام إلى وحدة قطاع عام أخرى فإن الوحدة الأخيرة تلتزم بخصم

حصة العامل من أجره وإضافة حصة صاحب العمل إليها وأدائهما إلى مكتب الهيئة الذي تتعامل معه دون توسط صاحب العمل الأصلي.

على أنه في حالة الإعارة إلى جهة حكومية، فإنه نظرا لأن الجهات الحكومية كانت تخضع لنظام خاص تحسب إشتراكاته وتؤدى وفقا لأحكام وإجراءات مختلفة عن تلك الواردة بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وقراراته التنفيذية. ولذلك فيتم توسط الشركة الأصلية في عملية أداء الإشتراكات حيث تؤدى لها الجهة الحكومية تلك الإشتراكات فى المواعيد المحددة (بالقرار الوزارى رقم ٧١ لسنة ١٩٦٨ وكتنذ) لتؤديها الجهة الأصلية إلى مكتب الهيئة المختصة فى المواعيد الدورية لأداء الإشتراكات (حتى ولو لم ترد لها من الجهة المعار إليها العامل).

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

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

ثالثا : مبدأ تأجيل أداء الإشتراكات المستحقة عن فترة الإعارة خارج الجمهورية وما فى حكمها ومدد الوقف عن العمل لحين عودة العامل إلى عمله أو إعادة صرف الأجر إليه :

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

لما كان العامل لا يستحق أجرا خلال تلك الفترات أما فعلا (كما فى حالات الإجازات الخاصة أو الدراسية بدون أجر أو البعثات العلمية)

أو حكما (كما فى حالة الإعارات خارج الجمهورية حيث لا يمتد القانون المصرى وفقا لقاعدة إقليمية القوانين).

لذا فقد إستخدمت الرخصة (المخولة وقتئذ لوزير العمل) لتحديد طريقة حساب الأجر وشروط وأوضاع تحصيل وأداء الإشتراكات فى الحالات الخاصة، وإستصدرت القرار الوزارى رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٦ الذى ينص على تأجيل أداء الإشتراكات المستحقة فى حالات الإعارة خارج الجمهورية (التي لا يتقاضى فيها العامل أجره من صاحب العمل الأصلى) وما فى حكمها (مدد الإجازات الإستثنائية بدون أجر ومدد البعثات ومدد الوقف عن العمل بدون أجر) وذلك إلى حين عودة العامل إلى عمله أو إعادة صرف الأجر إليه وحينئذ، تؤدى حصة صاحب العمل دفعة واحدة أما حصة العامل فيخير بين أدائها فورا وبين تقسيطها على أقساط شهرية لمدة موازية للمدة التي توقف خلالها عن أداء الإشتراكات أو لضعف هذه المدة بشرط ألا تتجاوز مدة التقسيط المدة المتبقية للعامل حتى بلوغ سن الستين.

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

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

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

وتشير الأحكام المتقدمة عدة نقاط نتناولها فيما يلي :

(أ) من حيث حساب الإشتراكات:

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

ومن ناحية أخرى فإنه فيما عدا إشتراكات التأمين الصحى التى يعفى منها العامل وصاحب العمل، بفرض سريان التأمين، طوال مدة العمل أو الإقامة خارج الجمهورية سواء للإعارة أو النذب أو التصريح له بإجازة من أى نوع (ما لم يكن السفر للعلاج وبموافقة هيئة التأمين الصحى)، فإن إشتراكات باقى أنواع التأمينات تستحق كاملة أى بما فى ذلك إشتراكات تأمين إصابات العمل وتأمين البطالة باعتبار إن الإعفاء من إشتراكات التأمين الصحى يستند إلى نص صريح ونظرا لأنه لا يوجد علاقة مباشرة بين إستحقاق إشتراكات تلك التأمينات المسماه إكتواريا بالتأمينات المؤقتة وبين إستحقاق مزاياها (إذ لا يشترط لإستحقاق مزايا هذه التأمينات أية مدة إشتراك كقاعدة عامة)، ومن هنا فلا يجوز الإدعاء بعدم إستحقاق الإشتراكات فى الحالات التى لا يتصور فيها إستحقاق المزايا.

(ب) ماذا عن حالات الوقف عن العمل مع تقاضى نصف أجر.

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

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

والرأى لدينا أن التكييف القانونى لما يتقاضاه العامل خلال مدة وقفه يظل قلقلًا لحين الفصل فى التهمة المنسوبة اليه فإذا ما فصل العامل من تاريخ وقفه لا يسترد نصف الأجر الموقوف أو عدم صرفه إستحقت الإشتراكات عن كامل الأجر إما لصرفه أو لإعتبار عدم صرف نصفه بمثابة جزاء لا يمس أصل إستحقاق العامل لكامل أجره، ولا محل هنا للقول بعدم قيام العامل بأداء العمل طالما أن ذلك كان لسبب خارج إرادته.

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

(ج) هل تقاس مدد الإستيداع على مدد الوقف عن العمل :

وفقا للأحكام المنظمة للإحالة للإستيداع بالدولة والقطاع العام فإن العامل يتقاضى خلال مدة الإستيداع التى يصدر بها قرار جمهورى (لفترة أقصاها سنتان) أجره الأساسى كاملا لمدة ثلاث شهور ثم نصفه لبقاى

المدة... وللعامل المحال للإستيداع طلب إحالته للمعاش مع حساب مدة الإستيداع ضمن المدة المحسوبة فى المعاش وتسوية حالته مع ضم المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة للمعاش بحيث لا تجاوز سنتين، وفى هذه الحالة يعامل معاملة المفصولين بقرار جمهورى أو بسبب إلغاء الوظيفة.

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

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

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

د- مدى جواز إعتبار الفترة بين الإنهاء الصحيح للخدمة وإعادة العامل إلى عمله إجازة بدون أجر :

عرضت حالة أحد العاملين بإحدى شركات القطاع العام قامت الشركة بإنهاء خدمته لإنقطاعه عن العمل فالتحق لدى صاحب عمل آخر قام بالتأمين عليه لدى الهيئة حتى قامت الشركة الأولى - بعد حوالى

سنتين من تاريخ فصل العامل - بإعادته إلى العمل مع إعتبار مدة خدمته متصلة وحساب فترة إنقطاعه، من تاريخ الفصل حتى عودته إلى الخدمة، أجازة بدون مرتب.

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

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

(ب) إعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ :

أولا : مبدأ حساب الإشتراكات وفقا لما يستحقه المؤمن عليه من أجر (أو تعويض أجر) خلال كل شهر، مع التحديد الحكى لعدد أيام الشهر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر :

ويعتبر هذا المبدأ إستمرارا لمثيله بالبند (ثانيا) والخاص بحساب الإشتراكات وفقا للأجور الفعلية المستحقة للعاملين خلال كل شهر، مع تقرير إستحقاق الإشتراكات عن تعويض الأجر ومع إستثناء التحديد الحكى لعدد أيام الشهر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر.

وهكذا فإنه فى ظل هذا المبدأ فإن مناط إستحقاق الإشتراكات هو إستحقاق الأجر، ولا تستحق أية إشتراكات عن المدد التى لا يستحق عنها العامل أجرا كمدد التجنيد الإلزامى أو العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة.

على أن الأمر يختلف عنه وفقا للمبدأ المماثل المشار اليه من حيث ما نص عليه القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ صراحة من تحديد الأجر

الشهرى الذى تحسب على أساسه الإشتراكات بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر بإفترض إن عدد أيام الشهر ثلاثين يوماً.

وحتى لا يتعارض هذا الحكم مع مبدأ إستحقاق الإشتراكات وفقاً للأجور المستحقة فإنه لا يتم إعماله إلا بالنسبة للشهور الكاملة أى دون شهر الإلتحاق وشهر إنتهاء الخدمة حيث تتحدد الإشتراكات المستحقة عنهما على أساس الأجر المستحق عن عدد أيام العمل الفعلية.

ثانياً : مبدأ إلتزام الجهة المعار إليها فى حالات الإعارة داخل الجمهورية، بأداء الإشتراكات المستحقة للجهة الأصلية التى تؤديها للهيئة فى المواعيد الدورية.

وهذا هو الحكم فى الفترة السابقة على ٧٥/٩/١ بالنسبة لحالات الإعارة داخل الجمهورية إلى جهة حكومية مع تعميمه ليشمل كافة حالات الإعارة داخل الجمهورية سواء لجهة حكومية أو لقطاع عام أو خاص.

ومؤدى ذلك تلتزم الجهة المعار إليها بحصة صاحب العمل فى الإشتراكات (محسوبة على أساس أجر المعار فى جهته الأصلية دون بدل الإعارة) وبإقتطاع حصة العامل من أجره وأدائهما إلى الجهة المعار منها فى المواعيد المحددة (الخمسة أيام الأولى من كل شهر) حيث تلتزم الجهة الأخيرة (جهة العمل الأصلية) بأداء الإشتراكات للهيئة فى المواعيد الدورية (سواء وردت لها من الجهة المعار إليها العامل أو لم ترد).

ثالثاً : معالجة جديدة لمدد الإجازات الخاصة بدون أجر والإعارة خارج الجمهورية بدون أجر والإجازات الدراسية بدون أجر والبعثات العلمية :

عالجت أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المدد المشار إليها معالجة جديدة سواء من حيث المتحمل بأعباء إشتراكاتها أو من حيث كيفية أداء تلك الإشتراكات، وذلك على النحو التالى :

(أ) بالنسبة لمدد الإجازات الخاصة بدون أجر ومدد الإعارة الخارجية بدون أجر :

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

هذا وتتحدد الإشتراكات المستحقة عن فترة الإعارة على أساس الأجر الدفترى بالشركة المصرية (أيا ما كان أجر العامل بالشركة الأجنبية) مع مراعاة عدم إستحقاق إشتراكات التأمين الصحى عن مدة الإعارة خارج الجمهورية.

وتستحق الأقساط إعتبارا من أول الشهر التالى لإبداء الرغبة فى التقسيت.

(ب) بالنسبة لمدد الأجازات الدراسية بدون أجر :

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

(ج) بالنسبة لمدد البعثات العلمية :

تلتزم الجهة الموفدة للبعثة بحصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه فى الإشتراكات وتؤدى فى المواعيد الدورية.

المبحث الرابع مدى المساهمة العامة في مصر

تتفق المبادئ النظرية والخبرة العملية على أهمية وعدالة مساهمة الدولة في تمويل نظم التأمينات الإجتماعية ومن هنا تعددت صور هذه المساهمة وإمتدت إلى مختلف أنواع التأمينات خاصة في الدول المتقدمة وإلى حد ما في الدول النامية.

فإذا كان لنا أن نهتم بالوضع في مصر فإن الأمر يقتضى:

- ١- أن نبدأ بتحديد أوجه المساهمة الحالية.
- ٢- ثم نحدد مدى هذه المساهمة وذلك على ضوء الاستفادة من خبرة الدول المختلفة في هذا المجال ومع مراعاة تزايد مسؤولية الدولة في مصر حيث نلاحظ تدخلها المستمر والصريح في مجال رفع الحدود الدنيا للمعاشات فضلا عن التنسيق بين نظام التأمينات الإجتماعية للعاملين وبين النظام العام غير الممول.

ونتناول ذلك بالدراسة فيما يلي :

أوجه المساهمة العامة في مصر قبل ١٩٧٥/٩/١:

- إعانة غلاء معيشه بالقطاع الحكومى :

وهذه مقرره بقرارين لمجلس الوزراء منذ عام ١٩٥٥ فى ظل العمل بقوانين التأمين والمعاشات الحكومية المعمول بها قبل بدء العمل بقانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى ١٩٧٥/٩/١ وقد رأى المشرع الإحتفاظ بها للعاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة فى الحدود الآتية :

(أ) إنتهاء الخدمة بسبب بلوغ سن التقاعد أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو إلغاء الوظيفة أو الوفاة أو ثبوت العجز خلال فترة تنتهى فى ١٩٨٠/٨/٣١.

(ب) تعتبر الإعانة فى حكم المعاش وتسرى فى شأنها جميع الأحكام والقواعد المنظمة لها، مع مراعاة ألا يقل المعاش المستحق مضافا إليه إعانة الغلاء عن المعاش الأدنى مضافا إليه الإعانة.

- ١% من الأموال المستثمرة لفترة محدودة:

مع قيام وزارة الخزانة بإستثمار أموال التأمينات الإجتماعية المتاحة للإستثمار، إعتبارا من يناير ١٩٦٢ (مقابل فائدة إستثمار بواقع ٣,٥% سنويا) فقد تقرر أن يضاف سنويا لهذه الفائدة ١% من الأموال المستثمرة مساهمة من الحكومة فى التأمينات الإجتماعية للعمال.

على أنه بإنشاء صندوق للودائع والتأمينات وإتجاه معدل الفائدة السائد فى السوق إلى الإرتفاع، فقد تقرر رفع معدل الفائدة الذى تؤديه الدولة عن الإحتياطيات المستثمرة لديها إلى ٤,٥% سنويا وهنا ألغيت نسبة الـ ١% من الأموال المستثمرة التى كانت تؤديها الدولة كمساهمة منها فى تمويل التأمينات الإجتماعية.

- ١% من الأجور لتأمين البطالة لفترة محدودة:

مع بدء العمل بتأمين البطالة فى أكتوبر ١٩٦٤ تقرر مساهمة الدولة فى تمويل مزاياه بإشتراك سنوى تؤديه الخزانة العامة ويتحدد بواقع ١% من أجور المؤمن عليهم.

على أن الإشتراك المشار إليه تم توجيهه إلى تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، بدلا من تأمين البطالة، إعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ بالتطبيق لقانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

- التزام الخزانة العامة بأداء أى عجز على أن يكون دينيا:

إهتم قانونى التأمينات الإجتماعية رقمى ٦٣ لسنة ١٩٦٤، ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالنص على التزام الخزانة العامة بأداء أى عجز يسفر عنه الفحص الدورى للمركز المالى للهيئة ولا تكفى الإحتياطيات

والمخصصات المختلفة لتسويته، على أن يكون أداء العجز هنا ديناً في ذمة الهيئة تلتزم بسداده للخزانة العامة متى تحققت زيادة في أموالها في السنوات التالية وذلك بمجرد تحقق هذه الزيادة وقبل ترحيل أى جزء منها للإحتياجات العامة والخاصة أو لزيادة المعاشات على ضوء الأسعار القياسية.

- المساهمة العامة إعتباراً من ١٩٧٥

تعددت صور المساهمة العامة إعتباراً من ١٩٧٥ على النحو التالي:

الصورة الأولى: ١% من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم وفقاً للقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥:

وفقاً للمادة (١٧) من قانون التأمين الإجتماعى فإن المبالغ التى تلتزم بها الخزانة العامة بواقع ١% من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم تؤدى إلى الهيئة المختصة فى أول الشهر التالى لتاريخ الإستحقاق وتعتبر من مصادر تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه (م ١٧ بند ٣ من القانون).

وقد جاءت عبارة الأجور الشهرية هنا مطلقه لتشمل الأجور الشهرية المتغيرة فضلاً عن الأجور الشهرية الأساسية.

الصورة الثانية: تحمل فروق رفع الحدود الدنيا الرقمية للمعاشات:

وفى بيان ذلك نبين فيما يلى تطور الحد الأدنى الرقمية لمعاشات قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥:

١- حد أدنى لمعاش المؤمن عليه ٣٦٠ قرشاً إعتباراً من ١٩٦٤/٤/١ وحتى ١٩٧٥/٨/٣١:

إهتتمت المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الإجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ببيان حكم الفقرتين الثالثة والرابعة من

المادة ٩١ من القانون بتقرير حد أدنى للمعاشات، وفي هذا الشأن جاءت العبارات التالية تمثيا مع الأغراض.

٢- رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه إلى ستة جنيهاً شهرياً (شاملة إعانة غلاء المعيشة) اعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ وقد نصت على ذلك المادة ٢٠ من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والتي إستحدثتها لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب.

٣- رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه إلى تسعة جنيهاً شهرياً (شاملة إعانه غلاء المعيشة اعتباراً من ١٩٧٧/١/١).
وقد نصت على ذلك م ٢/١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ (المعدل لبعض أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) مع رفع المعاشات المستحقة قبل العمل بأحكامه إلى الحد الأدنى الجديد وتحمل الخزنة العامه بقيمة هذه الزيادة.

٤- رفع الحد الأدنى للمعاش إلى ١٢ جنيهاً شهرياً اعتباراً من ١٩٧٨/٧/١ مع تحمل الخزنة العامة لفروق هذا الحد الأدنى الجديد وفقاً للقانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٨ (م ٦، ١٠، ١١).

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

٦- وإعتباراً من ١٩٨١/٧/١ أضيفت فقرة أخيرة للمادة (٢٤) تقضى برفع الحد الأدنى للمعاش (غير المبكر) إلى عشرين جنيهاً مع تحمل الخزنة العامة بالفروق (م ١٩، ١٧، ٦) من القانون رقم ٦١ لسنة (١٩٨١).

٧- رفع الحد الأدنى الرقمي لمعاش الأجر الأساسي (غير المبكر) وإضافته إلى ٢٥ جنيهاً اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ وإمتداد ذلك إلى حالات إستحقاق معاش العجز الجزئي الإصابي دون توافر شروط إستحقاق معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (مع تحمل الخزنة العامة بالفروق):

تقرر ذلك بالمادة الثالثة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ ونصها كالآتي:

يكون الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه المستحق عن الأجر الأساسي في حالة بلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو إلغاء الوظيفة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها في المادة (١٨) من قانون التأمين الإجتماعي المشار إليه خمسة وثلاثين جنيها شهريا شاملا كافة الزيادات والإعانات.

ويسرى حكم الفقرة السابقة على المعاش المستحق لصاحب معاش العجز الجزئي الناتج عن إصابة عمل وذلك متى توافرت إحدى الحالات المشار إليها في الفقرة السابقة دون توافر شروط إستحقاق المعاش وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. وتتحمل الخزانة العامة بالفرق بين هذا الحد وبين المعاش المستحق وفقا لقانون التأمين الإجتماعي المشار إليه.

وفى بيان هذا الحد الأدنى ومبرراته جاءت العبارات التالية بالمذكرة الإيضاحية:

لتحقيق المساواة في مجال الحد الأدنى للمعاش بين من إنتهت خدمته قبل ١٩٨٧/٧/١ ومن ستنتهي خدمته بعد هذا التاريخ حرص المشرع في المادة الثالثة منه على رفع الحد الأدنى الرقمي لمعاش الأجر الأساسي إلى ٣٥ جنيها شهريا شاملا كافة الزيادات والإعانات التي تضاف إليه وأصبح الحد الأدنى للمعاش لأول مرة مساويا مع الحد الأدنى للأجر الأساسي بإعتباره حدا أدنى للمعيشة وذلك دون الإخلال بالحق في الجمع بين هذا الحد ومعاش الأجر المتغير مما يحقق المساواة مع ما تم بالنسبة لفئة العاملين حيث منحت العلاوة الخاصة بالإضافة للحد الأدنى للأجر.

٨- رفع الحد الأدنى (الرقمي) لمعاش الأجر الأساسي إعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ وحتى أول يوليو ١٩٩٧ بمقدار خمسة جنيهات شهريا كل سنة وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم المنتفعين بقوانين العلاوات الخاصة. وقد جاء هذا التعديل إتفاقا مع ضم العلاوات الخاصة (المقررة بالقوانين أرقام ١٠١ لسنة ٨٧ و ١٤٩ لسنة ٨٨ و ١٢٣ لسنة ٨٩ و ١٣ لسنة ٩٠ و ١٣ لسنة ٩١ و ٢٩ لسنة ٩٢) إلى الأجر الأساسي تدريجيا

بحيث تضم علاوة عام ٨٧ فى ٩٢/٧/١ وعلاوة ٨٨ فى ٩٣/٧/١ وهكذا حتى تضم علاوة ٩٢ فى ١٩٩٧/٧/١ .
وقد نصت على هذا التعديل وعلى تحمل الخزنة العامة بقيمة الزيادة فى الحقوق التأمينية الناتجة عن ضم العلاوات الخاصة إلى أجر الإشتراك الأساسى المادة الثالثة من القانون رقم ٣٠ لسنة ٩٢ .
وهكذا يرتفع الحد الأدنى لمعاشات المؤمن عليهم المنتفعين بقوانين العلاوات الخاصة من ٣٥ جنيها فى ٩٢/٦/٣٠ إلى ٦٥ جنيها اعتبارا من ١٩٩٧/٧/١ .
وفى ذات الإتجاه وإعتبارا من ٩٨/٧/١ قرر القانون ٩٤ لسنة ٩٨ إضافة العلاوات الخاصة للسنوات ٩٨/٩٣ إلى الأجر الأساسى تباعا (على النحو المبين ص ٥٣).

هذا وتسرى قوانين العلاوات الخاصة فى شأن العاملين (داخل جمهورية مصر) الدائمون والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارى للدولة / وحدات الإدارة المحلية / الهيئات العامة / المؤسسات العامة / شركات القطاع العام / شركات قطاع الأعمال العام / العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة وذوى المناصب العامة والربط الثابت.

الصورة الثالثة: ٢٥% من معاش الأجر الأساسى بحد أدنى مقداره عشرون جنيها شهريا وبعده أقصى مقداره خمسة وثلاثون جنيها شهريا:

١- إعتبارا من ١٩٧٧/١/١ نص القانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ إعانة (إضافية) لمعاشات هذا الشهر (أو الشهر الذى يبدأ فيه إستحقاق المعاش إذا كان تاليا له) وذلك بواقع ١٠% منها مع مراعاة عدم تجاوز المعاش وإضافاته الحد الأقصى الرسمى للمعاشات (١٦٦,٦٧ جنيها شهريا وقتئذ).

٢- إعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ تمت زيادة المعاشات المستحقة فى ١٩٧٨/٦/٣٠ وتلك التى تستحق حتى ١٩٧٨/١٢/٣١ بواقع ١٥% منها وذلك وفقا للقانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٨ الصادر بزيادة المعاشات الذى نص على أن تدخل تلك الزيادة مع الإعانة الإضافية المقررة بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ وإعانه غلاء المعيشة المقررة بقرارى

مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩٥٠/٢/١٩، و ١٩٥٣/٦/٣٠ فى قيمة الحد الأدنى للمعاش.

٣- إعتبارا من ١٩٨٠/١/١ تقرر - بالقانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٨٠ - إعانة غلاء إضافية بواقع ١٠% (من مجموع المعاش والإعانة الإضافية المقررة بالقانون ٧ لسنة ١٩٧٧ والزيادة فى المعاش المقررة بالقانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٨ وإعانة غلاء المعيشة المقررة بقرارى مجلس الوزراء) بحد أدنى ثلاثة جنيهاً وحد أقصى ستة جنيهاً وذلك للمعاشات المستحقة أو التى تستحق إعتبارا من التاريخ المشار اليه.

٤- إعتبارا من ١٩٨٠/١/١ تقرر - بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ زيادة بواقع ١٠% (بحد أدنى جنيهاً وحد أقصى ستة جنيهاً) لمعاشات العاملين بالقطاعين الحكومى (الجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة) والعام متى إنتهت خدمتهم قبل ١٩٧٤/١٢/٣١.

٥- إعتبارا من ١٩٨٠/٧/١ تقرر - بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨٠ زيادة ٥% (بحد أدنى جنيهاً وحد أقصى أربعة جنيهاً) للمعاشات المستحقة حتى ١٩٨٠/٦/٣٠.

٦- إعتبارا من ١٩٨١/٧/١ وبمقتضى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١ تقرر :

- إنهاء العمل بالقوانين ٧ لسنة ١٩٧٧ و ٤٤ لسنة ١٩٧٨ و ٦٢ لسنة ١٩٨٠ المشار اليها بالبند ٤،٣،٢ عالياً.

- زيادة المعاشات المستحقة حتى ١٩٨١/٦/٣٠ بواقع ١٠% منها بحد أقصى عشرة جنيهاً وحد أدنى ثلاثة جنيهاً (أو ما يكمل مجموع المعاش والإعانات والإضافات إلى ٢٠ جنيهاً شهرياً أيهما أكبر).

- زيادة المعاشات التى تستحق وفقاً للقوانين ٧٩ لسنة ١٩٧٥ و ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ و ٥٠ لسنة ١٩٧٨ (غير معاشات العجز الجزئى الإصابى عدا المنهى للخدمة ومعاشات العجز الإصابى الموحدة) إعتباراً من ١٩٨١/٧/١ بالزيادات الآتية:

* ١٠% بدون حد أقصى أو أدنى (وهذه تقابل الإعانة الإضافية السابق تقريرها بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٧).

* ١٠% بحد أقصى مقداره ٦ جنيهات شهريا و بحد أدنى ثلاثة جنيهات شهريا (وهذه تقابل الاعانه الاضافيه لأصحاب المعاشات والمستحقين السابق تقريرها بالقانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٨٠).
وتعتبر الزيادات عاليه - وكذا إعانة غلاء المعيشة المستحقة بقرارى مجلس الوزراء الصادرين عامى ٥٠ و ١٩٥٣ - جزءا من الحد الأدنى الرسمى للمعاش وكذا جزءا من الحد الأقصى الرسمى (باستثناء الحد الأقصى لمعاشات الوزراء ونوابهم).

٧- إعتبارا من ١٩٨٢/٧/١ أضيفت - بالقانون ١١٦ لسنة ١٩٩٢ - إعانة بواقع أربعة جنيهات شهريا للمعاشات المستحقة والتي تستحق إعتبارا من هذا التاريخ بمراعاة إستحقاقها علاوة على الحدين الأدنى والأقصى للمعاشات.

٨- إعتبارا من ١٩٨٣/٧/١ تمت - بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٨٣ - زيادة المعاشات المستحقة والتي تستحق إعتبارا من هذا التاريخ بواقع خمسة جنيهات شهريا بالإضافة للحدين الأدنى والأقصى للمعاشات.

٩ - إعتبارا من ١٩٨٧/٧/١ ووفقا للقانون ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ (م ١١ منه) تم إستبدال نص المادة ١٦٥ من قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بنص يتضمن أحكام الزيادات المنصوص عليها بالبنود ٥، ٦، ٧ عاليه (مع إستمرار العمل بأحكام إعانة غلاء المعيشة المقررة بقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩/١٢/١٩٥٠ و ٣٠/٦/١٩٥٣) لتحدد بالنسبة لمعاشات الأجر الأساسى التى تستحق إعتبارا من ١٩٨١/٧/١ وفقا للآتى:

- * ١٠% بدون حد أقصى أو أدنى.
- * ١٠% بحد أقصى ٦ جنيهات و بحد أدنى ٣ جنيهات شهريا.
- * ٩ جنيهات.

وتسرى الزيادات فى شأن المعاشات التى تستحق فى إحدى الحالات الآتية :
١- بلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو إلغاء الوظيفة أو العجز أو الوفاة.

٢- إنتهاء الخدمة لغير الأسباب المنصوص عليها بالبند السابق متى كانت سن المؤمن عليه في تاريخ طلب الصرف ٥٠ سنة فأكثر.
٣- إستحقاق معاش العجز الجزئي الناتج عن إصابة عمل غير منه للخدمة متى توافرت إحدى حالات إستحقاق المعاش المنصوص عليها في البندين السابقين.

وتستحق بالإضافة للحدود القصوى للمعاشات بما لا يجاوز مجموع معاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسى والمتغير، ولا يسرى هذا الإستثناء فى شأن المعاشات المستحقة وفقا للمادة ٣١ من قانون التأمين الإجتماعى المشار اليه (معاشات الوزراء ونوابهم).

وتعتبر جزءا من المعاش وتسرى فى شأنها جميع أحكامه وتحمل الخزانه العامة بقيمتها.

١٠- إعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ تم - بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٩٢ - إلغاء نص المادة ١٦٥ من قانون التأمين الإجتماعى المشار اليه بالبند السابق (وكذا أحكام الزيادات المنصوص عليها بالقوانين أرقام ٦١ لسنة ١٩٨١ بزيادة المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الإجتماعى و١١٦ لسنة ١٩٨٢ بتقرير إعانة لأصحاب المعاشات والمستحقين و٩٨ لسنة ١٩٨٣ بزيادة المعاشات المشار اليها بالنسبة للمعاملين بقانون التأمين الإجتماعى المشار اليه) وتم إستبدال المادة (١١) من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ بالنص الآتى:

تزداد المعاشات التى تستحق إعتبارا من ١٩٩٢/٧/١ فى إحدى الحالات الآتية:

١- بلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها فى المادة ١٨ من قانون التأمين الإجتماعى المشار اليه.
٢- الحالة المنصوص عليها فى البند ٥ من المادة ١٨ المشار اليها متى كانت سن المؤمن عليه فى تاريخ طلب الصرف ٥٠ سنة فأكثر.
٣- إستحقاق معاش العجز الجزئى الناتج عن إصابة عمل غير منهي للخدمة متى توافرت إحدى حالات إستحقاق المعاش المنصوص عليها فى البندين السابقين.

وتحدد الزيادة بنسبة ٢٥% من المعاش بحد أدنى مقداره عشرون جنيها شهريا وبحد أقصى مقداره خمسة وثلاثون جنيها شهريا.

وتسرى فى شأن الزيادة الأحكام الآتية:

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

الصورة الرابعة : فروق الحد الأقصى النسبى (%٨٠) للمعاش المستحق عن العلاوات الخاصة التى تقرررت سنويا منذ يوليو ١٩٨٨ للعاملين بالقطاعين الحكومى والعام :

منذ يوليو ١٩٨٧ وتقوم الدولة بتقرير علاوات خاصة بها للعاملين ووفقا لقانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تعتبر تلك العلاوات جزءا من عناصر أجر الإشتراك المتغير.

ولما كان معاش هذا الأجر يحسب على أساس متوسط مدة الإشتراك عنه بالكامل مما يترتب عليه ألا تحقق العلاوة زيادة فى المتوسط تسمح بإستحقاق المعاش الكامل عنها خلال السنوات الأولى من تاريخ تقريرها لذلك جرت وزارة التأمينات على إستصدار قوانين بتقرير زيادة تضاف لمعاش الأجر المتغير لتحقيق هذا الهدف لمن تتوافر فى شأنهم إحدى حالات إستحقاق المعاش خلال السنوات الأولى من تقرير العلاوات وضمها للأجر المتغير (مع التزام الخزانه العامة بالفروق بين المعاش المستحق عن مدة الإشتراك الفعلى وذلك الذى يؤدى وفقا لقوانين الزيادة) وذلك على النحو التالى:

١- إعتباراً من ١٩٨٨/٧/١ بدأ العمل بالقانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٨٨ والذي تنص مادته الثانية على الآتي:

يضاف لمعاش الأجر المتغير المحسوب وفقاً لقانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المستحق إعتباراً من ١٩٨٨/٧/١ للمؤمن عليهم الذين تسرى بشأنهم العلاوة الخاصة المقررة إعتباراً من التاريخ المشار إليه زيادة بواقع ٨٠% من قيمة هذه العلاوة وذلك متى توافرت الشروط الآتية :

١- أن يكون إستحقاق المعاش لبلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو إلغاء الوظيفة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها في المادة ١٨ من قانون التأمين الإجتماعي المشار إليه خلال خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون.

٢- أن يكون المؤمن عليه في تاريخ إنتهاء الخدمة منتفعا بأحكام العلاوة المشار إليها.

٣- ألا يكون المؤمن قد سبق منحه أي من الزيادات المقررة بهذا القانون أو أية زيادة مماثلة مقررة بقانون آخر.

وبالنسبة للمؤمن عليهم الذين تتوافر في شأنهم الشروط المشار إليها خلال الفترة من ١٩٩٣/٧/١ حتى ١٩٩٨/٦/٣٠ تكون الزيادة بواقع ٧٠% من العلاوة المشار إليها.

وتزاد بنسبة ١٥% المعاشات المستحقة إعتباراً من ١٩٨٨/٧/١ وفقاً للقانونين رقمي ٩٩ لسنة ١٩٨٧ و ١٠٠ لسنة ١٩٨٧.

ووفقاً للمادة الثالثة تتحمل الخزانة العامة بالزيادة التي تقررت في المعاشات طبقاً لأحكام القانون.

٢- إعتباراً من ١٩٨٩/٧/١ وتنفيذاً للمادة الثانية من القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٨٩:

يضاف لمعاش الأجر المتغير المحسوب وفقاً لقانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المستحق إعتباراً من ١٩٨٩/٧/١ للمؤمن عليه الذي تسرى بشأنهم العلاوة الخاصة المقررة إعتباراً من التاريخ المشار إليه زيادة بواقع ٨٠% من قيمة هذه العلاوة لحالات الإستحقاق حتى ١٩٩٣/٦/٣٠ وبواقع ٧٠% لحالات الإستحقاق

خلال الفترة من ١٩٩٣/٧/١ وحتى ١٩٩٨/٦/٣٠ وذلك متى توافرت الشروط الآتية :

١- أن يكون إستحقاق المعاش لبلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو الغاء الوظيفة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها في المادة ١٨ من قانون التأمين الإجتماعي.
٢- وقد نصت المادة الثالثة من القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٨٩ على أن يراعى في شأن الزيادة المنصوص عليها في المادة الثانية ما يأتي :

١- تحسب قيمة الزيادة على أساس قيمة العلاوة منسوبة إلى أجر إشتراك المؤمن عليه الأساسي المنصوص عليه بقانون التأمين الإجتماعي المشار اليه.

٢- تستحق الزيادة دون تقييد بالحدود القصوى للمعاش.

٣- بالنسبة للمؤمن عليه العائد لمجال تطبيق قانون التأمين الإجتماعي المشار اليه وتوافرت له شروط إستحقاق هذه الزيادة وكان قد سبق منحه أى من الزيادات المقررة بهذا القانون أو أى زيادة مماثلة مقررة بقانون آخر إستحق أفضل الزيادتين.

وتسرى القواعد المنصوص عليها في هذه المادة في شأن الزيادة المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٨٨ بزيادة المعاشات.

أن يكون المؤمن عليه في تاريخ إنتهاء الخدمة مستحقا للعلاوة المشار اليها.

ووفقا للمادة الرابعة من القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٨٩ المشار اليه تتحمل الخزانة العامة بالزيادة المقررة بهذا القانون.

٣- إعتبارا من ١٩٩٠/٧/١ وعلى نحو مماثل لما جاء بالقانونين ٥٠ لسنة ١٩٨٨ و ١٢٤ لسنة ١٩٨٩ صدر القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩٠ لينص في مادته الثانية على:

يضاف لمعاش الأجر المتغير المحسوب وفقا لقانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المستحق إعتبارا من ١٩٩٠/٧/١ للمؤمن عليه الذى تسرى بشأن العلاوة الخاصة المقررة، إعتبارا من ١٩٩٠/٧/١ زيادة بواقع ٨٠% من قيمة هذه العلاوة، وذلك متى توافرت الشروط الآتية:

١- أن يكون إستحقاق المعاش لبلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو الغاء الوظيفة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها في المادة (١٨) من قانون التأمين الإجتماعى.
٢- أن يكون المؤمن عليه فى تاريخ إنتهاء الخدمة مستحقا للعلاوة المشار اليها.

ويراعى فى شأن هذه الزيادة ما يأتى :

١- تحسب قيمة الزيادة على أساس قيمة العلاوة منسوبة إلى أجر إشتراك المؤمن عليه الأساسى المنصوص عليه بقانون التأمين الإجتماعى المشار اليه.

٢- تستحق الزيادة دون تقييد بالحدود القصوى للمعاش.

٣- بالنسبة للمؤمن عليه العائد لمجال تطبيق قانون التأمين الإجتماعى المشار اليه وتوافرت له شروط إستحقاق هذه الزيادة، وكان قد سبق منحه أى من الزيادات المقررة بهذا القانون أو أى زيادة مماثلة مقررة بقانون آخر، لإستحق أفضل الزيادتين.
وتتحمل الخزنة العامة بقيمة هذه الزيادة.

٤- إعتبارا من ١٩٩١/٦/١ وفقا للقانون ١٤ لسنة ١٩٩١ :

وفقا لنص المادة الثانية من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعمول به إعتبارا من ١٩٩١/٦/١ يضاف لمعاش الأجر المتغير المحسوب وفقا لقانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المستحق إعتبارا من ١٩٩١/٦/١ للمؤمن عليه الذى تسرى بشأنه العلاوة الخاصة المقررة إعتبارا من ١٩٩١/٦/١ زيادة بواقع ٨٠% من قيمة هذه العلاوة وذلك متى توافرت الشروط الآتية:

١- أن يكون إستحقاق المعاش لبلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو الغاء الوظيفة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها فى المادة (١٨) من قانون التأمين الإجتماعى.
٢- أن يكون المؤمن عليه فى تاريخ إنتهاء الخدمة مستحقا للعلاوة المشار اليها.

ويراعى فى شأن هذه الزيادة ما يأتى:

١- تحسب قيمة الزيادة على أساس قيمة العلاوة منسوبة إلى أجر إشتراك المؤمن عليه الأساسى المنصوص عليه بقانون التأمين الإجتماعى المشار اليه.

٢- تستحق الزيادة دون تقييد بالحدود القصوى للمعاش.
٣- بالنسبة للمؤمن عليه العائد لمجال تطبيق قانون التأمين الإجتماعى المشار اليه، وتوافرت له شروط إستحقاق أى من هذه الزيادة، وكان قد سبق منحه أى من الزيادات المقررة بهذا القانون أو أى زيادة مماثلة مقررة بقانون آخر، إستحق أفضل الزيادتين.
وتتحمل الخزنة العامة بقيمة هذه الزيادة.

٥- إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ وفقاً للقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢:

نصت المادة الثانية من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ الصادر بزيادة المعاشات (وتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) على أن :

يضاف لمعاش الأجر المتغير المحسوب وفقاً لقانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المستحق إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ للمؤمن عليه الذى تسرى بشأنه العلاوة الخاصة المقررة إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ زيادة بواقع ٨٠% من قيمه هذه العلاوة وذلك متى توافرت الشروط الآتية :

١- أن يكون إستحقاق المعاش لبلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو إلغاء الوظيفة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها فى المادة ١٨ من قانون التأمين الإجتماعى.
٢- أن يكون المؤمن عليه فى تاريخ إنتهاء الخدمة مشتركاً عن العلاوة المشار اليها.

ويراعى فى شأن هذه الزيادة ما يأتى :

١- تحسب قيمة الزيادة على أساس قيمة العلاوة المنسوبة إلى أجر إشتراك المؤمن عليه الأساسى المنصوص عليه فى قانون التأمين الإجتماعى المشار اليه.

٢- تستحق الزيادة دون تقييد الحدود القصوى للمعاش.

٣- بالنسبة للمؤمن عليه العائد لمجال تطبيق قانون التأمين الاجتماعى المشار اليه وكان قد سبق منحه أى من الزيادتين المقررتين بهذا القانون أو أى زيادة مماثلة مقررة بقانون آخر، إستحق أفضل الزيادتين.

وتتحمل الخزنة العامة بقيمة هذه الزيادة.

٦- إعتبارا من ١٩٩٣/٧/١ وفقا للقانون ١٧٥ لسنة ١٩٩٣ :

وفقا للمادة الثانية من القانون رقم ١٧٥ لسنة ١٩٩٣ يضاف لمعاش الأجر المتغير المحسوب وفقا لقانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المستحق إعتبارا من ١٩٩٣/٧/١ للمؤمن عليه الذى تسرى بشأنه العلاوة الخاصة المقررة إعتبارا من ١٩٩٣/٧/١ زيادة بواقع ٨٠% من قيمة هذه العلاوة وذلك متى توافرت الشروط الآتية:

١- أن يكون إستحقاق المعاش لحالات بلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو الغاء الوظيفة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها فى المادة ١٨ من قانون التأمين الإجتماعي المشار اليه.
٢- أن يكون المؤمن عليه فى تاريخ إنتهاء الخدمة مشتركاً عن العلاوة المشار اليها.

ويراعى فى شأن هذه الزيادة ما يأتى :

١- تحسب قيمة الزيادة على أساس قيمة العلاوة المنسوبة إلى أجر إشتراك المؤمن عليه الأساسى المنصوص عليه فى قانون التأمين الإجتماعي المشار اليه.
٢- تستحق الزيادة دون تقييد الحدود القصوى للمعاش.

٧- إعتبارا من ١٩٩٤/٧/١ وفقا للقانون ٢٠٤ لسنة ١٩٩٤ بالنسبة للعلاوة الخاصة المقررة بالقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤.

٨- إعتبارا من ١٩٩٥/٧/١ وفقا للقانون ٢٤ لسنة ١٩٩٥ بالنسبة للعلاوة الخاصة المقررة بالقانون ٢٣ لسنة ١٩٩٥.

٩- إعتبارا من ١٩٩٦/٧/١ وفقا للقانون ٨٦ لسنة ١٩٩٦ بالنسبة للعلاوة الخاصة المقررة بالقانون ٨٥ لسنة ١٩٩٦.

١٠- إعتبارا من ١٩٩٧/٧/١ وفقا للقانون ٨٣ لسنة ١٩٩٧ بالنسبة للعلاوة الخاصة المقررة بالقانون ٨٢ لسنة ١٩٩٧.

١١- إعتبارا من ١٩٩٨/٧/١ وفقا للقانون ٩١ لسنة ١٩٩٨ بالنسبة للعلاوة الخاصة المقررة بالقانون ٩٠ لسنة ١٩٩٨.