بقلم : محمد حامد الصياد
مستشار التأمين الاجتماعي
وكيل أول وزارة التأمينات (الأسبق)
رئيس صندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بالحكومة (الأسبق)

التأمينات الاجتماعية والوعى التأميني

امتدت مظلة التأمين الاجتماعى تشريعيا لتشمل كل مواطن في مصر ، بشكل مباشر (المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات) ، وبشكل غير مباشر (المستحقين عن المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات) .

ومع امتداد هذه المظلة تشريعيا ، إلا أنها لم تمتد فى الواقع العملي بالشكل المأمول ، ويرجع ذلك في الأساس إلي نقص الوعى التأمينى لدى المخاطبين بأحكام نظم التأمين الاجتماعى ، والذى يتمثل بصفة أساسية في عدم معرفة المبادئ والمفاهيم والحقائق المتعلقة بهذا النظام الهام لمجموع المواطنين .

وفي هذا الإطار ومن خلال هذه المجلة العريقة ، التي تقوم بدور هام وأساسى علي مدي أكثر من نصف قرن في نشر الوعى التأمينى ، نتناول بعض الموضوعات ذات العلاقة بالوعى التأميني التى نأمل الاستفادة منها .

تسع وثمانون : عقد العمل الممتد أو المبتدئ بعد سن الشيخوخة فى قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019

نتناول هذا الموضوع ، و ذلك على النحو التالى :

أولا : الموضوع
ثانيا : النصوص القانونية
ثالثا : الخلاصة

أولا : الموضوع

موظف قطاع خاص عنده ٥٧ سنة وله ٩ سنوات خدمة تامينية ويعمل بعقد محدد المدة ٥ سنوات من يناير ٢٠٢٢ وحتي ديسمبر ٢٠٢٦ ويرغب ان يعمل حتي نهاية عقده وبدون خروجه من التأمينات. مع العلم انه سيكون تجاوز الستين.
هل له الحق بالاستمرار في العمل واستمرار التأمين عليه لانه عقد محدد المدة؟
هل يمكنني فسخ عقده اذا صمم علي ذلك؟
انا قرأت انه في قانون العمل يحق له الاستكمال طلما العقد محدد، بينما في القانون التأمينات لا يحق له الاستكمال.
فما هو الصح؟.

ثانيا : النصوص القانونية

1 - تضمن قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003

مادة 104: ينتهى عقد العمل محدد المدة بإنتهاء مدته.
فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند إنقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر .
وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات انهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة.

مادة 105: مع مراعاة أحكام المادة 106 من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة.
ولا يسري ذلك علي عقود عمل الأجانب.

مادة106: إذا انتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخري.
فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة 104 من هذا القانون.

مادة 107: إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ،انتهي العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل.

مادة 108: إذا انتهي عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ،اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة.

مادة 109: إذا انتهي عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده بإتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخري مماثلة.
فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال.

مادة 125: لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .
ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.
وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش "ويحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لإستحقاق المعاش[1]".

(1)الحق الإستمرار في العمل مرجعه المادة 163 من قانون التامين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 الذى صدر قانون العمل فى ظله ، لم يعد له محل اعتبارا من 1 / 1 / 2020 حيث **لم يتضمن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 استثناء للاستمرار في الانتفاع بتأمين الشيخوخة بعد بلوغ سن الشيخوخة مناظر لما تضمنته المادة 163 قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975**

لمزيد من التفاصيل راجع ضمن المؤلفات بالصفحة الرئيسية للموقع بمنتدى الجديد فى التأمين الاجتماعى "22 – سن الشيخوخة"

مادة 126: يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين[2] مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولي ،وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي [3].

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن،وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.

(2) استحقاق مكافاة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل عن مدة الخدمة بعد سن الستين ، لعدم سريان تامين الشيخوخة والعجز والوفاة بعد بلوغ هذه السن وفقا لقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 الساري عند صدور قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 ، وبالتالي عدم أداء صاحب العمل حصته في هذا التأمين .

وفي ضوء ما تضمنته المادة 41 من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 من توحيد سن الشيخوخة تدريجيًا ليكون الخامسة والستين اعتبارًا من أول يوليو 2040 ، وحيث يؤدى صاحب العمل حصته في هذا التأمين حتى بلوغ المؤمن عليه هذه السن ، يكون استحقاق مكافأة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل عن مدة الخدمة بعد سن الشيخوخة.

(3) لا محل لتطبيق هذا الاستثناء حيث **: لم يتضمن قانون التامينات الاجتماعيه والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنه 2019 استثناء للاستمرار فى الانتفاع بتأمين الشيخوخة بعد بلوغ سن الشيخوخة مناظر لما تضمنه قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 فى:**

1 - الفقرة الأخيرة من مادة(40):

اذا عاد صاحب المعاش المستحق وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلى عمل يخضعه لأحكام هذا التأمين فتعتبر مدة إشتراكه الجديدة مدة قائمة بذاتها ، وتتحدد حقوقه التأمينية عنها وفقاً لأحكام هذا الباب.

ويراعى فى حالة إستحقاق معاش عن المدة الأخيرة عدم تكرار الإنتفاع بالحد الأدنى الرقمى للمعاش فى تاريخ الإستحقاق والمزايا المقررة بالمادة 22.

ولا تسرى أحكام هذا التأمين فى شأن المؤمن عليه إذا تجاوزت سنه الستين ، وذلك فيما عدا من تمد خدمته بقرار من السلطة المختصة من المؤمن عليهم المشار إليهم فى البند (أ) من المادة 2 ، وكذلك الحالات المنصوص عليها فى المواد 31 ، 163 ، 164 من هذا القانون.

2 - مادة (163):

يكون للمؤمن عليه الحق فى الإستمرار فى العمل أو الإلتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه فى التأمين مستبعدا منها المدة التى أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق فى معاش ، وتكون تسوية المعاش فى حالة توافر شروط استحقاقه على أساس مدة الإشتراك فى التأمين.

وإستثناء من حكم الفقرة الأولى يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه فى سن الستين أو بعدها على أن يؤدى إلى الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى الإشتراكات المقررة على صاحب العمل فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقاً لحكم المادة (17) وذلك عن عدد السنوات الكاملة الواجب إضافتها إلى مدة الإشتراك فى التأمين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش وفى هذه الحالة يعفى المؤمن عليه من أداء الإشتراكات المقررة عليه فى هذا التأمين عن تلك السنوات ويكون تطبيق حكم هذهالفقرة فى شأن العمال المؤقتين والموسميين حتى انتهاء العقد أو إنتهاء الموسم بحسب الأحوال.

3 - مادة (164):

إستثناء من المادتين الثانية والسادسة من قانون الإصدار يستمر العمل بالبنود أرقام(1و2و4) من المادة 13 من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم 50 لسنة1963 والقانون رقم 19 لسنة1973 بتحديد سن التقاعد للعلماء خريجى الأزهر ومن فى حكمهم وبالمادة (6) من القانون رقم 63 لسنة 1964 بإصدار قانون التأمينات الإجتماعية.

2 - تضمن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019

مادة (1)

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:

1- المؤمن عليه: كل من تسري عليه أحكام هذا القانون حتى تحقق واقعة استحقاق حقوقه التأمينية عن مدة اشتراكه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

10 - سن الشيخوخة: سن الستين بالنسبة للبنود أولاً وثالثاً من المادة (2) من هذا القانون وسن الخامسة والستين بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم بالبند ثانياً ورابعاً، وذلك مع مراعاة حكم المادة (41) من هذا القانون.

مادة (2)

تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:

أولا- العاملين لدى الغير:

ثانيا- أصحاب الأعمال، ومن في حكمهم:

ثالثا- العاملين المصريين في الخارج:

رابعا- العمالة غير المنتظمة:

مادة (41)

يصدر رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بالتأمينات قراراً بتوحيد سن الشيخوخة تدريجيًا ليكون الخامسة والستين اعتبارًا من أول يوليو 2040.

الباب الرابع
في تأمين إصابات العمل

مادة 45

تسري أحكام هذا الباب على المؤمن عليهم الوارد ذكرهم في البند أولا من المادة (2) بالإضافة إلى الفئات الآتية:

1- العاملين بالقطاع الخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

2- المتدرجين والتلاميذ الصناعيين.

3- الطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي.

4- المكلفين بالخدمة العامة.

5- الملتحقين بعمل بعد سن الشيخوخة ولا تسري في شأنهم أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

الباب الخامس
في تأمين المرض

مادة (71)

تسري أحكام هذا الباب تدريجيا على المؤمن عليهم الذين يصدر بتحديدهم قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي، وذلك دون الإخلال بحقوق المؤمن عليهم الذين انتفعوا بتأمين المرض وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات تحصيل الاشتراكات وتوريدها للهيئة بالنسبة للمؤمن عليهم من الفئات المشار إليها بالبندين ثانيا ورابعا من المادة (2) من هذا القانون.

الباب السادس
في تأمين البطالة

مادة (85)

تسري أحكام هذا الباب على المؤمن عليهم المنصوص عليهم في البنود (2، 3) من أولا من المادة (2) من هذا القانون، ويستثنى من ذلك العاملون الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولان وعمال التراحيل والعمال الموسميين وعمال الشحن والتفريغ وعمال النقل البري وعمال الزراعة وعمال الصيد.

ويشترط للانتفاع بهذا التأمين ألا تجاوز سن المؤمن عليه الستين.

ثالثا : الخلاصة

1- من حيث الاستمرار فى العمل من عدمه :

أ - تراجع أحكام قانون العمل السابق بيانها.

ب – تستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل عن مدة الخدمة بعد بلوغه سن الشيخوخة.

2 – من حيث مدة عمله بعد بلوغه سن الشيخوخة يخضع فقط لكل من:

أ - تأمين اصابات العمل.

ب - تأمين المرض.