

العمل

كتيب العمل (يوزع مجاناً مع المجلة)

شعار الجمهورية

وزارة القوي العاملة
تقدم

المكافأة في كل من

قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
وقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
(الجزء الأول)

إعداد

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي
وكيل أول وزارة التأمينات (سابقاً)
رئيس صندوق التأمين الاجتماعي
للعاملين بالحكومة (سابقاً)

المقدمة

السيد الوزير

كعهدنا معك - عزيزي القارئ - تواصل مجلة العمل ، من خلال هذا الكتيب تقديم ما يهمك من معلومات في كافة المجالات .

ويشتمل هذا الكتيب علي موضوع "المكافأة في كل من قانوني العمل والتأمين الاجتماعي" ، بهدف رئيسي وهو إزالة اللبس بينهما ، والتعرف علي التفاصيل المتعلقة بكل منهما من حيث : الملتمزم بأدائها ، شروط استحقاقها ، وكيفية تحديد قيمتها ، ومستحققيها في حالة استحقاقها للوفاء ، ... الخ ، تغطي كافة الاستفسارات المحتملة في هذا المجال ، أعدها مستشار التأمين الاجتماعي - الأستاذ / محمد حامد الصياد - من واقع خبرة تجاوزت الخمسين عاما في مجال التأمين الاجتماعي .

ويتم تناول هذا الموضوع في قسمين رئيسيين علي النحو التالي :
القسم الأول : المكافأة في قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 .
القسم الثاني : المكافأة في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

يبدأ تناولها إعتبارا من هذا العدد من المجلة ، ونستكملها في أعداد تالية بمشيئة الله تعالى .

ودائما أبدا ... تحيا مصر .. والله المستعان ،،،

محمد محمود سعيان
وزير القوي العاملة

الفهرس

صفحة	الموضوع
05	القسم الأول : المكافأة في قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
05	مقدمة
05	أولا : النصوص القانونية ذات العلاقة
09	ثانيا : شرح النصوص القانونية
11	ثالثا : لماذا ، وكيف تم التحول من نظام مكافأة نهاية الخدمة المقررة بقوانين العمل إلي نظام التأمين الإجتماعي
12	رابعا : الآثار المترتبة علي ما سبق أن أوضحناه
15	خامسا : كيفية توزيع مكافأة نهاية الخدمة في حالة إستحقاقها للوفاة
	القسم الثاني : المكافأة في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
	مقدمة
	الفصل الأول : حساب مدة في نظام المكافأة بالمبالغ المستحقة في نظام الإيداع
	المبحث الأول : تطور نظام الإيداع
	المبحث الثاني : تحويل المبالغ المستحقة في نظام الإيداع إلى مدة في نظام المكافأة
	أولا : حساب المستحقات في نظام الإيداع
	ثانيا : تحويل المستحقات في نظام الإيداع إلى مدة في نظام المكافأة
	الفصل الثاني : حساب مبلغ المكافأة
	المبحث الأول : عناصر حساب مبلغ المكافأة
	أولا : حصر مدد الإشتراك
	ثانيا : معامل الحساب
	ثالثا : أجر التسوية
	المبحث الثاني : الحد الأدنى لمبلغ المكافأة
	المبحث الثالث : المدة المشترطة بنظام المكافأة
	الفصل الثالث : توزيع مبلغ المكافأة في حالة إستحقاقه لوفاة المؤمن عليه
	المبحث الأول : توزيع مبلغ المكافأة في حالة وفاة المؤمن عليه وإستحقاق معاشا عنه
	المبحث الثاني : توزيع مبلغ المكافأة في حالة وفاة المؤمن عليه وإستحقاق تعويض دفعة واحدة عنه
	أولا : توزيع مبلغ المكافأة في حالة وجود مستحق أو مستحقين لتعويض الدفعة الواحدة
	ثانيا : توزيع مبلغ المكافأة في حالة عدم وجود مستحق أو مستحقين لتعويض الدفعة الواحدة
	المرفقات :
	مرفق رقم 1 : جدول تطبيق القانون رقم 13 لسنة 1975 بشأن نظام الإيداع .
	مرفق رقم 2 : جدول رقم 2 بتحديد نسبة الزيادة في المبالغ المستحقة طبقا للجدول رقم (1) في حالة المرتبات الثابتة المرفق بقرار وزير التأمينات رقم 28 لسنة 1984 .
	مرفق رقم 3 : جدول رقم 4 بتحديد المبالغ المستحقة لحساب المدة السابقة ضمن مدة الإشتراك المرفق بقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 (قبل تعديله بالقانون رقم 120 لسنة 2014) .
	مرفق رقم 4 : جدول رقم 4 بتحديد المبالغ المستحقة لحساب المدة السابقة ضمن مدة الإشتراك

صفحة	الموضوع
	المرفق بقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 (بعد تعديله بالقانون رقم 120 لسنة 2014) .
	مرفق رقم 5 : جدول رقم 2 – المرفق بالقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 - القيمة الحالية لأقساط سنوية قدرها 1 جنيه سبق تقسيطها حتى سن الستين المقابلة للمدة المتبقية لبلوغ سن الستين مستبدل بالقرار الوزاري 126 لسنة 2014 الصادر بتاريخ 2014/12/22 ويعمل به اعتبارا من 2014/10/1 (القيمة الحالية لأقساط سنوية قدرها 1 جنيه سبق تقسيطها حتى سن الستين وفقا للجدول رقم 6 المستبدل بالقانون رقم 120 لسنة 2014) .
	مرفق رقم 6 : جدول رقم 2 – المرفق بالقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 - القيمة الحالية لأقساط سنوية قدرها 1 جنيه سبق تقسيطها حتى سن الستين المقابلة للمدة المتبقية لبلوغ سن الستين قبل استبداله بالقرار الوزاري 126 لسنة 2014 الصادر بتاريخ 2014/12/22 ويعمل به اعتبارا من 2014/10/1 (القيمة الحالية لأقساط سنوية قدرها 1 جنيه سبق تقسيطها حتى سن الستين وفقا للجدول رقم 6 قبل استبداله بالقانون رقم 120 لسنة 2014) .
	مرفق رقم 7 : جدول رقم 3 بتوزيع المعاش على المستحقين – المرفق بقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .
	مرفق رقم 8 : جدول التوزيع على الورثة الشرعيين .

القسم الأول
المكافأة في قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003

مقدمة

تحدد المادة 2 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 نطاق سريانه ، ومن الفئات المحددة في المادة المشار إليها العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 ، ممن تتوافر فيهم شروط معينة . وبالتالي فإن العلاقة وثيقة بين القانونين المشار إليهما .

لذا فقد يكون من المناسب والمفيد استعراض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ذات العلاقة بقانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين الأخرى ذات العلاقة .

ونتناول هذا الموضوع " المكافأة في قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 " علي النحو التالي :

أولا : النصوص القانونية ذات العلاقة

1 - قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 :

مادة 1 : يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

(ج) الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً.

ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

1- الأجر الأساسي : ويقصد به الأجر المنصوص عليه في عقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات، وكذلك العلاوات الخاصة التي يتقرر ضمها إليه في التواريخ المحددة لها في حالة صرفها، مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير.

2- الأجر المتغير : ويقصد به باقي ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر وعلى الأخص :

- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .

- النسبة المئوية : وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

- العلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها إلى الأجر الأساسي .

- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

- المنح : هي ما يعطي للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.

- البدلات : هي ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله، ولا يعتبر من عناصر الأجر البدل مقابل ما تكلفه العامل من أعباء تقتضيها إعمال وظيفته ، ويستثنى من ذلك بدل التمثيل.

- نصيب العامل في الأرباح .

- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديداتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في

المنشآت السياحية.

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية العمالية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

- الحوافز .

- الأجور الإضافية .

- المكافآت .

وإذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو العمولة فيعتبر أجراً أساسياً في الحالتين .

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 إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بإنقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن إستكمالاً للمدة الموجبة لإستحقاق المعاش.

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

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 - قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 :

مادة (2) : تسري أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية :

أ- العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام .

ب- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :

(1) أن يكون سن المؤمن عليه 18 سنة فأكثر.

(2) أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة، ويصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ، ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ.

ومع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل، ألا تقل مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل.

ج- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات.

د- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم بشرط توافر الشروط المنصوص عليها بالبند (ب) . (صدر حكم المحكمة الدستورية بالقضية رقم 86 لسنة 29 قضائية دستورية بجلسة 2010/2/7 بعدم دستورية نص المادة (2) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 فيما تضمنه من استبعاد أفراد أسرة صاحب العمل

الذين يعولهم فعلا من تطبيق أحكامه ، وقد أضيف هذا البند بالقانون رقم 120 لسنة 2014
(المادة الثالثة))
ملاحظة :

تضمن المادة (1) من القرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، تحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة - وذلك علي النحو التالي :
" تعتبر علاقة العمل منتظمة إذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل."

مادة (17) بالباب الثالث من القانون : يمول تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة مما يأتي :

- 1- الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل بواقع 15% من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً.
- 2- الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع 10% من أجره شهرياً.
- 3- المبالغ التي تلتزم بها الخزنة العامة بواقع 1% من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم وتؤدي إلى الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي في أول الشهر التالي لتاريخ الإستحقاق.
- 4- القيمة الرأسمالية للحقوق التي يؤديها الصندوق بالنيابة عن الصندوق الآخر والخزنة العامة.
- 5- المبالغ المستحقة لحساب مدة الإشتراك في قوانين التأمينات الإجتماعية والتأمين والمعاشات.
- 6 - المبالغ المستحقة لحساب المدد السابقة على الإشتراك في أنظمة التأمينات الإجتماعية أوالتأمين والمعاشات وتشمل:

أ- المبالغ التي تلتزم بها الخزنة العامة عن المدد السابقة على تاريخ بدء العمل بأنظمة التأمين والمعاشات.

ب- مكافآت نهاية الخدمة القانونية بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لقوانين العمل ويؤديها صاحب العمل للهيئة القومية للتأمين الإجتماعي عند إنتهاء خدمة المؤمن عليه وفقاً لما يأتي :

(1) المكافآت المستحقة عن مدد الخدمة السابقة على الإشتراك في نظام التأمينات الإجتماعية محسوبة وفقاً للفقرة الثانية من المادة (2) والمادة (72) من القانون 91 لسنة 1959 بإصدار قانون العمل.

(2) الفرق بين المكافأة المستحقة محسوبة على الوجه المبين بالبند السابق وبين الناتج من إشتراكات صاحب العمل في الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي إن وجد، وذلك عن مدة الإشتراك حتى 1961/12/31.

وتحسب المكافأة المشار إليها على أساس الأجر الأخير للمؤمن عليه في تاريخ إنتهاء الخدمة.

وبالنسبة للمؤمن عليهم الذين حوت أجورهم من اليومية إلى الشهرية إعتباراً من 1959/4/7 يراعى عند حساب المكافأة عن مدة العمل باليومية أن يقسم الأجر الشهري في تاريخ إنتهاء الخدمة على عدد الأيام التي تم على أساسها تحويل الأجر اليومي إلى أجر شهري.

7- المبالغ التي يؤديها المؤمن عليهم مقابل الإشتراك عن مدد العمل السابقة أو حسابها.

8 - ريع استثمار أموال هذا التأمين.

9- إشتراك يقطع بواقع 5% من أجر المؤمن عليه الأساسي.

مادة (30) : يستحق المؤمن عليه مكافأة متى توافرت إحدى حالات إستحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة .

وتحسب المكافأة بواقع أجر شهر عن كل سنة من سنوات مدة الإشتراك في نظام المكافأة ويقدر أجر حساب المكافأة بأجر حساب معاش الأجر الأساسي المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة (19).

ويكون الحد الأدنى للمكافأة أجر عشرة شهور محسوباً وفقاً للفقرة السابقة وذلك في الحالات الآتية :

- 1- إنتهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت العجز الكامل أو الوفاة متى توافرت الشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة (18).
- 2- إنتهاء إنتفاع المؤمن عليه بنظام المكافأة لبلوغه السن المنصوص عليها في البند (1) من المادة (18) متى كان خاضعاً لهذا النظام في 1/4/1984 وكانت مدة إشتراكه في نظام الإيداع عشر سنوات على الأقل ، وإذا كانت هذه السن تقل عن السنتين تتحمل الخزانة العامة بالفرق بين هذا الحد والمكافأة المستحقة عن المدة الفعلية ويسرى هذا الحكم في شأن المادة الأولى من هذا القانون.

ولا ينتفع المؤمن عليه بالحد الأدنى للمكافأة إلا مرة واحدة طوال مدد إشتراكه في التأمين. ويراعى بالنسبة إلى المدد المحسوبة في نظام المكافأة وفقاً للمادة (34) ما يأتي:

- 1- تحسب المكافأة عن هذه المدة وتضاف إلى الحد الأدنى المشار إليه.
- 2- تقدر المكافأة المستحقة عن هذه المدة طبقاً للجدول رقم (4) المرافق وعلى أساس سن المؤمن عليه في تاريخ استحقاق الصرف وأجر حساب المكافأة المشار إليه وذلك في حالات استحقاق الصرف لغير بلوغ السن المشار إليه في البند (2) من الفقرة الثانية أو الوفاة .

- 3- تخصم من المكافأة القيمة الحالية لأقساط المدة المشار إليها وذلك مع عدم الإخلال بحكم الفقرة الرابعة من المادة (144).

وفى حالة إستحقاق المكافأة لوفاة المؤمن عليه تصرف لمستحقى المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة بحسب الأحوال فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدبت إليه بالكامل ، فإذا لم يوجد أى مستحق صرفت للورثة الشرعيين.

مادة (40) : إذا 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 في حالة إستحقاق معاش عن المدة الأخيرة عدم تكرار الإنتفاع بالحد الأدنى الرقعى للمعاش في تاريخ الإستحقاق والمزايا المقررة بالمادة 22.

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

مادة (162) : المعاشات والتعويضات المقررة وفقاً لأحكام الباب الثالث من هذا القانون للمؤمن عليهم الذين كانوا خاضعين لأحكام قوانين العمل لا تقابل من إلتزامات صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلا ما يعادل مكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقاً لأحكام قانون العمل .

ويلتزم أصحاب الأعمال الذين كانوا يرتبطو حتى آخر يوليو سنة 1961 بأنظمة معاشات أو مكافآت أو إيداع أفضل بأداء قيمة الزيادة بين ما كانوا يتحملونه في تلك الأنظمة ومكافآت نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقاً لحكم الفقرة السابقة وذلك بالنسبة للعاملين الذين كانوا موجودين بالخدمة حتى 22 مارس سنة 1964 وتحسب هذه الزيادة عن كامل مدة خدمة العامل

سواء في ذلك مدة الخدمة السابقة أو اللاحقة للإشتراك في هذا التأمين وتصرف هذه الزيادة للمؤمن عليه وفي حالة وفاته تصرف بأكملها وفقاً للبند 10 من المادة 27. ويجوز لأصحاب الأعمال طبقاً للقواعد والأوضاع التي يحددها وزير القوى العاملة بقرار منه استخدام أرصدة المبالغ التي يحتفظون بها لمواجهة التزاماتهم المنصوص عليها بالفقرة الثانية لمنح القروض للمؤمن عليهم أصحاب الحق في الزيادة المشار إليها لإنشاء مساكن لهم في حدود مستحقاتهم في هذه الأرصدة عن طريق جمعيات تعاونية للإسكان على أن تخصم قيمة القروض من مبالغ الزيادة التي تستحق للمؤمن عليهم أو المستحقين عنهم عند انتهاء خدمة المؤمن عليه ولا يجوز للمؤمن عليهم التصرف في تلك المساكن بالبيع أو الرهن أو غير ذلك من التصرفات إلا بعد استحقاقهم هذه الزيادة أو بعد سداد هذه القروض.

واستثناء مما تقدم تلتزم الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بصرف الزيادة المنصوص عليها بالفقرة الثانية بالنسبة لمن انتهت خدمتهم قبل تاريخ العمل بهذا القانون من المؤمن عليهم الذين كانوا خاضعين لأحكام القانون رقم 63 لسنة 1964 المشار إليه بالمادة الثانية من قانون الإصدار مضافاً إليها مبلغ إضافي مقداره 4.5% سنوياً من تاريخ إيداعها في الهيئة حتى تاريخ استحقاق صرف المعاش أو التعويض ، ويجوز لهؤلاء المؤمن عليهم طلب استخدام هذه المبالغ أو جزء منها في سداد المبالغ المطلوبة منهم لحساب المدد السابقة أو الاشتراك عن مدد وفقاً للمادتين (33 و 34).

مادة (163) : يكون للمؤمن عليه الحق في الإستمرار في العمل أو الإلتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستبعداً منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش ، وتكون تسوية المعاش في حالة توافر شروط إستحقاقه على أساس مدة الإشتراك في التأمين.

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

ثانياً : شرح النصوص القانونية

1 - من المهم في البداية أن نوضح الآتي :
أ - مكافأة نهاية الخدمة المقررة في قانون العمل كان معمولاً بها قبل بداية نظام المعاشات المقرر بقانون التأمين الاجتماعي ، فقد تضمنت قوانين العمل المتعاقبة تنظيماً لحق العامل في مكافأة نهاية الخدمة وذلك على النحو التالي :

- × المرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 في شأن عقد العمل الفردي – المواد 37 و 38 و 39 و 40 و 41 و 42 و 43 و 44 و 45 و 46 و 47 و 48 .
- × قرار رئيس جمهورية مصر العربية المتحدة رقم 91 لسنة 1959 بإصدار قانون العمل – المادة 3 .
- × قانون العمل الصادر بقرار رئيس جمهورية مصر العربية المتحدة رقم 91 لسنة 1959 – المواد 73 و 74 و 76 و 78 و 79 و 80 و 82 و 83 و 84 .
- × قانون رقم 137 لسنة 1981 بإصدار قانون العمل – المادة 3 .

× قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 - المادة 75 .

ب - حددت قوانين التأمين الإجتماعي العلاقة بين إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، ومكافأة نهاية الخدمة المقررة بقوانين العمل وذلك علي النحو التالي :

× القانون رقم 419 لسنة 1955 بإنشاء صندوق للتأمين والإدخار للعمال الخاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 في شأن عقد العمل الفردي - المواد 1 و 2 و 3 و 22 و 28 و 29 و 30 و 31 و 32 و 34 .

× قرار رئيس جمهورية مصر العربية المتحدة رقم 92 لسنة 1959 بإصدار قانون التأمينات الإجتماعية - المواد 56 و 57 و 61 و 63 .

× قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم 143 لسنة 1961 في شأن تعديل بعض أحكام قانون التأمينات الإجتماعية الصادر بالقانون رقم 92 لسنة 1959 - المواد 1 و 4 .

× قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم 63 لسنة 1964 بإصدار قانون التأمينات الإجتماعية - المادة 6 .

× قانون التأمينات الإجتماعية الصادر بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم 63 لسنة 1964 - المواد 75 و 78 و 84 و 85 و 89 .
- حصة صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15) % هي بديل لإلزامه السابق بمكافأة نهاية الخدمة .

راجع ما تضمنته المادتين 17 و 162 من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975

ج - نظام المكافأة المقرر بقانون التأمين الإجتماعي الممولة ب 5% (2) % من صاحب العمل و 3% من المؤمن عليه) هي بخلاف مكافأة نهاية الخدمة المقررة بقانون العمل .

راجع ما تضمنته المادتين 17 و 30 من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .

ملاحظة :

يتضمن القسم الثاني من هذا الكتيب موضوع المكافأة في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975.

د - تستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل عن مدة الخدمة بعد سن الستين ، لعدم سريان تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بعد بلوغ هذه السن وبالتالي عدم أداء صاحب العمل حصته في هذا التأمين .

راجع المادة 40 من قانون التأمين الاجتماعي والمادة 126 من قانون العمل .

مثال رقم (1)

التحق عامل بخدمة منشأة بعد بلوغه سن الستين ، وبالتالي لا ينتفع بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقا لما تضمنته المادة 40 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 . بمعنى لم يؤد عنه صاحب العمل عنه حصته في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15% من أجر اشتراكه التأميني) .

لذلك يستحق عن مدة عمله هذه مكافأة وفقا للمادة 126 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 .

هـ - لا تستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل عن مدة الخدمة بعد سن الستين إذا كان العامل مستمرا في العمل لإستكمال مدة إستحقاق المعاش وبالتالي أداء صاحب العمل حصته في هذا التأمين .

راجع المادة 163 من قانون التأمين الإجتماعي والمادتين 125 و 126 من قانون العمل .

مثال رقم (2)

بفرض أن التحاق العامل بخدمة المنشأة بعد بلوغه سن الستين كان لاستكمال مدة استحقاق المعاش ، وبالتالي انتفع بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقا لما تضمنته المادة 163 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، وبمراعاة ماتضمنته المادتين 125 و 126 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 . بمعنى أن صاحب العمل أدى عنه حصته في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15% من أجر اشتراكه التأميني) .

لذلك لا يستحق عن مدة عمله هذه مكافأة وفقا للمادة 126 من قانون العمل المشار اليه .

و - تستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقا لقانون العمل عن مدة الخدمة قبل سن الثامنة عشر، لعدم سريان تأمين الشيخوخة والعجز الوفاة قبل بلوغ هذه السن وبالتالي عدم أداء صاحب العمل حصته في هذا التأمين .

راجع المادة 2 من قانون التأمين الاجتماعي والمادة 126 من قانون العمل .

مثال رقم (3)

بفرض أن التحاق العامل بخدمة المنشأة (قطاع خاص) قبل بلوغه سن الثامنة عشر ، وبالتالي لا ينتفع بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقا لما تضمنته المادة 2 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 . بمعنى لم يؤد عنه صاحب العمل عنه حصته في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15% من أجر اشتراكه التأميني) . لذلك يستحق عن مدة عمله هذه عند بلوغه سن الثامنة عشر مكافأة وفقا للمادة 126 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 .

ثالثا : لماذا ، وكيف تم التحول من نظام مكافأة نهاية الخدمة المقررة بقوانين العمل إلي

نظام التأمين الاجتماعي

1 - قبل بداية نظام التأمين الاجتماعي كان للعامل الذي تنتهي خدمته الحق في مكافأة نهاية خدمة يلتزم بأدائها له صاحب العمل وفقا لقوانين العمل سابق بيانها .

وقد أسفر التطبيق عن العديد من العيوب التي يمكن إيضاحها من خلال التحليل الآتي :

- لنظام مكافأة نهاية الخدمة طرفين : صاحب العمل ، والعامل .
- صاحب العمل : إما لا يلتزم بتنفيذ القانون وبالتالي يضيع حق العامل ، أو يلتزم بتنفيذ القانون.
- صاحب العمل الملتزم بتنفيذ القانون : معسر لا يستطيع الأداء وبالتالي يضيع حق العامل ، أو موسر يؤدي مكافأة نهاية الخدمة للعامل .

- العامل : إما يستخدم مبلغ المكافأة في مشروع تجاري غالبا ما يفشل لعدم خبرته في هذا المجال ، أو مشروع إجتماعي كالزواج مثلا و غالبا ما يفشل أيضا .
إما يحاول الحفاظ علي المكافأة لينفق منها علي الأسرة ، وغالبا ما ينتهي المبلغ بعد فترة من الزمن طالت أو قصرت .

2 - تدخلت الدولة لإيجاد حل لهذه المشكلة فأصدرت القانون رقم 419 لسنة 1955 بإنشاء صندوق للتأمين والإدخار للعمال الخاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 في شأن عقد العمل الفردي ، وتتلخص أحكامه في :

أ - تقسيط مبلغ المكافأة علي صاحب العمل وذلك من خلال إلزامه بسداد اشتراك شهري نسبته 5 % من أجر العامل إلي مؤسسة التأمين والإدخار.

ب - إلزام صاحب العمل بخصم 5 % من أجر العامل بمثابة إيدار له تؤدي إلى مؤسسة التأمين والإيدار .

ج - عند إنتهاء خدمة العامل تقوم المؤسسة بتحديد مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له وفقا لقانون العمل ، وتحديد جملة الإشتراكات الشهرية التي سدها صاحب العمل لحساب العامل وريع إستثمارها ، ومقارنة القيمتين ببعضهما :

(1) إذا كانت قيمة الإشتراكات وريعها أكبر أو مساوية للمكافأة تؤدي الإشتراكات وريعها للعامل .

مثال رقم (4)

بفرض أن قيمة المكافأة وفقا لقانون العمل 70 جنيها ، وقيمة ال 5% وعائد استثمارها أكبر من أو تساوي 70 جنيها - يتم أداء قيمة ال 5% وعائد استثمارها للعامل .

(2) إذا كانت قيمة المكافأة أكبر من قيمة الإشتراكات وريعها ، تؤدي المؤسسة المكافأة كاملة للعامل ، وتطالب صاحب العمل بالفرق بين المكافأة وقيمة الإشتراكات وريعها .

مثال رقم (5)

بفرض أن قيمة المكافأة وفقا لقانون العمل 80 جنيها ، وقيمة ال 5% وعائد استثمارها تساوي 70 جنيها - يتم أداء قيمة المكافأة للعامل للعامل ، وتطالب المؤسسة صاحب العمل بأداء 10 جنيها الفرق بين قيمة المكافأة وقيمة ال 5% وعائد استثمارها .

د - يضاف إلى ما يتم أدائه للعامل وفقا للبند ج جملة ال 5 % المشار إليها بالبند ب وريع استثمارها .

3 - بموجب ما تضمنه القانون المشار إليه بالفقرة 2 يكون قد تحقق الآتي :

أ - تخفيف العبء علي صاحب العمل بتفسيط مبلغ المكافأة خلال مدة خدمة العامل .

ب - ضمان حصول العامل علي المكافأة .

ج - زيادة مبلغ المكافأة بقيمة مدخرات العامل .

4 - رغم ما تحقق من خلال ما تضمنته الفقرة 3 ، إلا أنه لم يتم معالجة كامل العيوب السابق إيضاحها بالفقرة 1 ، حيث ظلت مشكلة العامل في إستخدام مبلغ المكافأة .

5 - بالرجوع إلى مبادئ التأمين ومنها مبدأ "التعويض في التأمين يجب أن يتناسب مع الخسارة" ، وحيث الخسارة في حالة إنتهاء خدمة العامل تتمثل في فقد الدخل ، وحيث أن الدخل كان يؤدي شهريا طوال خدمة العامل ، في حين أن المكافأة تصرف دفعة واحدة عند إنتهاء خدمة العامل، مما يعني عدم تناسب التعويض (المكافأة) من حيث الشكل مع الخسارة (الدخل) ، لذلك فإنه حتي يكون التعويض مناسبا للخسارة من حيث الشكل ، فإن الأمر يقتضي أن يكون التعويض في شكل دفعات شهرية ، وهو ما يسمى المعاش .

6 - بناء علي ما تقدم فقد صدر قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم 143 لسنة 1961 في شأن تعديل بعض أحكام قانون التأمينات الإجتماعية الصادر بالقانون رقم 92 لسنة 1959 سابق الإشارة إليهما متضمنا إستحقاق المعاش في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة ، مقابل إشتراك شهري 14 % حصة صاحب العمل و 8 % حصة يتحملها العامل ، وقد تطورت هاتين الحصتين في تأمين الشيخوخة بقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 إلي 15 % حصة صاحب العمل و 10 % يتحملها العامل .

رابعاً : الآثار المترتبة علي ما سبق أن أوضحناه

ونستعرضها علي النحو التالي :

1 - يثور سؤال للبحث حول من يتحمل عبء إشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 :

من المعلوم أن تمويل هذا التأمين 25 % من أجر الإشتراك (حصة صاحب العمل 15 % وحصة العامل 10 %) وفقا لما سبق أن أوضحناه .

والسؤال محل البحث : من في الواقع الذي يتحمل الحصتين ؟ : صاحب العمل ، أم العامل ، أم المنتج ، أم الموزع ، أم المستهلك ، أم؟

يري البعض أن الذي يتحمل الحصتين هو العامل ، وحجتهم في ذلك :

أ - حصة العامل تم خصمها من أجره ، وبالتالي فهو الذي تحملها .
ب - حصة صاحب العمل ، هي بديل لإلتزامه السابق بمكافأة نهاية الخدمة المقررة بقوانين العمل ، وفقا لما سبق إيضاحه تفصيلا بالنصوص القانونية وتناولناه بالشرح في البند ثانيا من هذا القسم .

وحيث تعتبر مكافأة نهاية الخدمة جزء من أجر العامل مرجأ صرفه لحين إنتهاء الخدمة ، وحيث لا تستحق هذه المكافأة لمن تؤدي عنه حصة صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15 %) ، وبالتالي يكون العامل هو الذي تحمل هذه الحصة ، بإعتبارها بديلة لحقه العامل في مكافأة نهاية الخدمة .

2 - صاحب العمل الذي لا يشترك عن العامل وفقا لقانون التأمين الإجتماعي (التهرب الكلي) ، أو يشترك عنه لمدة أقل من مدة عمله الفعلية أو بأجراشتراك أقل من أجراشترাকে الحقيقي المحدد وفقا لقانون التأمين الإجتماعي (التهرب الجزئي) ، وبالتالي لم يؤد عنه حصته كصاحب عمل في إشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15 %) كليا او جزئيا :

بناء علي ما تضمنه البند 1 السابق ، يكون قد إغتال حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة ، وحيث هذا المكافأة جزء من أجر العامل مرجأ صرفه لحين إنتهاء الخدمة ، يكون قد إغتال حقه في جزء من أجره ، ومن يغتال جزء من أجر العامل (وبخلاف العقوبة القانونية) يكون حسابه عسير عند الله عز وجل .

3 - العامل الذي يطلب من صاحب العمل التأمين عليه بأجر أقل من أجراشترাকে المحدد وفقا لقانون التأمين الإجتماعي ، للحصول علي دخل صافي أكبر (نتيجة عدم خصم حصته علي أساس أجراشترাকে الحقيقي المحدد وفقا لقانون التأمين الإجتماعي) :
هو في الواقع قد أضاع حقه في حصة صاحب العمل الواجب أدائها علي أجراشترাকে الحقيقي المحدد وفقا لقانون التأمين الإجتماعي .

مثال رقم (6)

بفرض أن أجراشتراك الحقيقي للعامل المحدد وفقا لقانون التأمين الإجتماعي 3000 جنية ، ويطلب التأمين عليه بأجر 1000 جنية فقط ، بهدف أن تكون حصته في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (10%) 100 جنية فقط بدلا من 300 جنية ، وبالتالي يزيد صافي أجره 200 جنية ،

هو في الواقع قد أضاع حقه في حصة صاحب العمل عن الفرق بين الأجر الحقيقي والأجر المؤمن عليه به وهو (3000 - 1000 = 2000 جنية $\times$ 15 % = 300 جنية) .

4 - العامل الحاصل علي إجازة خاصة بدون أجر من جهة عمله الأصلية (أ) للعمل بجهة عمل أخرى بالداخل (ب) ، العامل الحاصل علي موافقة جهة عمله الأصلية (أ) للعمل في غير مواعيد العمل الرسمية بجهة عمل أخرى بالداخل (ب) :

وفقا لمبدأ عدم الإزدواج التأميني ، فإنه لا يجوز التأمين عليه مرة أخرى بالجهة التي يعمل بها (ب) ، لإستمرار خضوعه لنظام التأمين الإجتماعي من خلال جهة عمله الأصلية (أ) ، وحيث أنه من المخاطبين بقانون العمل في الجهة التي يعمل بها (ب) ، يكون له الحق في أي من الإختيارات الآتية :

أ - الإختيار الأول : مكافأة نهاية الخدمة عند إنتهاء خدمته بهذه الجهة (ب) ، حيث لم تؤد عنه هذه الجهة حصتها في إشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15%) ، وهي البديلة لمكافأة نهاية الخدمة ، وفقا لما سبق أن أوضحناه ، ويتم تحديد المكافأة علي أساس أجره الأخير (المحدد وفقا لقانون العمل) لدي هذه الجهة ، دون التقيد بالحد الأقصى لأجر الإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي .

مثال رقم (7)

بافتراض أن أجره الأخير 5000 جنيه ، ومدة عمله 6 سنوات ، تحدد مكافأته كما يلي :

2.5 شهر عن الخمس سنوات الأولى بواقع نصف شهر عن كل سنة .

1.0 شهر عن السنة السادسة .

$$3.5 \text{ شهر} \times 5000 \text{ جنيه} = 17500 \text{ جنيه} .$$

ملاحظة 1 :

يتم تحديد المكافأة عن مدة الخدمة بالسنوات والشهور والأيام ، بمراعاة ما تضمنه قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 .

مادة 2: في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة 365 يوما ، والشهر ثلاثين يوما إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .

مثال رقم (8)

بفرض أن مدة العمل في المثال رقم 7 كانت 6 سنوات و 10 شهور و 20 يوما ، تحدد مكافأته كما يلي :

$$2.5 \text{ شهر} \text{ عن الخمس سنوات الأولى بواقع نصف شهر عن كل سنة} .$$

$$1.0 \text{ شهر} \text{ عن السنة السادسة} .$$

$$3.5 \text{ شهر} \times 5000 \text{ جنيه} = 17500 \text{ جنيه} .$$

وبالنسبة للسنة السابعة :

$$\text{عن 10 شهور} = 5000 \text{ جنيه} \times (10 \text{ شهور} \times 30 \text{ يوم} + 20 \text{ يوم})$$
$$365$$

$$= 5000 \text{ جنيه} \times \frac{320}{365} = 4383.56 \text{ جنيه}$$

$$\text{إجمالي المكافأة} = 4383.56 + 17500 = 21883.56$$

ملاحظة 2 :

يتم تحديد الأجر الأخير الذي تؤدي على أساسه المكافأة كما يلي :

- الأجر الأساسي في تاريخ انتهاء الخدمة .
- عناصر الأجر المتغير غير المرتبطة بإنتاجية العامل (العلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها إلى الأجر الأساسي - البدلات - الخ) في تاريخ انتهاء الخدمة .
- عناصر الأجر المتغير غير المرتبطة بإنتاجية العامل (العمولة - النسبة المئوية - المنح - الحوافز - الوهبة - الأجور الإضافية - المكافآت - الخ) المتوسط الشهري لما تقاضاه من هذه العناصر خلال السنة السابقة لتاريخ انتهاء الخدمة أو مدة الخدمة لدي صاحب العمل إن قلت عن ذلك .

ب - الاختيار الثاني : حصة الجهة (ب) في إشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15%)
ويتم أداء هذه الحصة للعامل سنويا ، على أساس أجر الإشتراك الأساسي والمتغير في نظام التأمين الإجتماعي ، الذي كان من المفترض أن يتم الإشتراك على أساسه لو لم يكن مؤمنا عليه بجهة أخرى .

مثال رقم (9)

بافتراض أن أجر العامل في السنة المستحق عنها إشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15%) هو 5000 جنيه ، وكان الحد الأقصى لأجر الإشتراك في هذه السنة 4000 جنيه ،

تكون حصة جهة العمل الواجب أدائها عن هذه السنة $4000 \times 12 \times 15\% = 7200$ جنيه.

ملاحظة :

يراعي في تحديد حصة الجهة قواعد أداء الاشتراكات في القطاع الخاص :

- (2) شهر الالتحاق يؤدي كاملا أيا كان يوم الالتحاق .
(3) شهر نهاية الخدمة لا يؤدي عنه الاشتراك إلا إذا كان انتهاء الخدمة آخر يوم في الشهر ،
تبعا لعدد أيام الشهر (28 - 29 - 30 - 31) .

مثال رقم (10)

بفرض أن الالتحاق لدي الجهة (ب) كان يوم 30 أبريل - تؤدي حصة الجهة (ب) في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15%) عن هذا الشهر كاملا .

مثال رقم (11)

بفرض أن ترك العمل لدي الجهة (ب) كان يوم 30 سبتمبر - تؤدي حصة الجهة (ب) في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15%) عن هذا الشهر كاملا .

مثال رقم (12)

بفرض أن ترك العمل لدي الجهة (ب) كان يوم 30 ديسمبر - لا تؤدي حصة الجهة (ب) في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15%) عن هذا الشهر .

مثال رقم (13)

بفرض أن ترك العمل لدي الجهة (ب) كان يوم 28 فبراير سنة 2017 (سنة بسيطة) - تؤدي حصة الجهة (ب) في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15%) عن هذا الشهر كاملا .

مثال رقم (14)

بفرض أن ترك العمل لدي الجهة (ب) كان يوم 28 فبراير سنة 2016 (سنة كبيسة) - لا تؤدي حصة الجهة (ب) في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15%) عن هذا الشهر .

مثال رقم (15)

بفرض أن ترك العمل لدي الجهة (ب) كان يوم 29 فبراير سنة 2016 (سنة كبيسة) - تؤدي حصة الجهة (ب) في اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (15%) عن هذا الشهر كاملا .

ج - يراعي في تطبيق الاختيارين السابقين :

(1) تقديم العامل ما يفيد استمرار علاقة عمله بجهة عمله الأصلية ، سواء كان حاصلًا علي إجازة خاصة بدون أجر من جهة عمله الأصلية (أ) للعمل بجهة عمل أخرى بالداخل (ب) ، أو كان حاصلًا علي موافقة جهة عمله الأصلية (أ) للعمل في غير مواعيد العمل الرسمية بجهة عمل أخرى بالداخل (ب) .

وذلك لعدم التعرض الجهة (ب) للمساءلة في حالة تركه العمل بالجهة (أ) دون ان يخبر الجهة (ب) وإستمرارها في عدم التأمين عليه .

(2) سداد العامل إشتراكات نظام التأمين الإجتماعي ، بالنسبة للحاصل علي إجازة خاصة بدون أجر من جهة عمله الأصلية (أ) للعمل بجهة عمل أخرى بالداخل (ب) ، من منطلق تنبيهه إلي أهمية سداد إشتراكات نظام التأمين الإجتماعي عن مدة الإجازة لضمان المعاش المناسب له ولأسرته .

خامسا : كيفية توزيع مكافأة نهاية الخدمة في حالة إستحقاقها للوفاة

ونستعرض في هذا المجال ما تضمنته تشريعات العمل ، وذلك علي النحو التالي :

1 - المرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 في شأن عقد العمل الفردي : تضمنت المادة 46 منه :

توزع المكافأة كاملة عند إنتهاء العقد بوفاة العامل علي الوجه الآتي :

(1) إذا وجد أولاد ووالدان ممن كان يعولهم . إستحق الولد أو الأولاد 75 % بالتساوي

و 25 % للوالدين بالتساوي أو لأحدهما .

(2) إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو إخوة أو أخوات كان يعولهم

وزعت المكافأة بينهم بالتساوي فإذا كان ولدا واحدا منح المكافأة كاملة .

(3) إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد اولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوي إلا إذا كان واحدا فيمنح المكافأة كاملة .

(4) إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين إستحق الزوج 40 % والولد أو الأولاد 40 % والوالد أو الوالدين 20 % فإذا لم يوجد اولاد كان للزوج ثلثا المكافأة والوالدين الثلث الباقي . وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد أو الأولاد النصف الباقي . وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة .

ويعتبر الإخوة والأخوات الذين يعولهم العامل في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة علي من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوي بينهم وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضا وزعت المكافأة بين الورثة طبقا لقواعد الميراث . ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والإناث منهم وبالزوج الزوجة والزوجة العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله .

2 - القانون رقم 419 لسنة 1955 بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للإدخار للعمال الخاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 في شأن عقد العمل الفردي : تضمنت المادتين 30 و 32 منه :

المادة 30 : يستحق المال المدخر المشار إليه في المادة السابقة بإنهاء خدمة العامل لدي صاحب العمل وذلك في الحالات التي يكون العامل فيها مستحقا لمكافأة نهاية الخدمة طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 .

المادة 32: يؤدي المال المدخر كاملا (عند إستحقاقه) للعامل أو المستحقين عنه وفقا لأحكام المادة 46 من المرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 وذلك في الحالات الآتية :

(أ) الوفاة أو العجز الكامل المستديم .
(ب)

2 - قانون العمل الصادر بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم 91 لسنة 1959 : تضمنت المادة 82 منه ذات الأحكام الواردة بالمادة 46 من المرسوم بقانون رقم 317 لسنة 1952 في شأن عقد العمل الفردي:

3 - قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 :
لم يتضمن كيفية توزيع المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة.

4 - قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 :
لم يتضمن كيفية توزيع المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة.

وحيث لم يتضمن قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 المعمول به حاليا كيفية توزيع مكافأة نهاية الخدمة في حالة استحقاقها للوفاة ، نري أن يكون توزيعها وفقا لما تضمنه قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 في الفقرة الأخيرة من المادة 30 منه :

" وفي حالة إستحقاق المكافأة لوفاة المؤمن عليه تصرف لمستحقي المعاش أوتعويض الدفعة الواحدة بحسب الأحوال فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدبت إليه بالكامل ، فإذا لم يوجد أى مستحق صرفت للورثة الشرعيين. "

وهو ما أخذت به اللجنة التشريعية بوزارة القوي العاملة عند إعدادها مشروع قانون العمل الجديد :

" يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .

وتستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشر ، وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن .
وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل، أو المتدرج حسب الأحوال .
وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها للوفاة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي ."
ملاحظة :

راجع توزيع المكافأة المستحقة وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 ، في القسم الثاني من هذا الكتيب .

وإلى اللقاء في العدد القادم من المجلة إن شاء الله لنستكمل ما بدأناه ،،،