

شعار الجمهورية

وزارة القوي العاملة
تقدم

إجازة رعاية الطفل

في قانون العمل الموحد
الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
وقوانين التوظيف الأخرى
وقانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996
وقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975

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 يهتمك من معلومات في كافة المجالات . ويشتمل هذا الكتيب علي موضوع " إجازة رعاية الطفل في قانون العمل ، وقوانين التوظيف الأخرى ، وقانون الطفل ، وقانون التأمين الاجتماعي " ، بهدف رئيسي وهو إزالة اللبس بينها ، والتعرف علي التفاصيل المتعلقة بها من حيث : مدتها ، وعدد مرات استحقاقها ، وشروط استحقاقها ، والملتزم بأداء اشتراكات التأمين الاجتماعي عنها ، وموعد أداء هذه الاشتراكات ، ... 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 : النصوص التشريعية ذات الصلة .

القسم الثاني : الأحكام المنظمة لإجازة رعاية الطفل .

القسم الثالث : الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل .

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

محمد محمود سعيان
وزير القوي العاملة

الفهرس

صفحة	الموضوع
	القسم الأول : النصوص التشريعية ذات الصلة
	الفصل الأول : القوانين والقرارات والمنشورات المنفذة
	المبحث الأول : قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996
	المبحث الثاني : قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003
	المبحث الثالث : قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016
	المبحث الرابع : قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978
	المبحث الخامس : قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991
	المبحث السادس : قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975
	الفصل الثاني : الفتاوي
	أولا : كتاب الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوي العاملة رقم 260 بتاريخ 22 / 9 / 2011 بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني بخصوص مدي جواز الحصول علي إجازة رعاية طفل بدون أجر لمدة سنتين لكل طفل ، وكذا توضيح الأمر بشأن كيفية سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وما اذا كان هناك خيار بين أن تتحمل الشركة التأمينات المستحقة عليها أو الحصول علي تعويض عن الجر بنسبة 25 % من قيمة آخر مرتب تم صرفه قبل القيام بتلك الإجازة من عدمه .
	ثانيا : فتوي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة رقم 470 بتاريخ 30 / 6 / 2014 بشأن الجهة التي تتحمل سداد اشتراكات التأمينات حال حصول العاملة في القطاع الخاص علي إجازة رعاية طفل .
	القسم الثاني : الأحكام المنظمة لإجازة رعاية الطفل
	الفصل الأول : عدد مرات الإجازة ومدة كل منها والملتزم بأداء اشتراكات التأمين الاجتماعي عنها
	الفصل الثاني : موعد أداء الاشتراكات
	الفصل الثالث : الملتزم بأداء الأقساط المستحقة علي المؤمن عليها وموعد أدائها
	القسم الثالث : الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل
	الفصل الأول : الملتزم بأداء الاشتراكات المستحقة علي المؤمن عليها وموعد أدائها
	الفصل الثاني : الملتزم بأداء الأقساط المستحقة علي المؤمن عليها وموعد أدائها
	الفصل الثالث : ملاحظات
	المرفقات :
	مرفق رقم (1) : كتاب الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوي العاملة رقم 260 بتاريخ 22 / 9 / 2011
	مرفق رقم (2) : فتوي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة رقم 470 بتاريخ 30 / 6 / 2014
	مرفق رقم (3) : نموذج اقرار بالرغبة في الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل
	مرفق رقم (6) : جدول رقم (6) المرفق بقانون التأمين الاجتماعي

القسم الأول
النصوص التشريعية ذات الصلة

الفصل الأول
القوانين والقرارات والمنشورات المنفذة

المبحث الأول
قانون الطفل
الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996

المادة 2 :

يقصد بالطفل في مجال الرعاية المنصوص عليها في هذا القانون كل من لم يبلغ ثماني عشرة سنة ميلادية كاملة .
ويكون اثبات سن الطفل بموجب شهادة ميلاده أو بطاقة شخصية أو أي مستند رسمي آخر .

المادة 72 :

للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها ، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .
واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلي العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .
وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها

المبحث الثاني
قانون العمل

الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003

المادة 94 :

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم 50 عاملا فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

المبحث الثالث

قانون الخدمة المدنية

الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016

أولا : القانون رقم 81 لسنة 2016 بإصدار قانون الخدمة المدنية:
المادة الأولى

يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية ، وتسري أحكامه علي الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة وذلك مالم تنص قوانين أو قرارات انشائها علي ما يخالف ذلك .

المادة الثانية

يلغي قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ، كما يلغي كل حكم يخاف أحكام القانون المرافق .

ثانيا : قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016:

المادة 53 :

تكون حالات الترخيص بالإجازة بدون اجر علي الوجه الآتي :

1 -

3 - مع مراعاة أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1996 ، تستحق الموظفة إجازة بدون اجر لرعاية طفلها لمدة عامين علي الأكثر في المرة الواحدة ، وبعد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية .
واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه ، تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة .

ثالثا : اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016

الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017:

المادة 146:

تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين علي الأكثر في المرة الواحدة .

المبحث الرابع

قانون نظام العاملين بالقطاع العام

الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978

المادة 72 :

تستحق العاملة بناء على طلبها إجازة دون أجر لرعاية طفلها ، بعد أقصى عامين في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.

واستثناء من حكم المادتين 125، 126 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له ، تتحمل الوحدة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.

المبحث الخامس

قانون شركات قطاع الأعمال العام

الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991

المادة 42 :

تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها . وتتضمن هذه اللوائح علي الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة ، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص .

المادة 48: تسري أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات

العمل الجماعية التي تنشأ بين ادارة الشركة والتنظيم النقابي .

وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية .

كما تسري أحكام قانون العمل علي العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له .

المبحث السادس
قانون التأمين الاجتماعي
الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975

أولاً : القانون:

مادة 4:

يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلزامياً ، ولا يجوز تحميل المؤمن عليهم أي نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص.

مادة 17:

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-

9 - اشتراك يقتطع بواقع 5% من أجر المؤمن عليه الأساسي.

تضمن القانون رقم 110 لسنة 1985 بشأن الاشتراك في نظام المكافأة :

المادة الأولى

تكون نسبة الاشتراك التي يلتزم بأدائها كل من المؤمن عليه وفقاً لنص البند 9 من المادة 17 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والمنقح وفقاً لنص المادة الأولى من القانون رقم 51 لسنة 1984 بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم 90 لسنة 1975 ، بواقع 3%.

المادة الثانية

يتحمل صاحب العمل المنصوص عليه في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 بنسبة 2% من الأجر الأساسي للمؤمن عليه وتضاف هذه النسبة إلى نسبة الاشتراك المشار إليها في المادة السابقة .

المادة الثالثة

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من أول أبريل سنة 1984 .
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

مادة 77:

يوقف سريان أحكام هذا التأمين خلال المدد الآتية :

- 1 - مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين.
- 2 - مدة التجنيد الإلزامي والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة.
- 3 - مدد الإجازات الخاصة والإعارات والإجازات الدراسية والبعثات العلمية ، التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد.

مادة 125:

تحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل على أساس ما يستحقه المؤمن عليه من أجر خلال كل شهر.
ويراعى في حساب الأجر تحديد عدد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً بالنسبة لمن لا يتقاضون أجورهم مشاهرة .
ولا تؤدي أية اشتراكات عن المدد التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عنه.

ومع عدم الإخلال بالحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي يكون لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء على اقتراح مجلس الإدارة أن يحدد أجر الاشتراك بالنسبة لبعض فئات المؤمن عليهم وطريقة حساب هذا الأجر وطريقة حساب الاشتراكات وتاريخ بدء انتفاعهم بنظام المكافأة.

مادة 126:

تستحق الاشتراكات عن المدد الآتية وفقاً للقواعد والأحكام المبينة قرين كل منها :

- 1- مدد الإعارة الخارجية
- 2- مدد الإجازات الخاصة بدون أجر: يلتزم المؤمن عليه بحصته وحصة صاحب العمل في الاشتراكات وذلك إذا رغب في حسابها ضمن مدة اشتراكه في التأمين وتحدد مواعيد إبداء الرغبة وأداء الاشتراكات بقرار من وزير التأمينات .
- 3- مدد الإجازات الدراسية بدون أجر
- 4- مدد البعثات العلمية بدون أجر :
- 5- مدد الإعارة الداخلية:

مادة 129:

يلتزم صاحب العمل بأداء المبالغ الآتي بيانها في المواعيد المحددة قرين كل منها :

- 1- الاشتراكات المستحقة عن الشهر وتشمل الحصة التي يلتزم بها والحصة التي يلتزم باقتطاعها من أجر المؤمن عليه وذلك في أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي ، وفي أول الشهر التالي لشهر الصرف بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن الأجور المتغيرة.
- 2- الأقساط المستحقة على المؤمن عليه وذلك في أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق.
- 3-

ويلتزم صاحب العمل في حالة التأخير في أداء أي من المبالغ المشار إليها بأداء مبلغ إضافي سنوياً عن مدة التأخير من تاريخ وجوب الأداء حتى نهاية شهر السداد ، ويحسب المبلغ الإضافي بنسبة تساوى سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذى يتعين سداد المبالغ فيه مضافاً إليه (2%) ، ويسرى ذلك على جميع أصحاب الأعمال بما فيهم الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة.

يعفى صاحب العمل من المبلغ الإضافي إذا تم السداد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وجوب الأداء.

وفى جميع الأحوال يتحمل صاحب العمل نفقات إرسال الاشتراكات والمبالغ المستحقة إلى الهيئة ، ويجوز للهيئة أن تقوم بالتحصيل مقابل واحد في الألف من قيمة المبالغ المحصلة بحد أدنى مقداره جنيه واحد وبحد أقصى مقداره عشرون جنيهاً ويرحل هذا المبلغ إلى الحساب المنصوص عليه في المادة (160).

ويصدر وزير التأمينات قراراً بالمواعيد والشروط والأوضاع الأخرى التي تتبع في تحصيل الاشتراكات والمبالغ المستحقة للهيئة طبقاً لأحكام هذا القانون .
واستثناء من أحكام الفقرات السابقة يجوز

مادة 144:

لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز الحجز أو النزول عن المستحقات المشار إليها لسداد الحقوق الآتية :

- 1- النفقات بمراعاة أحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية.
 - 2- ما تجمد للهيئة من مبالغ على صاحب الشأن علي ان يكون الخصم بالنسبة للمعاش الشهري في حدود 25 % وفي حالة التزام يبدأ خصم دين النفقة في حدود الجزء الجائز الحجز عليه مخصوما منه ثمن المعاش للوفاء بدين الهيئة .
 - 3- أقساط قروض بنك ناصر الاجتماعي.
 - 4- الأقساط المستحقة للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.
- وبمراعاة الفقرة السابقة يكون للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي خصم ما يكون قد استحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش من مبالغ قبل وفاته من اجمالي الحقوق التأمينية للمستفيدين تقسم بينهم بنسبة ما يصرف لكل منهم.
- ويجوز للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قبول أداء المبالغ المستحقة لها على المؤمن عليه وفقاً للجدول رقم (6) المرفق ، وتسقط الأقساط المتبقية في حالة استحقاق المعاش للعجز المنهي للخدمة أو الوفاة وفقاً للمادة 18 من هذا القانون.
- ومع عدم الإخلال بالفقرة السابقة يراعى عدم صرف المعاش وفقاً للبند (5) من المادة (18) من هذا القانون إلا بعد أداء القيمة الحالية للأقساط وفقاً للجدول الذي يحدد بمعرفة الخبير الاكتواري ويصدر به قراراً من وزير التأمينات.
- وفي حالة صرف تعويض الدفعة الواحدة تخصم القيمة الحالية للأقساط المستحقة على المؤمن عليه من التعويض و المكافأة.
- ويوقف سداد الأقساط المستحقة على المؤمن عليه في جميع الحالات التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عنه بما في ذلك أقساط الاستبدال و يستأنف السداد فور استحقاق الأجر و تزداد مدة التقسيط بقدر المدة التي أوقف فيها سداد الأقساط.
- ويجوز للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قبول تقسيط المبالغ المستحقة لها قبل المستفيدين على خمس سنوات.
- كما يكون للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي الحجز على أجر المؤمن عليه لسداد متجمد الاشتراكات ومتجمد المبالغ المستحقة لها وذلك مع مراعاة الحدود والقواعد المنصوص عليها في الفقرة الثانية.

ثانيا : القرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975

مادة 19:

تحدد نسب الاشتراكات المستحقة وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء بما في ذلك نظام المكافأة على النحو التالي :

- 1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء :
 - (أ) حصة يلتزم بها صاحب العمل بواقع 15% من أجر الاشتراك للمؤمن عليهم لديه شهرياً.
 - (ب) حصة يلتزم بها المؤمن عليه بواقع 10% من أجره شهرياً.
 - (ج) حصة تلتزم بها الخزنة العامة بواقع 1% من الأجر الشهرية للمؤمن عليهم وتؤدي إلى الصندوق المختص في أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق.
- مع مراعاة النسب الواردة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 1981 بشأن المزايا التأمينية للعاملين بالأعمال الصعبة بالصناعات التعدينية والاستخراجية.

2- المكافأة :

- (أ) حصة يلتزم بها صاحب العمل بواقع 2% من أجر الاشتراك الأساسي للمؤمن عليهم لديه شهرياً.
- (ب) حصة يلتزم بها المؤمن عليه بواقع 3% من أجر اشتراكه الأساسي شهرياً.

مادة 21:

- تحدد نسب الاشتراكات المستحقة وفقاً لتأمين المرض على النحو التالي :
- 1- حصة صاحب العمل وتقدر على النحو الآتي :
- (أ) 3% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام وذلك للعلاج والرعاية الطبية ، وتلتزم هذه الجهات بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها في هذا الفصل.
- (ب) 4% من الأجور بالنسبة لباقي المؤمن عليهم توزع على الوجه الآتي :
- (1) 3% للعلاج والرعاية الطبية.
- (2) 1% لأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.
- وفي حالة تصريح الهيئة العامة للتأمين الصحي لصاحب العمل بعلاج المريض لديه ورعايته طبياً يراعى ما يلي :
- تخفض نسبة الاشتراكات إلى 1% من أجور المؤمن عليهم.
 - يلتزم صاحب العمل بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم بقيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.
- ويسرى هذا التخفيض اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار الهيئة العامة للتأمين الصحي.
- 2- حصة بواقع 1% من الأجر أو المعاش يلتزم بها المؤمن عليه أو صاحب المعاش وذلك للعلاج والرعاية الطبية.
- 3- 2% من معاش الأرملة

مادة 22 :

- 1- يتحمل صاحب العمل اشتراكات تأمين البطالة بواقع 2% من أجور المؤمن عليهم بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص ممن تسرى عليهم أحكام هذا التأمين.

مادة 34:

- يجوز للمؤمن عليه أن يطلب حساب مدة ضمن مدة اشتراكه في التأمين في كل من الأجر الأساسي والأجر المتغير ونظام المكافأة إذا توافرت بشأنها الشروط الآتية :
- 1- أن تكون بعد بلوغه سن الثامنة عشر.
 - 2- أن تكون سنوات كاملة.
 - 3- أن تكون سابقة على مدة الاشتراك الأخيرة وغير خاضعة لنظام التأمين الاجتماعي.
 - 4- ألا تتجاوز مدة الاشتراك الفعلية.
- ويراعى ألا يؤدي حساب مدة في أي من الأجر المتغير ونظام المكافأة تتجاوز مدة الاشتراك في أي منهما مدة الاشتراك عن الأجر الأساسي.
- وتقدر تكلفة حساب المدة مقابل أداء مبلغ يحسب وفقاً للجدول رقم (4) المرفق.

مادة 38:

يكون للمؤمن عليه طلب أداء المبالغ المطلوبة منه لحساب المدد أو الاشتراك عن مدد إما دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ طلب حسابها أو الاشتراك عنها بما لا يجاوز تاريخ انتهاء الخدمة أو على أقساط شهرية بإحدى الطرق الآتية :

(1) للمدة المتبقية لبلوغ المؤمن عليه سن الستين وتحسب الأقساط في هذه الحالة وفقاً للجدول رقم (6) المرفق بقانون التأمين الاجتماعي وفي حساب السن تعتبر كسور السنة سنة كاملة.

(2) الخصم من اجمالي أجر المؤمن عليه في حدود الربع وفي حالة انتهاء الخدمة تخصم المبالغ من الحقوق التأمينية في حدود الربع.

(3) التقسيط على خمس سنوات وذلك بعد موافقة الصندوق المختص.

ويجوز للمؤمن عليه أن يطلب في أي وقت وقف سداد الأقساط التي يؤديها وفقاً للجدول رقم (6) المرفق بقانون التأمين الاجتماعي مقابل أدائه مبلغ للصندوق المختص يحدد وفقاً للجدول رقم (2) المرفق ، ويوقف تحصيل الأقساط اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ أداء المبلغ المشار إليه.

مادة 43:

1- يوقف سداد الأقساط المستحقة على المؤمن عليه في جميع الحالات التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عن الأجر ويستأنف السداد فور استحقاق الأجر وتزداد مدة التقسيط بقدر المدة التي أوقف فيها سداد الأقساط.

2 - لا يستحق القسط عن الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة لدى صاحب العمل السابق إذا لم يكن كاملاً ويستحق كاملاً عن الشهر الذي تبدأ فيه الخدمة لدى صاحب العمل الجديد.

مادة 52:

للمؤمن عليه أن يبدي رغبته في الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل قبل قيامه بالإجازة ، كما يجوز له أن يبدي هذه الرغبة في تاريخ لاحق لهذا الميعاد وبما لا يجاوز تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ويقدم طلب إبداء الرغبة المشار إليه على النموذج رقم (52) المرفق ، ولا يجوز للمؤمن عليه أن يعدل عن رغبته في الاشتراك بأي حال من الأحوال ويراعى أن تشمل الرغبة سنوات تجديد الإجازة.

وفي حالة وفاة المؤمن عليه يجوز للمستحقين عنه طلب حساب مدة الإجازة وفقاً لما سبق في ميعاد غايته ثلاثة شهور من تاريخ ورود طلب صرف الحقوق التأمينية للصندوق على أن تؤدي المبالغ المستحقة دفعة واحدة خلال ثلاثة شهور من تاريخ تقديم طلب الحساب.

مادة 53:

تتحدد الاشتراكات التي يلتزم المؤمن عليه بأدائها عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر على النحو الآتي :

- 1- حصته وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز ونظام المكافأة وكذا اشتراكات تأمين البطالة إذا كان ممن تسرى في شأنهم أحكام هذا التأمين وذلك إذا أبدى رغبته في حساب مدة الإجازة ضمن مدة الاشتراك في التأمين وفقاً لأحكام المادة السابقة.
- 2- حصته وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية إذا كان ممن تسرى في شأنه أحكام هذا التأمين عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر إذا قضيت الإجازة داخل البلاد وذلك في جميع الأحوال.
- 3- لا تؤدي أية اشتراكات في تأمين إصابات العمل.

وتحسب الاشتراكات على أساس أجر المؤمن عليه الأساسي بافتراض عدم قيامه بالإجازة كما تتحدد طريقة حساب أجر الاشتراك المتغير على أساس ما كان يستحقه من هذا الأجر بافتراض مباشرته لعمله وإذا كانت بعض عناصر هذا الأجر يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه فتتحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحقه عنها خلال السنة السابقة على الإجازة أو مدة اشتراكه في التأمين عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك. ولا تسرى أحكام المادة (34) من قانون التأمين الاجتماعي في شأن مدد الإجازات الخاصة بدون أجر.

مادة 54:

يلتزم المؤمن عليه بأداء الاشتراكات المستحقة وفقاً لحكم المادة السابقة عن كل سنة على حدة من سنوات مدة الإجازة خلال شهر من تاريخ انتهاء سنة الإجازة . وفي حالة تخلفه عن السداد خلال هذا الميعاد يلتزم بأداء مبلغ اضافي وفقاً للنسبة المحددة بنص المادة (129) من قانون التأمين الاجتماعي عن المدة من أول الشهر التالي لانتهاء سنة الإجازة وحتى نهاية شهر السداد. وإذا لم يتم السداد خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بمعرفة المؤمن عليه أو المستحقين عنه فتعتبر المدة التي لم يتم سداد المبالغ المستحقة عنها في هذه الحالة مدة غير مشترك عنها .

مادة 56:

في حالة عدم قيام المؤمن عليه بسداد الاشتراكات المستحقة عليه عن مدة الإجازة حتى تاريخ عودته إلى العمل يلتزم صاحب العمل بتحصيلها مضافاً إليها المبالغ الإضافية من أجر المؤمن عليه بطريق التقسيط وفقاً للجدول رقم (6) المرفق بقانون التأمين الاجتماعي المشار إليه وتحدد قيمة القسط على أساس سن المؤمن عليه في أول الشهر التالي لتاريخ العودة إلى العمل أو الشهر التالي لإبداء الرغبة أيهما لاحق ويلتزم صاحب العمل بسداد الأقساط المشار إليها للصندوق المختص في المواعيد الدورية اعتباراً من أجر الشهر التالي لتاريخ العودة إلى العمل أو ابداء الرغبة حسب الأحوال . وإذا كانت قيمة القسط تجاوز ربع الأجر فيجوز للمؤمن عليه طلب أداء هذه المبالغ بإحدى طريقة السداد الواردة بالبندين (2، 3) من المادة (38).

مادة 57:

إذا اختارت المؤمن عليها التي حصلت على إجازة لرعاية طفلها صرف تعويض الأجر فينتبع في شأن إبداء الرغبة وأداء الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة المشار إليها القواعد والإجراءات المنصوص عليها في المواد السابقة. وإذا اختارت المؤمن عليها عدم صرف تعويض الأجر التزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة في المواعيد الدورية وتؤدي حصة المؤمن عليه ف الاشتراكات عن مدة الإجازة الدراسية بدون أجر على النحو المنصوص عليه في المواد السابقة.

مادة 58:

على صاحب العمل الاطلاع على جواز سفر المؤمن عليه قبل تجديد الإجازة المشار إليها وتطبيق أحكام المواد (49 و50 و51) إذا ثبت التحاق المؤمن عليه بعمل خارج البلاد وذلك اعتباراً من تاريخ التحاقه بهذا العمل.

الفصل الثاني

الفتاوي

أولا : كتاب الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوي العاملة رقم 260 بتاريخ 22 / 9 / 2011 بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني بخصوص مدي جواز الحصول علي إجازة رعاية طفل بدون أجر لمدة سنتين لكل طفل ، وكذا توضيح الأمر بشأن كيفية سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وما اذا كان هناك خيار بين أن تتحمل الشركة التأمينات المستحقة عليها أو الحصول علي تعويض عن الجر بنسبة 25 % من قيمة آخر مرتب تم صرفه قبل القيام بتلك الإجازة من عدمه :

وقد انتهى هذا الكتاب الي الآتي :

ومن حيث وأن الأمر كذلك فإنه يتعين حال حصول العاملة في حالتنا الماثلة علي إجازة لرعاية طفلها وفقا للضوابط المقررة بالمادة (94) من قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 فيما يتعلق بالحد الأقصى المقرر لتلك الإجازة وعدد مرات استحقاقها ان يتم تطبيق نص الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 نزولا علي رغبة المشرع في هذا الصدد .

مرفق رقم (1) : كتاب الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوي العاملة رقم 260 بتاريخ 22 / 9 / 2011

ثانيا : فتوي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة رقم 470 بتاريخ 30 / 6 / 2014 بشأن الجهة التي تتحمل سداد اشتراكات التأمينات حال حصول العاملة في القطاع الخاص علي إجازة رعاية طفل :

وقد انتهت هذه الفتوي الي الآتي :

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ، الي انطباق حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل المشار اليه علي العاملة في القطاع الخاص التي تحصل علي إجازة لرعاية الطفل طبقا لحكم المادة (94) من قانون العمل المشار اليه ، وذلك علي النحو المبين بالأسباب .

مرفق رقم (2) : فتوي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة رقم 470 بتاريخ 30 / 6 / 2014

القسم الثاني

الأحكام المنظمة لإجازة رعاية الطفل

الفصل الأول

عدد مرات الإجازة ومدة كل منها
والملتزم بأداء اشتراكات التأمين الاجتماعي عنها

القانون	عدد مرات الإجازة	الحد الأقصى لمدة الإجازة	ملاحظات
قانون العمل المنشأة التي تستخدم 50 عاملا فأكثر (ذكور واناث)	مرتين طوال مدة خدمتها	مدة كل منها لا تتجاوز سنتين	(1) تتحمل المنشأة اشتراكات التأمين الاجتماعي أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها وفقا لاختيارها
قانون العمل المنشأة التي تستخدم أقل	x	x	x

القانون	عدد مرات الإجازة	الحد الأقصى لمدة الإجازة	ملاحظات
من 50 عاملا (ذكور وإناث)			
قانون الخدمة المدنية	سنة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية	عامين علي الأكثر في المرة الواحدة	(2) تتحمل المنشأة اشتراكات التأمين الاجتماعي .
العاملون بالوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة غير الخاضعون لقانون الخدمة المدنية.			(3)
قانون نظام العاملين بالقطاع العام	ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية	عامان في المرة الواحدة	(4) تتحمل المنشأة اشتراكات التأمين الاجتماعي أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها وفقا لاختيارها
قانون شركات قطاع الأعمال العام			(5) تتحمل المنشأة اشتراكات التأمين الاجتماعي أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها وفقا لاختيارها

ملاحظات :

- (1) تطبق بشأنها الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل ، استنادا الي ما تضمنته صدر المادة 94 من قانون العمل "مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996" :
"واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلي العاملة وفق أحكام هذا القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها."
- (2) تطبق بشأنها الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل المبينة بالبند (1) السابق ، في حدود ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة 53 من قانون الخدمة المدنية:
" واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه ، تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة ."
- (3) وفقا لما تنص عليه قوانين أو قرارات انشائها.
- (4) تطبق بشأنها الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل المبينة بالبند (1) السابق ، فضلا عن ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة 72 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام :
" واستثناء من حكم المادتين 125، 126 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له ، تتحمل الوحدة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.
- (5) تطبق بشأنها الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل المبينة بالبند (1) السابق (قانون الطفل لاحق لقانون قطاع الأعمال العام) .

(6) في الحالات التي تختار فيها المؤمن عليه الحصول علي تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة ، وفي حالة منشآت القطاع الخاص التي يقل عدد العاملين بها عن 50 عاملاً يجوز للمؤمن عليها أن تطلب من صاحب العمل منحها إجازة خاصة لغير العمل وفقاً لما يتضمنه القسم الثالث من هذا الكتيب .

الفصل الثاني

موعد أداء الاشتراكات

أولاً : في حالة تحمل المنشأة اشتراكات التأمين الاجتماعي: إذا استحققت المؤمن عليها إجازة دون أجر لرعاية طفلها، واختارت أن يتحمل صاحب العمل اشتراكات التأمين الاجتماعي، التزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة بمراعاة الآتي:

1 - الاشتراكات التي يلتزم بها صاحب العمل:

- أ - حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء ونظام المكافأة.
 - ب - اشتراكات تأمين البطالة إذا كان من العاملين بالقطاعين العام والخاص، وكان ممن تسري في شأنهم أحكام هذا التأمين.
 - ج - حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتتحدد بنسبة 4% من الأجر، وذلك إذا كان المؤمن عليه ممن تسري في شأنهم أحكام هذا التأمين وقضيت الإجازة داخل البلاد . ولا تستحق حصة صاحب العمل في القطاع الخاص ، في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي تعويض الأجر ومصاريف الانتقال وتتحدد بنسبة 1%.
 - د - لا تؤدي أي اشتراكات لحساب تأمين إصابات العمل.
- وبالتالي تكون الاشتراكات المستحقة كما يلي :
- (1) في حالة قضاء إجازة رعاية الطفل داخل البلاد :

الاجمالي			مؤمن عليه	صاحب العمل			يلتزم بالحصتين جهة العمل
قطاع خاص	قطاع عام	حكومة		قطاع خاص	قطاع عام	حكومة	نوع التأمين
%25	%25	%25	%10	%15	%15	%15	شيخوخة وعجز ووفاء
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	إصابات العمل
%(1)4	%4	%4	%1	%(1)3	%3	%3	المرض
%02	%02	xxx	xxx	%02	%02	xxx	البطالة
%31	%31	%29	%11	%20	%20	%18	جملة اشتراك الأجر المتغير
%05	%05	%05	%03	%02	%02	%02	المكافأة
%36	%36	%34	%14	%22	%22	%20	جملة اشتراك الأجر الأساسي

(1) تستحق فقط حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتتحدد بنسبة 4% من الأجر ، ولا تستحق حصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي تعويض الأجر ومصاريف الانتقال وتتحدد بنسبة 1% .

(2) في حالة قضاء إجازة رعاية الطفل خارج البلاد :

الاجمالي			مؤمن عليه	صاحب العمل			يلتزم بالحصتين جهة العمل
قطاع خاص	قطاع عام	حكومة		قطاع خاص	قطاع عام	حكومة	نوع التأمين
%25	%25	%25	%10	%15	%15	%15	شيخوخة وعجز ووفاة
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	إصابات العمل
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	المرض
%02	%02	xxx	xxx	%02	%02	xxx	البطالة
%27	%27	%25	%10	%17	%17	%15	جملة اشتراك الأجر المتغير
%05	%05	%05	%03	%02	%02	%02	المكافأة
%32	%32	%30	%13	%19	%19	%17	جملة اشتراك الأجر الأساسي

2 - الأجر الذي تؤدي على أساسه الاشتراكات:

- أ - بالنسبة للأجر الأساسي، وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه (مثل البدلات والعلاوة الاجتماعية والعلاوة الإضافية، والعلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها إلى الأجر الأساسي):
أجر المؤمن عليه بافتراض عدم حصوله على الإجازة، سواء في ذلك الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي أو عناصر الأجر المتغير المشار إليها.
- ب - بالنسبة لعناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه (مثل الحوافز والمكافآت، إلخ):
تحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عنه اشتراكات خلال سنة الاشتراك عن هذه العناصر المشار إليها السابقة على الإجازة أو مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك.

ج - أداء الاشتراكات:

- (1) يلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة في المواعيد الدورية (أول الشهر التالي للشهر المستحق عنه الاشتراكات / مهلة 15 يوم).
- (2) في حالة التأخير في أداء الاشتراكات يلتزم بأداء مبلغ إضافي يحدد بنسبة سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذي يتعين فيه السداد، مضافا إليه 2%، وذلك عن المدة من تاريخ الاستحقاق وحتى نهاية شهر السداد.

وبمراجعة سعر الصرف المعلن يكون المبلغ الإضافي :

المبلغ الإضافي عن كل شهر تأخير من تاريخ الاستحقاق حتى نهاية شهر الأداء		
من	الي	المعامل الشهري
2016 / 01 / 1	2016 / 03 / 31	% 12 / 11.75
2016 / 04 / 1	2016 / 06 / 30	% 12 / 13.25
2016 / 07 / 1	2016 / 11 / 30	% 12 / 14.25
2016 / 12 / 1	2017 / 05 / 31	% 12 / 17.25
2017 / 06 / 1	2017 / 07 / 31	% 12 / 19.25
2017 / 08 / 1	2018 / 02 / 28	% 12 / 21.25
2018 / 03 / 1	2018 / 03 / 31	% 12 / 20.25
2018 / 04 / 1		% 12 / 19.25

ثانيا : إذا اختارت المؤمن عليها صرف تعويض الأجر (25%):
يتبع في شأنها القواعد والأحكام والإجراءات الخاصة بمدة الإجازة الخاصة دون أجر لغير العمل ، المبينة بالقسم الثالث من هذا الكتيب .

الفصل الثالث

الملتزم بأداء الأقساط المستحقة علي المؤمن عليها وموعد أدائها
إذا كانت المؤمن عليها مستحقا عليها أقساط قبل القيام بالإجازة :
الملتزم بأدائها : المؤمن عليها.

موعد الأداء : يتم مد مدة التقسيط بمقدار مدة الإجازة (بمعني اذا كان التقسيط حتي سن الستين ومدة الإجازة سنتين – تمد مدة التقسيط الي سن الثانية والستين).

القسم الثالث

الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل

الفصل الأول

الملتزم بأداء الاشتراكات المستحقة علي المؤمن عليها وموعد أدائها
1 – القواعد المنظمة لإبداء الرغبة في الاشتراك عن مدة الإجازة من عدمه :

- أ – للمؤمن عليه حق الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر أو عدم الاشتراك عنها .
- ب – للمؤمن عليه أن يبدي رغبته في الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل قبل قيامه بالإجازة ، كما يجوز له أن يبدي هذه الرغبة في تاريخ لاحق لهذا الميعاد وبما لا يجاوز تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .
- ج – يقدم طلب إبداء الرغبة المشار إليه على النموذج رقم (52) المرافق للقرار الوزاري رقم 554 لسنة 2007 ، ولا يجوز للمؤمن عليه أن يعدل عن رغبته في الاشتراك بأي حال من الأحوال ويراعى أن تشمل الرغبة سنوات تجديد الإجازة.
- د – في حالة وفاة المؤمن عليه يجوز للمستحقين عنه طلب حساب مدة الإجازة وفقاً لما سبق في ميعاد غايته ثلاثة شهور من تاريخ ورود طلب صرف الحقوق التأمينية للصندوق على أن تؤدي المبالغ المستحقة دفعة واحدة خلال ثلاثة شهور من تاريخ تقديم طلب الحساب.

2- الاشتراكات التي يلتزم بها المؤمن عليه في حالة رغبته في الاشتراك عن مدة الإجازة:

- أ - حصته وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ونظام المكافأة.
- ب- اشتراكات تأمين البطالة إذا كان من العاملين بالقطاعين العام والخاص ، وكان ممن تسري في شأنهم احكام هذا التأمين.
- ج- حصته وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتتحدد بنسبة 4% من الأجر ، وذلك إذا كان المؤمن عليه ممن تسرى في شأنهم أحكام هذا التأمين وقضيت الإجازة داخل البلاد .
- د- لا تؤدي أية اشتراكات في تأمين إصابات العمل .
- وبالتالي تكون الاشتراكات المستحقة كما يلي :**

أ - في حالة قضاء الإجازة بدون أجر لغير العمل داخل البلاد :
(1) أبديت الرغبة في الاشتراك عنها :

الاجمالي			مؤمن عليه	صاحب العمل			يلتزم بالحصتين المؤمن عليه
قطاع خاص	قطاع عام	حكومة		قطاع خاص	قطاع عام	حكومة	نوع التأمين
%25	%25	%25	%10	%15	%15	%15	شيخوخة وعجز ووفاة
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	إصابات العمل
%4 ⁽¹⁾	%4	%4	%1	%3 ⁽¹⁾	%3	%3	المرض
%02	%02	xxx	xxx	%02	%02	xxx	البطالة
%31	%31	%29	%11	%20	%20	%18	جملة اشتراك الأجر المتغير
%05	%05	%05	%03	%02	%02	%02	المكافأة
%36	%36	%34	%14	%22	%22	%20	جملة اشتراك الأجر الأساسي

(1) تستحق فقط حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتحدد بنسبة 4% من الأجر ، ولا تستحق حصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي تعويض الأجر ومصاريف الانتقال وتحدد بنسبة 1 % .

(2) لم تبد الرغبة في الاشتراك عنها :

الاجمالي			مؤمن عليه	صاحب العمل			يلتزم بالحصتين المؤمن عليه
قطاع خاص	قطاع عام	حكومة		قطاع خاص	قطاع عام	حكومة	نوع التأمين
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	شيخوخة وعجز ووفاة
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	إصابات العمل
%4 ⁽¹⁾	%4	%4	%1	%3 ⁽¹⁾	%3	%3	المرض
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	البطالة
%4	%4	%4	%1	%3	%3	%3	جملة اشتراك الأجر المتغير
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	المكافأة
%4	%4	%4	%1	%3	%3	%3	جملة اشتراك الأجر الأساسي

(1) تستحق فقط حصة المؤمن عليه وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي حق العلاج والرعاية الطبية وتحدد بنسبة 4% من الأجر ، ولا تستحق حصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين المرض التي تغطي تعويض الأجر ومصاريف الانتقال وتحدد بنسبة 1 % .

ب - في حالة قضاء الإجازة بدون أجر لغير العمل خارج البلاد :

الاجمالي			مؤمن عليه	صاحب العمل			يلتزم بالحصتين المؤمن عليه
قطاع خاص	قطاع عام	حكومة		قطاع خاص	قطاع عام	حكومة	نوع التأمين
%25	%25	%25	%10	%15	%15	%15	شيخوخة وعجز ووفاة
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	إصابات العمل
xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	المرض
%02	%02	xxx	xxx	%02	%02	xxx	البطالة
%27	%27	%25	%10	%17	%17	%15	جملة اشتراك الأجر المتغير
%05	%05	%05	%03	%02	%02	%02	المكافأة
%32	%32	%30	%13	%19	%19	%17	جملة اشتراك الأجر الأساسي

3- الأجر الذي تحسب على أساسه الاشتراكات:

أ- بالنسبة للأجر الأساسي وعناصر الأجر المتغير التي لا يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه (مثل البدلات والعلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها الي الأجر الأساسي):

أجر المؤمن عليه بافتراض عدم حصوله على الإجازة سواء في ذلك الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي أو الأجر المتغير.

ب- بالنسبة لعناصر الأجر المتغير التي يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو بمستوى أداء المؤمن عليه (مثل الحوافز والمكافآت الخ) :

تحدد طريقة حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عنه اشتراكات خلال سنة الاشتراك عن هذا الأجر السابقة على الإجازة ، أو مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك.

4- ميعاد أداء الاشتراكات :

أ- يلتزم المؤمن عليه بأداء الاشتراكات المستحقة عليه عن كل سنة علي حدة من سنوات مدة الإجازة خلال شهر من تاريخ انتهاء سنة الإجازة (تنتهي المهلة في اليوم المقابل من الشهر التالي لتاريخ انتهاء سنة الإجازة، إذا لم يتضمن الشهر التالي يوم مقابل لتاريخ انتهاء الإجازة تنتهي المهلة بنهاية الشهر التالي لانتهاء الإجازة).

ب- في حالة التأخير في أداء الاشتراكات يلتزم بأداء مبلغ إضافي يحدد بنسبة سعر الخصم المعلن من البنك المركزي المصري في الشهر الذي يتعين فيه السداد مضافا اليه 2% ، وذلك عن المدة من أول الشهر التالي لانتهاء سنة الإجازة وحتى نهاية شهر السداد. وحيث تطور سعر الخصم المعلن من البنك المركزي في السنوات الأخيرة كما يلي :

التاريخ	سعر الخصم المعلن
2013/12/08	%08.75
2014/07/20	%09.75
2015/01/18	%09.25
2015/12/27	%09.75
2016/03/20	%11.25
2016/06/19	%12.25

التاريخ	سعر الخصم المعلن
2016/11/03	%15.25
2017/05/22	%17.25
2017/07/09	%19.25
2018/02/18	%18.25
2018/04/01	%17.25

وبمراعاة سعر الصرف المعلن يكون المبلغ الإضافي في السنوات الأخيرة كما يلي:

المبلغ الإضافي عن كل شهر تأخير من تاريخ الاستحقاق حتى نهاية شهر الأداء		
من	الي	المعامل الشهري
2014 / 01 / 1	2014 / 07 / 31	% 12 / 10.75
2014 / 08 / 1	2015 / 01 / 31	% 12 / 11.75
2015 / 02 / 1	2015 / 12 / 31	% 12 / 11.25
2016 / 01 / 1	2016 / 03 / 31	% 12 / 11.75
2016 / 04 / 1	2016 / 06 / 30	% 12 / 13.25
2016 / 07 / 1	2016 / 11 / 30	% 12 / 14.25
2016 / 12 / 1	2017 / 05 / 31	% 12 / 17.25
2017 / 06 / 1	2017 / 07 / 31	% 12 / 19.25
2017 / 08 / 1	2018 / 02 / 28	% 12 / 21.25
2018 / 03 / 1	2018 / 03 / 31	% 12 / 20.25
2018 / 04 / 1		% 12 / 19.25

ج- في حالة عدم قيام المؤمن عليه بسداد الاشتراكات المستحقة عليه عن مدة الإجازة حتى تاريخ عودته إلى العمل وانتهاء المهلة المحددة للإعفاء من المبلغ الإضافي :

(1) يلتزم صاحب العمل بتحويلها مضافاً إليها المبالغ الإضافية من أجر المؤمن عليه بطريق التقسيط وفقاً للجدول رقم (6) المرفق بقانون التأمين الاجتماعي المشار إليه وتحدد قيمة القسط على أساس سن المؤمن أساس سن المؤمن عليه في أول الشهر التالي لتاريخ العودة إلى العمل أو لإبداء الرغبة إيهما لاحق .
وعلي ذلك يكون تحديد قيمة القسط وفقاً للمعادلة الآتية :

اجمالي المبلغ المستحق × معامل السن بعد جبر كسر السنة وذلك من الجدول رقم (6)

100 × عدد الشهور الكاملة من أي من التاريخين المشار إليهما وذلك حتي بلوغ سن الستين

(2) يلتزم صاحب العمل بسداد الأقساط المشار إليها للصندوق المختص في المواعيد الدورية اعتباراً من أجر الشهر التالي لتاريخ العودة إلى العمل أو ابداء الرغبة حسب الأحوال.

(3) إذا كانت قيمة القسط تجاوز ربع الأجر فيجوز للمؤمن عليه طلب أداء هذه المبالغ بإحدى طرق السداد الآتية:

(أ) الخصم من اجمالي أجر المؤمن عليه في حدود الربع ، وفي حالة انتهاء الخدمة تخصم المبالغ من الحقوق التأمينية في حدود الربع.

(ب) التقسيط على خمس سنوات وذلك بعد موافقة الصندوق المختص.

د - اذ لم يتم السداد خلال ثلاثة اشهر من تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بمعرفة المؤمن عليه او المستحقين عنه فتعتبر المدة التي لم يتم سداد المبالغ المستحقة عنها في هذه الحالة مدة غير مشترك عنها .

هـ - في حالة سداد جزء من المبالغ المستحقة عن مدة الإجازة وعدم سداد باقي المبالغ ، يتم حساب المدة المناظرة للمبالغ التي تم سدادها - الاشتراكات والمبالغ الإضافية -

عن المدة من بداية الإجازة حتي استهلاك كامل المبالغ التي تم سدادها ضمن مدة الاشتراك - مع مراعاة الآتي :

(1) لا يتم خصم المبالغ المستحقة (الاشتراكات والمبالغ الإضافية) عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل من الحقوق التأمينية والمعاش الدوري .

(2) يتم تسجيل مدة الإجازة التي تم استبعادها لعدم سداد الاشتراكات عنها بكود 31 (إجازة خاصة لغير العمل غير مشترك عنها بالخارج) أو 37 (إجازة خاصة لغير العمل غير مشترك عنها بالداخل) بحسب الأحوال.

(3) إذا كانت مدة الاشتراك بعد استبعاد مدة الإجازة غير المشترك عنها لا تعطي الحق في المعاش - يراعي الآتي :

(أ) لا ينتفع بأحكام المادة 163 من قانون التأمين الاجتماعي (حق للمؤمن عليه في الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة اشتراكه في التأمين مستبعدا منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش) .

(ب) يحق له بعد بلوغه سن الستين الانتفاع بحكم الفقرة الثالثة من المادة 41 من قانون التأمين الاجتماعي (يجوز للمؤمن عليه بعد انتهاء خدمته وبلوغه سن الستين أو تجاوزها ، إبداء الرغبة في حساب مدة في الأجر الأساسي سابقة على مدة اشتراكه الأخيرة وبمراعاة أحكام المادة 34 وذلك بمقدار المدة المطلوبة لاستحقاق المعاش وتؤدي المبالغ المستحقة عنها دفعة واحدة ويستحق المعاش اعتباراً من أول الشهر التالي لأداء هذه المبالغ) .

(ج) يراعي عدم جواز شراء مدة الإجازة الخاصة لغير العمل غير المشترك عنها. (د) يتم حساب تكلفة الشراء علي أساس الأجر في تاريخ انتهاء الخدمة وان كان هذا الأجر واقعا خلال مدة الإجازة التي تم استبعادها مع مراعاة ألا يقل عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك في تاريخ تقديم طلب الشراء .

و - إذا أعير المؤمن عليه للعمل بالخارج أو طلب إجازة خاصة للعمل بالخارج عقب إجازة بدون أجر أبدى رغبته في حسابها ضمن مدة اشتراكه في التأمين أو لم يطلب حسابها وقضيت داخل البلاد وانتفع خلالها بتأمين المرض ، وقبل أداء المبالغ المطلوبة منه عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر فعلى صاحب العمل تقسيط الاشتراكات المستحقة عن مدة الإجازة المشار إليها وفقاً لما سبق بيانه وتحديد قيمة القسط على أساس سن المؤمن عليه في تاريخ بدء الإعارة أو الإجازة وتكون هذه الأقساط واجبة الأداء في المواعيد المحددة لسداد الاشتراكات والأقساط الواجب أدائها عن مدة الإعارة أو الإجازة الخاصة للعمل بالخارج الجديدة .

الفصل الثاني

الملتزم بأداء الأقساط المستحقة علي المؤمن عليها وموعد أدائها

إذا كانت المؤمن عليها مستحقاً عليها أقساط قبل القيام بالإجازة :

الملتزم بأدائها : المؤمن عليها.

موعد الأداء : يتم مد مدة التقسيط بمقدار مدة الإجازة (بمعني اذا كان التقسيط حتي سن الستين ومدة الإجازة سنتين - تمد مدة التقسيط الي سن الثانية والستين).

الفصل الثالث

ملاحظات

- 1- لا يجوز شراء مدة الإجازة الخاصة بدون أجر لغير العمل في حالة عدم ابداء المؤمن عليه رغبته في الاشتراك عنها .
- 2- على صاحب العمل الاطلاع على جواز سفر المؤمن عليه قبل تجديد الإجازة المشار إليها، وتطبيق أحكام الإجازة الخاصة بدون أجر للعمل بالخارج ، إذا ثبت التحاق المؤمن عليه بعمل خارج البلاد وذلك اعتباراً من تاريخ التحاقه بهذا العمل .

المرفقات

مرفق رقم (1)

كتاب الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوي العاملة

رقم 260 بتاريخ 22 / 9 / 2011

مرفق رقم (2)
فتوي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة
رقم 470 بتاريخ 30 / 6 / 2014

مرفق رقم (3)

نموذج اقرار بالرغبة في الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل

نموذج رقم (52) قرار وزاري رقم (554)

--	--	--	--	--	--	--	--

الهيئة القومية للتأمين

للاجتماعي

الرقم التأميني:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

الرقم القومي:

ملحوظة: لا يجوز العدول عن الرغبة مستقبلا

إقرار

بالرغبة في الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل

أقر أنا -----
العامل بـ ----- بأنني أرغب في
الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل والتي حصلت عليها اعتباراً من / /
كما أرغب في سداد تكلفة المدة (دفعة واحدة / بالتقسيط) ----- (يستوفى هذا البيان في حالة إبداء
الرغبة بعد استلام العمل).

وهذا إقرار مني بذلك ،،،

مقدمه /

تحريرا في: / / 20

الاسم:-----

التوقيع:-----

بيان تحقيق الشخصية:

الرقم القومي:-----

التاريخ:-----

جهة الإصدار:-----

العنوان:-----

إعتماد صاحب العمل

نقر ----- بأن المؤمن عليه-----
العامل طرفنا قد تقدم بهذا الإقرار برغبته في الاشتراك عن مدة الإجازة الخاصة لغير العمل والتي حصل عليها اعتباراً
من / / وأن توقيعه على هذا الإقرار صحيح .

مدير شئون العاملين

تحريرا في: / / 20

خاتم صاحب
العمل

ملاحظة:- تشمل الرغبة سنوات تجديد الإجازة .

مرفق رقم (4)

جدول رقم (6) المرفق بقانون التأمين الاجتماعي

جدول رقم 6⁽¹⁾

بتحديد الأقساط الشهرية التي تقتطع من الأجر في حالة اختيار المؤمن عليه أداء المبالغ المستحقة عليه بالتقسيط

السن في تاريخ بدء الأداء	مجموع الأقساط المفروض أدائها في حالة السداد حتى بلوغ سن الستين مقابل 100 جنيه من المبلغ المستحق
20	327.94
21	321.04
22	314.19
23	307.39
24	300.64
25	293.94
26	287.30
27	280.72
28	274.19
29	267.73
30	261.33
31	255.00
32	248.74
33	242.55
34	236.43
35	230.38
36	224.41
37	218.51
38	212.68
39	206.93
40	201.26
41	195.65
42	190.12
43	184.65
44	179.25

173.92	45
168.64	46
163.43	47
158.27	48
153.16	49
148.10	50
143.10	51
138.14	52
133.22	53
128.36	54
123.53	55
118.75	56
114.01	57
109.32	58
104.66	59

ملاحظات :

1 - في حالة حساب السن تعتبر كسور السنة كاملة.

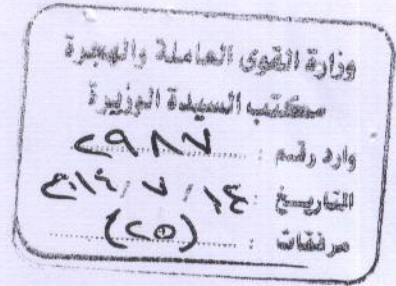
2 - لحساب القسط الشهري تقسم مجموع الأقساط المفروض أدائها على عدد الأشهر الكاملة بين تاريخ بدء السداد وتاريخ سن الستين.

3 - تجبر قيمة القسط الشهري الناتج من تطبيق هذا الجدول إلى أقرب جنية.

(1) مستبدل بالقانون رقم 120 لسنة 2014.

أي دة ٢٠١٤

بسم الله الرحمن الرحيم



٧٠	رقم التبليغ:
٢٠١٤ / ٧ / ٣	بتاريخ:

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٨٦ / ٦ / ٦٨٣

السيدة الدكتورة / وزيرة القوى العاملة والهجرة

المستفتى
السيد
٧١٤

تحية طيبة وبعد ... ؟

اطلعنا على كتابكم رقم (١٩٢٣) المؤرخ ٢٥/١٢/٢٠١٢ بشأن تحديد الجهة التي تتحمل سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية حال حصول العاملة فى القطاع الخاص على إجازة رعاية طفل.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن المادة (٩٤) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ قضت بأنه "مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها". وقد ذهب رأى إلى إلزام المرأة العاملة فى القطاع الخاص بسداد الاشتراكات التأمينية المستحقة عليها وعلى صاحب العمل عن مدة إجازة رعاية الطفل متى رغبت فى حسابها ضمن مدة اشتراكها فى التأمين، فى حين ذهب رأى آخر إلى تحمل رب العمل فى القطاع الخاص بالاشتراكات التأمينية المستحقة عليه وعلى العاملة فى هذه الحالة. وإزاء اختلاف الرأى فى هذا الشأن طلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية.

ونفيد بأن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

بجلستها المنعقدة بتاريخ ٦ من نوفمبر سنة ٢٠١٣ م الموافق ٢ من محرم سنة ١٤٣٤ هـ؛

الرجوع
إلى
١٤/٧/٢٠١٤



وارد
٢٦
١٤٧/١٤
٢٥٢

الإدارة العامة
للمستوى
١٤٧/١٤

مجلس الدولة
مكتب السيد الوزير

٥٥٢

فتبين لها أن المادة (١٢٦) من قانون التأمين الاجتماعى رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ تنص على أن: "تستحق الاشتراكات عن المدد الآتية وذلك وفقاً للقواعد والأحكام المبينة قرين كل منها:-

١- ... ٢- مدد الإجازات الخاصة بدون أجر يلتزم المؤمن عليه بحصته وحصة صاحب العمل فى الاشتراكات وذلك إذا رغب فى حسابها ضمن مدة اشتراكه فى التأمين. وتحدد مواعيد ابداء الرغبة وأداء الاشتراكات بقرار من وزير التأمينات...". كما تبين لها أن المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ تنص على أن: "للعاملة فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعى تتحمل الجهة التابعة لها العاملة بإشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوى (٢٥%) من المرتب الذى تستحقه فى تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقاً لإختيارها. وفى القطاع الخاص يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها". وتبين للجمعية العمومية أيضاً أن المادة (٩٤) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ تنص على أنه "مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم - وعلى ما جرى عليه إفتاؤها- أن الدساتير المصرية المتعاقبة قد كفلت حماية الأمومة والطفولة، والتوفيق بين واجبات المرأة نحو أسرتها وعملها فى المجتمع، فلا يبغى إنخراطها فى العمل على واجبها نحو أسرتها أو يطغى عليه، فالأسرة هى أساس المجتمع ولبنته الأولى التى عليها يقوم وبها ينشأ وينهض. ومقتضى ذلك ولازمه وجوب تهيئة السبل أمام الأم العاملة للنهوض بهذا الواجب الأعظم، والتوفيق بين ما يتطلبه قيامها به وما يتطلبه عملها، بما يضمن إعطاء الطفل حقه فى الأمومة فى سنوات عمره الأولى. وفى هذا الإطار حرص المشرع على تقرير بعض الحقوق والمزايا للأسرة عامة



وللمرأة العاملة خاصة، ويتجلى ذلك فى اصدار قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، الذى حاول فيه المشرع جمع شتات ما يتعلق بالطفل ورعايته، وأفرد فيه فصلاً خاصاً لرعاية الأم العاملة، اشتمل فى المادة (٧٢) منه على تقرير حق المرأة العاملة فى الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية. وفى إفصاح جهير واضح العبارة قاطع الدلالة بسط المشرع هذا الحكم على العاملات فى الدولة بتقسيماتها الادارية المختلفة، والقطاع العام وقطاع الاعمال العام، بل والقطاع الخاص بضوابط معينة.

ولاحظت الجمعية العمومية أن المشرع فى قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ لم يكتفِ بتقرير حق المرأة العاملة فى الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها، وإنما زاد عليه بتقريره ميزة مالية فى الفقرة الثانية من المادة (٧٢) المشار إليها تمثلت فى تحمل جهة العمل - بالنسبة للمرأة العاملة فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام - باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة أو منحها تعويضاً عن أجرها يساوى (٢٥%) من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وفقاً لإختيارها، وذلك استثناءً من القاعدة العامة المقررة فى قانون التأمين الاجتماعى فى هذا الشأن والواردة فى المادة (١٢٦) من القانون المذكور آنفاً.

وفى تطور لاحق، ومراعاة لاتفاق المركز القانونى للمرأة العاملة فى القطاع الخاص - فى أغلب معطياته - مع المركز القانونى لقريناتها من العاملات بالدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام وذلك فى علاقتها بأسرتها وواجب رعايتها لها، قرر المشرع فى المادة (٩٤) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ مد نطاق الاستفادة من الميزة المالية المقررة بموجب الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل - سالفه الذكر - لتشمل أيضاً العاملات بالقطاع الخاص، بما مفاده التزام جهة العمل فى القطاع الخاص بسداد الاشتراكات التأمينية المستحقة عليها وعلى العاملة متى رغبت الأخيرة فى حسابها ضمن مدة اشتراكها فى التأمين. وبذلك أنهى المشرع كل تمييز فى هذا الشأن بين عاملة وأخرى بسبب اختلاف النظام القانونى الذى تخضع له علاقتها الوظيفية، بحسبان أن مصلحة الطفل هى الاعتبار الأساسى لتقرير هذه المزايا للأم العاملة مهما اختلف موقعها الوظيفى أو تباينت ظروف عملها، وأن رأس المال الخاص عليه مسئولية اجتماعية فى سبيل تحقيق المصلحة العامة، وفى مقابل ذلك - وتخفيفاً للعبء المترتب على القطاع الخاص من تقرير تلك الميزة المستحدثة -



فقد قصر المشرع حق العاملة بالقطاع الخاص فى الحصول على إجازة لرعاية طفلها على مرتين فقط طوال مدة خدمتها بدلاً من ثلاث مرات كما كان الوضع فى ظل قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ .

ولا ينال من النظر المتقدم القول بأن المشرع فى المادة (٩٤) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ أحال إلى المادة (٧٢) من قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ ، والتي قصرت الاستفادة من تلك الميزة المالية الخاصة بتحمل جهة العمل لاشتراكات التأمينات الاجتماعية على العاملات بالدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقط؛ إذ أن ذلك مردود بأن نص المادة (٩٤) المشار إليها واضح الدلالة على إنصراف هذه الإحالة إلى الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل التي قررت هذه الميزة المالية، دون أن تمتد الإحالة إلى الاستفادة من مجمل نص المادة (٧٢) بعدم سريان هذه الميزة على العاملات بالقطاع الخاص، الأمر الذى لا ينفصح معه مجال للاجتهاد فى هذا الشأن ويتعين الوقوف عند حدود هذه الإحالة، فالأصل فى النصوص هو ألا تحمل على غير مقاصدها وألا تفسر عباراتها بما يخرجها عن معناها، أو بما يؤول إلى الالتواء بها عن سياقها.

كما أن القول بغير ذلك يجعل نص المادة (٩٤) من قانون العمل يقيم تفرقة غير مبررة بين العاملات بالقطاع الخاص ونظيراتها بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام رغم خضوعهن جميعاً لمرجعية قانونية واحدة - كأصل عام - هو قانون العمل، وهو ما يوقعه فى حومة عدم الدستورية لإخلاله بمبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون، وبالتالي يتعين التزام التفسير الذى يحمل النص على الصحة وينأى به عن شبهة عدم الدستورية ما دامت عباراته تحتل هذا الفهم، ذلك أن النصوص لا تفهم معزولاً بعضها عن بعض، إنما تأتى دلالة أى منها فى ضوء دلالة النصوص الأخرى، بما مؤداه اعتبار المادة (٩٤) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ قد نسخت الحكم الوارد بالمادة (٧٢) من قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ بشأن قصر الاستفادة من الميزة المالية المشار إليها على العاملات بالدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، بحيث يمتد نطاق الاستفادة من هذه الميزة المالية ليشمل العاملات بالقطاع الخاص أيضاً.

ويؤكد ذلك أن هذا التفسير هو ما يتفق مع السياسة التى ينتهجها المشرع نحو الدعم المتنامى لحقوق الأمومة والطفولة، التى رسختها الدساتير المصرية المتعاقبة والمواثيق والمعاهدات الدولية



التي صدقت عليها مصر، وأهمها اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة الموقعة في كوبنهاجن في ١٩٨٠/٧/٣٠ وصدقت عليها مصر بتاريخ ١٩٨١/٨/١٥ .

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع، إلى انطباق حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل المشار إليه على العاملة فى القطاع الخاص التى تحصل على اجازة لرعاية الطفل طبقاً لحكم المادة (٩٤) من قانون العمل المشار إليه، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

تحريراً في: ٢٠١٤/٦/٢٠

رئيس
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

عصام الدين عبد العزيز جاد الحق
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

المستشار



رئيس
المكتب الفنى

شريف الشاذلى
نائب رئيس مجلس الدولة

معتز

وزارة القوى العاملة والهجرة
الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير
الإدارة العامة للشئون القانونية

كناية ١٢
٢٠١١/٩/١٣
٢٠١١/٩/١٣

السيدة /رباب فتحي
رئيس قسم المبيدات بشركة يونيباك النيل

تحية طيبة ٠٠ وبعد:

إيماء إلى الطلب المقدم من سيادتكم بتاريخ ٢٠١١/٩/١٣م بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني بخصوص مدى جواز الحصول على أجازة رعاية طفل بدون أجر لمدة سنتين لكل طفل ؛ وكذا توضيح الأمر بشأن كيفية سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وما إذا كان هناك خيار بين أن تتحمل الشركة التأمينات المستحقة عليها أو الحصول على تعويض عن الأجر بنسبة ٢٥٪ من قيمة آخر مرتب تم صرفه قبل القيام بتلك الأجازة من عدمه .

ومن حيث قامت الإدارة ببحث مضمون استفساركم على ضوء نصوص قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م وتعديلاته والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له ؛ وكذا قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٩٦م المعدل بموجب القانون رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٨م الأمر الذي نتشرف معه بأن نحيط سيادتكم علماً بالآتي .:

يجدر بنا بداية وقبل التعرض لنقاط الاستفسار المائل بالبحث والدراسة أن نوكد على حقيقة قانونية هامة مفادها أنه حال التعرض لأي من النصوص التشريعية بالتفسير أو التأويل لإزالة ما قد يعتريه من غموض أو إبهام أو ما قد يثيره التطبيق العملي له من صعوبات أو معوقات للوقوف على كيفية ومناط التطبيق ، بإنزال أحكامها على نحو ما أراده المشرع على جل الوقائع التي يحكمها وينظمها ذلك النص ، فإن ذلك يتعين أن يتم في إطار الغاية والهدف اللذان تغياهما المشرع من وراء تقنيه لهذا النص أو غيره من النصوص التشريعية .

ومن حيث أنه ولما كان ما قدم وكان المشرع قد نص بالمادة (٩٤) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م على أنه " مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م يكون للعاملة التي تستخدم

خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها " .

ومن حيث أنه ولما مفاد النص على النحو المتقدم أن المشرع قد خول المرأة العاملة الحصول على أجازة لرعاية أطفالها موضحاً ضوابط الحصول على تلك الأجازة بداءة من النص على تطبيق أحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٢) من قانون الطفل وتحديد نصاب العمال الذي ينبغي توافره في المنشأة للاستفادة من تلك الأجازة المخصصة لرعاية الأطفال بخمسين عاملاً فأكثر .

كما حدد المشرع كذلك المدة المقررة كأجازة لرعاية أطفالها بما لا يجاوز سنتين على ألا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مؤتين طوال مدة خدمتها ؛ مما مفاده أن المرأة العاملة لها الحق في الحصول لها الحق في الحصول على تلك الأجازة بمقدار سنتين عن كل طفل ؛ على ألا تستحق تلك الأجازة عن أكثر من طفلين الأمر الذي يتأتى معه القول أنه حال إذا ما أنجبت المرأة العاملة أكثر من طفلين فإنها لا تستحق الأجازة المقررة لرعاية الطفل سوى عن طفلين فقط مع مراعاة المدة المقررة عن كل طفل .

ومن الجدير بالذكر في هذا المقام أن تحديد الوقت الذي ترغب فيه العاملة الحصول على أجازة رعاية الطفل ومدتها هو أمر خاضع لتقدير العاملة دون معقب عليها في ذلك من صاحب العمل مما يضحى معه حق المرأة العاملة ظاهر البيان في الحصول على المدة المقررة لتلك النوعية من الأجازات سواء متصلة أو متفرقة طالما التزمت في ذلك بالحد الأقصى المقرر في هذا الشأن **وهذا من جهة .**

ومن جهة أخرى فإنه وفيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين المرأة العاملة وبين صاحب العمل حال حصولها على أجازة لرعاية طفلها فيما يتعلق بكيفية سداد الاشتراكات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية فإنه ولما كانت المادة السابعة من مواد إصدار قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تنص على أنه " مع مراعاة حكم المادة الثانية يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق الخ " .

ومفاد النص على هذا النحو أن قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م قد أضحى هو القانون الذي يحكم وينظم علاقات العمل المندرجة تحت مظلته كما وأنه وبصريح النص فقد أصبح منسوخاً كل حكم يخالف أحكام هذا القانون إلا فيما يتعلق بالمزايا الأفضل

للعمال والتي حرص المشرع حين تشريعه لهذا القانون على المحافظة للعمال على أية حقوق أو مكاسب سبق وأن حصلوا عليها وهو اتجاه محمود من المشرع في هذا الشأن .

ومن حيث أنه ولما كان ذلك وكانت المادة (٩٤) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م تنص على أنه " مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ؛ يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها " .

ومن حيث أنه وعلى خلاف ما كان منصوص عليه بقانون العمل الملغى فقد أورد المشرع في صدر المادة (٩٤) من قانون العمل على النحو المشار إليه أنه مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ م يكون للعاملة في المنشأة ٠٠٠٠ إلى آخر النص .

ومن حيث أنه ولما كان ذلك وكانت الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ م قد نصت على أنه " واستناداً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام القانون ، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥٪ من الراتب الذي كانت تستحقه من تاريخ بدء فترة الأجازة وذلك وفقاً لاختيارها " .

ولما كان ذلك وكانت الفقرة الثانية من المادة رقم (٧٢) من قانون الطفل إنما تضطلع بتحديد من يقع عليه عبئ تحمل التأمينات الاجتماعية حال حصول العاملة على أجازة لرعاية طفلها وكان المشرع قد قرر فيما نص عليه بقانون العمل الحالي ضرورة مراعاة هذه الفقرة حال حصول العاملة على تلك الأجازة .

مما يتأتى معه القول بأنه حال حصول العاملة على أجازة لرعاية طفلها فإن الخيار فيما يتعلق بإسداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية المستحقة عن تلك الفترة يتحدد بين أمرين :-

الأول: أن تحصل العاملة على تعويض عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء الأجازة ، وفي هذه الحالة لا تحتسب مدة الأجازة ضمن مدة الاشتراك في التأمين إلا إذا قامت العاملة بأداء حصتها وحصة صاحب العمل في اشتراكات التأمينات الاجتماعية عن هذه المدة إما دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ انتهاء مدة الأجازة أو بالتقسيط طبقاً لأي من الجدولين رقم ٦ ، ٧ المرفقين لقانون التأمين الاجتماعي وفقاً لما نصت عليه المادة (٢/١٢٦) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٥ م .

الثاني: ألا تحصل العاملة على تعويض عن الأجر فتتحمل جهة العمل باشتراكات التأمين الاجتماعي المستحقة عليها وعلى العاملة خلال مدة الأجازة وتحسب بالتالي ضمن مدة الاشتراك في التأمين .

(يراجع في ذلك المدخل إلى قانون العمل - علاقات العمل الفردية - المستشار / عزت عبد الله البنداري نائب رئيس محكمة النقض، طبعة ٢٠٠٣/٢٠٠٤)

ولا ينال مما تقدم ما قد يثار من أن الفقرة الثالثة من المادة رقم (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ م لم تلزم صاحب العمل بسداد أية مستحقات فيما يتعلق باشتراكات التأمينات الاجتماعية الخاصة بالعاملة الحاصلة على أجازة رعاية الطفل ؛ وأن الفقرة الثانية من ذات المادة إنما تنطبق بحسن الأصل على العاملات في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام دون القطاع الخاص ؛ إذ أن ذلك مردود عليه بأنه بتقرير المشرع في صدر المادة (٩٤) من قانون العمل الحالي بمراعاة الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل مفاده وبالتبعية الأخذ بما تضمنته من أحكام وإنزالها على الحالات التي تحكمها وتنظمها المادة (٩٤) من قانون العمل آخذين بعين الاعتبار أن القول بغير ذلك إنما يؤدي إلى القول بأن ما نص عليه المشرع بمراعاة تلك الفقرة إنما يمثل لغواً لا طائل من ورائه ؛ وهو ما ننأى بالمشرع عنه .

كما وأن نص المادة ٧٢ من قانون الطفل كان تحت نظر وبصيرة السادة أعضاء المجلس التشريعي حال إعداد وإصدار قانون العمل الحالي ؛ الأمر الذي يكون معه المشرع قد قصد إنزال حكم تلك الفقرة على النحو المشار إليه إعمالاً لقواعد التفسير التي تقضي بضرورة الوقوف أولاً عند المعنى المستفاد من الألفاظ اللغوية للنص التشريعي المراد تفسيره دون الذهاب إلى غيرها من المعاني طالما كانت ألفاظاً صريحة لا مجال معها للتأويل .

ومن حيث أنه والأمر كذلك فإنه يتعين حال حصول العاملة في حالتنا الماثلة على أجازة لرعاية طفلها وفقاً للضوابط المقررة بالماد (٩٤) من قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م فيما يتعلق بالحد الأقصى المقرر لتلك الأجازة وعددت مرات استحقاقها أن يتم تطبيق نص الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م نزولاً عن رغبة المشرع في هذا الصدد .

برجاء التفضل بالإحاطة والتكرم نحو معالجة الموضوع على ضوء ما ذكر ؛؛؛؛؛

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

تحريراً في : ٢١/٩/٢٠١١م

باحث شئون قانونية

أ/ عمرو يوسف

مدير عام

الإدارة العامة للشئون القانونية

أ/ صلاح عبد الحميد