

الباب الثانى أخطار وتعويضات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

مقدمة

الفصل الأول : مفهوم وتعويضات أخطار الشيخوخة

والعجز والوفاة

المبحث الأول: مفهوم أخطار الشيخوخة والعجز

والوفاة

المبحث الثانى: التعويضات الدورية "المعاشات"

المبحث الثالث: تعويضات الدفعة الواحدة

الفصل الثانى : بعض مشاكل التطبيق

المبحث الأول : المحافظة على قيم المعاشات

المبحث الثانى : عدم كفاية معاشات العجز

والوفاة

الفصل الثالث : المستحقون فى حالات الوفاة

المبحث الأول : المبادئ الدولية

المبحث الثانى : التطبيقات العملية فى مصر

مقدمة

تتعامل نظم التأمينات الإجتماعية مع ستة أخطار تتعرض لها كافة المجتمعات أيا كانت أيولوجيتها أو درجة تقدمها الإقتصادي. وتتمثل هذه الأخطار في الشيخوخة والعجز والوفاة والمرض والإصابة.

وقد أصطلح على التعامل مع أخطار الشيخوخة والعجز والوفاة في تأمين واحد يعتبر أهم أنواع التأمينات الإجتماعية من حيث الشمول فكل منا ستنتهي حياته العملية حتما إما بالشيخوخة أو العجز أو الوفاة ويفقد بالتالي الدخل الذي يعول عليه في معيشته هو ومن يعولهم مما يستلزم تعويضه في صورة ما يسمى بالمعاش. وهكذا يفترض أن الهدف من التأمين المحافظة على مستوى المعيشة عند تحقق أحد أخطار الشيخوخة أو العجز أو الوفاة وذلك من خلال التعويض الكلي للأجر الذي كان يتقاضاه المؤمن عليه.

وبمعنى آخر فإننا - وفقا لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة - ندعو للمؤمن عليه بطول البقاء فإذا بلغ السن المعاشي الذي يفقد فيه قدرته على أداء العمل أو الذي يجب أن يستريح بعده من عناء رحلة عمل طويلة وشاقة، ظهرت وظيفة التأمين في المحافظة على مستوى معيشة المؤمن عليه بتعويض أجره أو دخله الذي كان يحصل عليه بذات الصورة الدورية التي كان يحصل بها عليه فيما يسمى بالمعاش.

ولما كان من المحتمل عجز المؤمن عليه عن إستكمال حياته العملية حتى بلوغ السن المعاشي فإن التأمين يقوم هنا أيضا بتعويض الأجر في صورة ما يسمى بالمعاش.

ولما كانت الوفاة هي النهاية الحتمية لكل البشر فإن التأمين يهتم بالمحافظة على مستوى معيشة من كان يعولهم المؤمن عليه أو صاحب المعاش بإفترض عدم وفاته فيوزع بينهم المعاش بذات الأنصبة التي يفترض معها إستمرار مستوى معيشتهم على النحو السابق على وفاة من كان يعولهم.

وفى هذا كله لابد من إطار نظرى فلسفى يحكم شروط وحالات إستحقاق المعاشات والتعويضات ويوفر الحلول الملائمة للمشاكل العامة التى تواجه تطبيق التأمينات الإجتماعية فى كافة دول العالم وإلا ضاع الهدف وتناقضت الحلول.

وهكذا فإننا نتناول بالدراسة فى هذا الباب تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة من خلال ثلاث فصول يهتم أولها بمفهوم وتعويضات أخطار الشيخوخة والعجز والوفاة ويهتم الثانى بمشاكل التطبيق العملى أما الثالث فنخصصه للمستحقين لتعويضات الوفاة.

socin992-1

У.

الفصل الأول مفهوم وتعويضات أخطار الشيخوخة والعجز والوفاء

المبحث الأول: مفهوم أخطار الشيخوخة والعجز والوفاء
المبحث الثاني: التعويضات الدورية "المعاشات"
المبحث الثالث: تعويضات الدفعة الواحدة

المبحث الأول مفهوم أخطار الشيخوخة والعجز والوفاة

أخطار ثلاثة يهتم بها تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تم الجمع بينها في تأمين واحد، ذلك أنه يمكن النظر الى خطرى الشيخوخة والوفاة كخطرين متعارضين أو مانعين بمعنى أن أحدهما يمتنع معه تحقيق الآخر فإما أن نعيش حتى سن معين أو نموت قبل بلوغ هذا السن، ومن ناحية أخرى يمكن معاملة العجز كنوع من الشيخوخة المبكرة ولا يشذ عن ذلك سوى بعض النظم القليلة (ايرلندا والمملكة المتحدة) حيث تتم فيها معالجة العجز من خلال التأمين الصحى باعتبار أن العجز أحد الأمراض المستعصية.

وبمعنى آخر فإننا أمام أخطار ثلاثة هي الشيخوخة والوفاة المبكرة والعجز المبكر، فإما أن نصل الى سن الشيخوخة أو يتحقق العجز أو تقع الوفاة قبل بلوغ هذا السن، وهذه الأخطار متعارضة بمعنى أن تحقق أحدهما يمتنع معه تحقيق الخطرين الآخرين ولذا يتم التعامل معها من خلال تأمين واحد.

وحيث لا يتمكن نظام التأمينات الإجتماعية من التعامل مع الأخطار الثلاثة مرة واحدة فغالبا ما نبدأ بخطر الشيخوخة الأكثر توقعا والأكبر أثرا على المجتمع والأسهل من حيث الإدارة.. وبعد ذلك يتم التعامل مع خطر العجز، وأخيرا يأتى التعامل مع خطر الوفاة، وعندئذ يتعين علينا الملاءمة بين تعويضات كل من الأخطار الثلاثة.

ولعل من المناسب التعرف على مفهوم كل من الأخطار المشار اليها وهو ما نتناوله فى هذا المبحث.

الشيخوخة:

الشيخوخة مرحلة من العمر تبدأ ببلوغ الشخص سنا معينة، يطلق عليه فى التأمين "السن المعاشى"، يتم تحديدها إنطلاقا من إحدى فكرتين:

١- فإما أن ننظر لهذا السن باعتباره ذلك الذى يصاب فيه الشخص بنوع من العجز المستديم وتزداد فيه احتمالات مرضه فيفقد فيه قدراته الفسيولوجية (الطبيعية) على العمل والانتاج وبالتالي تزداد احتمالات التعطل لفترات طويلة.

٢- أو ننظر لهذا السن باعتباره بداية لمرحلة أجازة مفتوحة (بأجر) يستريح فيها الشخص من عناء رحلة عمل ونشاط طويلة " A final Holiday With Pay "

ولكل من هاتين الفكرتين أنصارها وظروفها ومن هنا تختلف نظم التأمينات الإجتماعية فى تحديدها للسن المعاشى وللشروط المؤهلة Qualifying conditions بل فى تحديدها لمجال التأمين ذاته.

ولا شك أن لمهنة العامل أثرها فى تحديد السن المعاشى وإن كانت معظم نظم التأمينات الإجتماعية تهمل هذا الأثر ليس لعدم أهميته بل لتجنب المشاكل العملية التى تنشور عند مقارنة المهن المختلفة وتكتفى ببعض الحلول الجزئية كتوفير المعاش فى سن مبكرة نسبيا لذوى المهن الخطرة والأعمال الصعبة أو تلك التى تتطلب قدرات فسيولوجية خاصة، وفى عدد من الدول الأوروبية توجد نظم خاصة للطيارين ولعمال المناجم يتحدد السن المعاشى فى معظمها باقل منه فى النظم العامة لباقي المهن بعشر سنوات فيكون ٥٠ عاما بدلا من ٦٠ عاما أو ٥٥ عاما بدلا من ٦٥ عاما، والأمر ذاته بالنسبة لعمال البحر والسكك الحديدية حيث توجد نظم خاصة لهم فى عدد من الدول الأوروبية ودول أمريكا اللاتينية، وفى الإتحاد السوفيتى ومعظم دول أوربا الشرقية غالبا ما يتم تقسيم المهن الى مجموعات ثلاثة وفقا لصعوبتها أو أخطارها الصحية، ويتم تخفيض السن المعاشى كلما كانت مجموعة المهنة ذات آثار صحية ضارة أو تتطلب أعمالا صعبة وهو بالطبع وضع أفضل من تقرير نظم خاصة لبعض ذوى المهن.

هذا وقد أجاز النظام المصرى للعاملين تخفيض السن المعاشى بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين فى الأعمال الصعبة أو الخطرة التى يتم تحديدها بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه وزير التأمينات.

وأيا ما كان فتأتى بعد ذلك بعض العوامل التى تؤثر فى تحديد السن المعاشى من أهمها التوزيع العمرى للشعب ونسبة المسنين ومستوى العمالة وذلك فضلا عن متوسط الأعمال المتوقع، والإعتبارات التمويلية والمتحمل النهائى لأعباء النفقات.

فمن ناحية فإن زيادة العرض على الطلب فى سوق العمل سيؤثر على تحديد السن المعاشى إذ سيكون من الصعب على المسنين الحصول على عمل وإذا حصل بعضهم عليه فإن ذلك سيققل من فرص العمالة للأجيال الجديدة، وبوجه عام يكون من الأفضل تخفيض السن المعاشى لمواجهة خط البطالة.

ومن ناحية أخرى فهناك الإعتبارات التمويلية وضرورة تحقيق التوازن بين موارد التأمين ونفقاته خاصة حيث تمثل إشتراكات العمال وأصحاب الأعمال المصدر الرئيسى للتمويل إذ يجب مراعاة أن هناك قدرة محدودة على تحمل أعباء التمويل لن تزداد بعدها حصة الاشتراكات مهما رفعنا من نسبتها، وقد يكون من المناسب هنا أن نشير الى أن تحديد السن المعاشى بـ ٦٠ عاما بدلا من ٦٥ عاما أدى فى أحد النظم الى زيادة نفقات المعاشات بما يتراوح بين ٤٠ % ، ٥٠ % نتيجة لزيادة أعداد ذوى المعاشات عند السن الأقل ولطول فترة الاستحقاق.

هذا وفى عديد من الدول يتم تخفيض السن المعاشى بالنسبة للنساء عنه بالنسبة للرجال باعتبار أن احتمالات تعطل النساء فى الأعمار بالنسبة للرجال كما أنهن لا يتركن - عادة - من بعدهن معالين مستحقين لمعاشات.

وكما أشرنا فيما سبق فإن تعدد العوامل التى تؤثر فى تحديد السن المعاشى قد أدى الى اختلاف السن المعاشى بين نظم الدول المختلفة، ومع ذلك فإنه غالبا ما يتركز بين سن الـ ٦٠ وسن الـ ٦٥ ، ويرجع ذلك الى أن بعض الدول التى تقل فيها نسبة المسنين لاتسمح ظروفها الإقتصادية بتخفيض السن المعاشى.

هذا وسواء كانت الفكرة وراء تحديد السن المعاشى هى العجز الطبيعى المفترض أو ضرورة الراحة بعد رحلة عمل طويلة فإن من المفترض إرتباط السن المعاشى بالتقاعد عن العمل وإلا فإننا سنجد

بعض ذوى المعاشات ممن يستمرون فى العمل بعد بلوغهم السن المعاشى ويكون علينا أن نبحث فى استمرار التأمين عليهم أو فى الجمع بين الأجر والمعاش.

ومع ذلك فإن حوالى ثلث نظم المعاشات لا تنص على التقاعد كشرط من الشروط المؤهلة لإستحقاق معاش الشيخوخة، وهذا هو الوضع فى الجزائر وفرنسا وألمانيا الإتحادية وإيران وأيرلندا وهولندا والنرويج وبناما وباراجوى والسويد وفنزويلا ومصر، حيث يجاز الجمع بين الأجر والمعاش ، ولذلك أسبابا رئيسية ثلاثة :

١ - عدم كفاية مستوى المعاشات لمواجهة نفقات المعيشة، خاصة فى الفترة السابقة على الحرب العالمية الثانية أو حيث يكون نظام المعاشات فى مراحله الأولى، وبالتالي لا يكون من المقبول اشتراط التقاعد.

٢ - إرتفاع السن المعاشى وبالتالي تضائل نسبة ذوى المعاشات الذين تتاح لهم فرص العمل وإرتفاع نسبة المصاريف التى يتطلبها التحقق من عدم العمل بعد بلوغ السن.

٣ - العجز فى القوى العاملة فى بعض الدول.

وبالطبع فإن التقاعد يعتبر شرطا إجباريا ومفهوما بالنسبة للنظم التى يقتصر مجالها على العاملين فى صناعة أو مهنة معينة، وهنا يكون المعاش سخيا وتكون لصاحب المعاش حرية الإلتحاق بأى عمل خارج نطاق الصناعة أو المهنة التى يعطيها النظام.

وفى ذات الإتجاه تشترط العديد من النظم فى أمريكا اللاتينية التقاعد بالنسبة لكافة الأعمال التى تدخل فى مجال تلك النظم العامة وبالتالي لا يجوز الجمع بين الأجر والمعاش ولا يكون من مصلحة صاحب المعاش الإرتباط بأى عمل لا تحقق معه أجرا يزيد عن معاشه.

ومن الحلول التى تتبعها نظم أوربية قليلة ذات مجال عام تخفيض المعاش أو وقفه إذا ما زاد الأجر عن قدر معين.

ولعل من المناسب تقرير قدر من المرونة بالنسبة للسن المعاشى نظرا للاختلافات الجوهرية بين الأفراد من حيث القدرة Ability والرغبة Desire فى الإستمرار فى العمل.

ومن وسائل ذلك ، تقرير حد أقصى للجمع بين المعاش والأجر مما يؤدي الى تخفيض السن المعاشى بالنسبة لغالبية العمال الذين سيتجهون لطلب المعاش فى سن مبكرة يكون فيها أجرهم منخفضا نسبيا وبالتالي لا يكون المعاش مرتفعا وذلك مقابل إتاحة الفرصة لصاحب المعاش المبكر فى الحصول على أجر مناسب، وقد يتمثل الحل فى إجازة تأخير صرف المعاش مقابل رفع مستواه بما يتناسب مع مدة التأخير.

العجز:

عادة ما نهتم هنا بالعجز المبكر أى الذي يتحقق قبل بلوغ السن لمعاشى.

ولما كان العجز يعنى عدم القدرة على العمل فإن له آثاره الإقتصادية على العامل والتي تماثل الآثار الإقتصادية للشيخوخة.

والعجز المبكر قد يقع فجأة وقد يتحقق تدريجيا خلال فترة من الزمن، وإن كان الغالب وقوعه فى الأعمار المتقدمة حيث تصاحبها ظروف صحية معينة، وتتطور أمراض الصدر والقلب تدريجيا حتى يصبح المريض غير قادر على أداء عمل دائم، وتتدخل الإعتبارات العملية فيصبح متعطلا رغم كونه قادرا على أداء بعض الأعمال الخفيفة، ومن هنا نفهم كيف أن القاعدة العامة تقضى بعدم التعامل مع خطر العجز إذا ماوقع بعد بلوغ السن المعاشى.

وفى مجال العجز إهتم التشريع الألمانى الأول بالنص على أن المؤمن عليه يعتبر عاجزا إذا لم يعد قادرا على أداء عمل يلئم حالته وقدرته وخبرته ومهنته ويحقق منه ثلث ما يحققه نظيره أو مثيله.. وقد أخذت بهذا التعريف العديد من النظم باعتبار أن النظام الألمانى هو الأقدم وللاستفادة من الخبرة الإكتوارية الألمانية.

وقد كان للتعريف السابق ما يبرره قبل نشأة تأمين البطالة كما أنه لا يتفق مع ظروف الدول التى يزيد فيها الطلب على القوى العاملة عن عرضها، ومن هنا اهتمت توصية ضمان الدخل لعام ١٩٤٤ بمبدأ ربط

مزايا العجز بالوضع الشخصى للمؤمن عليه فى سوق العمل فإذا لم يسمح له بعمل منتظم يناسب قدرته فإنه يعامل كعاجز مع مراعاة توفير التأهيل المهنى اللازم لشغل أى عمل مناسب إذا ما كان العامل فى حاجة الى ذلك مع حصوله على تعويض خلال فترة التأهيل.

وعلى أثر الحرب العالمية الثانية توفرت الخبرة وتطورت الوسائل الفنية لإعادة تأهيل ضحايا الحرب كما تحققت ظروف التشغيل والعمالة الكاملة Full Employment ، وفى بريطانيا على سبيل المثال وضعت برامج كاملة فى هذا الشأن ، كما إهتمت التشريعات العمالية فى بعض الدول بالنص على وجوب قيام أصحاب الأعمال بتخصيص نسبة من الوظائف لمن يعانون من العجز الجزئى ، ومن هنا إهتمت توصية الشيخوخة والعجز والوفاة لعام ١٩٦٧ بتعريف العجز بأنه "القدرة المحدودة على القيام بأى نشاط إنتاجى حيث يكون العجز بالمولد أو دائما أو لاحقا لفترة عجز مؤقت" ويفهم من ذلك أنه لا يشترط أن يكون العجز المستديم كليا.

ونخلص من هذا أن العجز يرتبط بعدم القدرة على أداء العمل، وقد نعنى هنا عدم القدرة على أداء أى عمل على الإطلاق (العجز الكامل)، وقد نعنى عدم القدرة على أداء العمل أو شغل الوظيفة أو المهنة السابقة (العجز الجزئى).. ونضيف الى ذلك أن الأمر قد لا يقتصر على عدم القدرة بل قد تصاحبه حاجة العاجز الى مساعدة الغير.

هذا وقد إهتم النظام المصرى بتعريف العجز المستديم ثم عامل العجز الجزئى معاملة العجز الكامل فى حالات معينة أو إذا أدى لإنتهاء الخدمة.

فوفقا للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ يقصد بالعجز المستديم كل عجز يودى بصفة مستديمة الى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كليا أو جزئيا فى مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام ، وحالات الأمراض العقلية ، وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالإتفاق مع وزير الصحة (وفقا لقرار وزير التأمينات رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٦ فإنها تتمثل فى: الأمراض العصبية التى استنفذت جميع وسائل العلاج لمدة سنتين على الأقل ولا تشفى ولا ينتظر تحسنها مثل: شلل الأطراف الأربعة - شلل الطرفين السفليين - الأمراض العصبية المضطردة

التقدم مثل الشلل الرعاش وفالج العضلات السارى وخوريا والتصلب المنتشر-
نوبات الصرع المتكررة التى لا تستجيب للعلاج- أمراض صدرية مثل: الدرن الرئوى
المزدوج إذا زادت مدة العلاج عن ثلاث سنوات ولم تستقر الحالة- الإنفزيما والتليف
الرئوى إذا نقصت الطاقة التنفسية عن ٧٥ ٪ فأكثر- أمراض الجهاز الحركى:
التشوهات الناتجة عن أمراض وإصابات شديدة بالعظام والمفاصل المسببة لعجز
مستديم تزيد نسبته عن ٧٥ ٪ من الكفاءة الحركية- أمراض ضمور العضلات المتقدم
التي يتسبب عنها نقص القدرة العضلية بنسبة ٧٥ ٪ فأكثر - هبوط القلب المزمن
المتقدم الذى لا يستجيب للعلاج سنتين على الأقل - الصدفية ومرض بمفجص
المنتشرة بالجسم وتشمل مساحة ٧٥ ٪ فأكثر ولا تستجيب للعلاج لمدة تزيد عن
سنتين - ضعف الإبصار الشديد بالعينين أقل من ٦٠/١ لكل عين على حده الذى
لا يتحسن بنظارة طبية أو بالعلاج ولا يوجد عمل مناسب لحالته - تضخم الطحال
المصرى المصحوب باستسقاء وتليف بالكبد ولا يستجيب للعلاج لمدة سنتين على
الأقل).

ومن ناحية أخرى اعتبر المشرع المصرى العجز الجزئى المستديم
فى حكم العجز الكامل من حيث استحقاق ومستوى المعاش وذلك فى
حالات خاصة أو متى تثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى
صاحب العمل بقرار من لجنة يكون من بين أعضائها ممثل التنظيم النقابى
أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة التأمينية.

ومن ناحية أخرى فقد اهتم المشرع المصرى بتعريف العاجز عن
الكسب (وهو شرط لازم لإستحقاق بعض المحالين للمعاش) بأنه كل
شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على
العمل بواقع ٥٠ ٪ على الأقل ويشترط أن يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد
أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين.

وهكذا فقد أخذ المشرع المصرى بخلاصة أغلب الأفكار المتعلقة
بتعريف العجز وصاغها صياغة دقيقة.

الوفاة:

الوفاة هى النهاية الحتمية لأي إنسان وبالتالي فهى نهاية مؤكدة لحياته
العملية، والأصل هنا هو التعامل مع الوفاة المبكرة التى تقع قبل بلوغ
السن المعاشى أما وفاة صاحب فلا تعنى من الناحية التأمينية سوى

توزيع المعاش السابق تحديده بين من كان يعولهم صاحب المعاش وما قد يرتبط بذلك.

وفى الوفاة تثور مشكلة الوفاة الحكمية ومعالجة حالات الفقد التى تأخذ حكم الوفاة، وفى هذا الشأن فقد إهتم المشرع المصرى بأنه فى حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش يصرف للمستحقين عنه ، بافتراض الوفاة ، إعانة شهرية تعادل ما يستحقونه فى معاش الوفاة وذلك إعتبارا من الشهر الذى فقد فيه وإلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكما.

وإذا فقد المؤمن عليه أثناء تأدية عمله تقدر الإعانة بما يعادل المعاش المقرر فى تأمين إصابات العمل والمعاش المقرر فى تأمين الشيخوخة.

وبعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكما يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة وذلك فى تقدير جميع الحقوق المعاشية، ويستمر صرف الإعانة باعتبارها معاشا وتصرف الحقوق الإضافية (التعويض الإضافى ومنحة الوفاة).

المبحث الثانى التعويضات الدورية "المعاشات"

بعد أن تناولنا بالدراسة فى المبحث الأول مفهوم أخطار تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فإن من المنطقى أن ننتقل فى هذا المبحث لبيان التعويضات الدورية لهذا التأمين (بالتطبيق على النظام المصرى للتأمين الإجتماعى للعاملين) والتي تصرف أصلا بذات الصورة العامة لصرف الأجور أى على شكل مبالغ شهرية وهو ما يعرف بالمعاش، (فإذا لم تتوافر شروط إستحقاقه فلا مفر من صرف التعويض دفعة واحدة الذي نتناوله بالدراسة فى المبحث التالى).

ونهتم فيما يلى بتحديد حالات وشروط إستحقاق المعاشات، وكيفية حسابها وعناصر هذا الحساب وفقا للوضع بالنسبة لنظام التأمين الإجتماعى فى مصر.

أولاً: حالات وشروط إستحقاق التعويضات الدورية "المعاشات":

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

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

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

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

ومن هنا فقد أجاز المشرع المصرى إستحقاق معاش الشيخوخة حتى ولو لم يبلغ المؤمن عليه السن المعاشى وذلك متى كانت لديه مدة إشتراك راعى المشرع أن تكون أطول من تلك المتعلقة بإستحقاق المعاش بسبب بلوغ السن المعاشى.. ومن ناحية أخرى فقد قرر المشرع المصرى إستحقاق معاش العجز أو الوفاة إذا ما تحقق الخطر خلال سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة وذلك طالما لم يصرف المؤمن عليه تعويض الدفعة الواحدة ولم يتجاوز السن المعاشى.

وبذلك فإن الحالات العامة لإستحقاق المعاش خمسة نتناولها فيما يلى مع بيان شروط إستحقاق كل منها ^(١):-

الحالة الأولى: إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه السن المعاشى متى جاوزت مدة الإشتراك فى التأمين تسع سنوات.

وهذه الصورة الأساسية لإستحقاق معاش الشيخوخة وفيها يتعين تحقق أمور ثلاثة:

الأول: إنتهاء خدمة المؤمن عليه:

وهذا الشرط بديهى فلا بد من إنتهاء مدة الخدمة وبالتالي إنقطاع الأجر وهو سبب الإستحقاق، ولا بد من أن نكون بصدد مؤمن عليه خاضع لأحكام تأمين الشيخوخة حتى يستفيد من مزايا هذا التأمين

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

التمثلة هنا فى المعاش كتعويض للأجر الذي إنقطع بسبب إنتهاء الخدمة.

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

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

٢- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل (العاملون بالقطاع الخاص والتعاونى) الذين تتوافر فى شأنهم الشروط الآتية:
(أ) أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر.
(ب) فيما عدا عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ يشترط أن تكون علاقة العمل التى تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ويتحقق ذلك إذا ما كان العمل الذى يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل.
(جـ) ألا يكون أجنبيا ما لم توجد إتفاقية بالمعاملة بالمثل ولم تقل مدة العقد عن سنة.

٣- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل داخل المنازل المعدة للسكن الخاص فى أعمال يدوية لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو لذوية.

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

(١) تستثنى من ذلك الحالات التالية (الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ من القانون):
(أ) العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة (والمؤسسات العامة) والقطاع العام إذا ماتم مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة.
ومن المتفق عليه أن مد مدة الخدمة يفترض عدم إنتهائها بمعنى أنه بدلا من أن يصدر قرارا بإنهاء الخدمة (وهو أمر وجوبى ببلوغ العاملين بالقطاع الحكومى والعام سن الستين) صدر قرار بمد مدة الخدمة وذلك من السلطة المختصة بالمد وهي أعلى من تلك المختصة بالتعيين. =

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

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

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

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

= ومن باب أولى لا يوقف تأمين الشيخوخة بالنسبة لفئات العاملين الذين تقضى قوانين التوظيف باستمرارهم فى العمل حتى سن الـ ٦٥ كإساتذة الجامعات وعلماء الأزهر.
(ب) العاملون المستمرون فى العمل لاستكمال مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش وهى عشر سنوات.

(١) الفقرة الأخيرة من م ١٨ من القانون ، ويجب ان يتضمن هذا القرار ما يأتى:
(أ) تحديد السن المعاشى بالنسبة لكل من تلك الأعمال.
(ب) رفع النسبة التى يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذى يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن (وهو أمر ضرورى حتى لا يضار العامل بتخفيض السن المعاشى نظرا لأن مبلغ المعاش يرتبط بمدة الاشتراك ومعنى تخفيض السن المعاشى هو تخفيض هذه المدة فيجب أن يرفع معدل حساب كل منها عن المعدل العادى وذلك بالقدر الذى يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن).
(ج) زيادة نسبة الإشتراكات لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التى تتقرر للعاملين المشار اليهم وتحديد من يتحمل هذه الزيادة (هذا أمر ضرورى أيضا نظرا لأن تخفيض السن المعاشى سيؤدى إلى إطالة فترة إستحقاق المعاش كما أن رفع نسب حساب المعاش سيؤدى إلى ارتفاع التكلفة، وبالطبع فإن المتحمل بالزيادة فى نسبة الإشتراكات هنا سيكون صاحب العمل أو كليهما دون العمل). =

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

على أنه بالنسبة للعاملين بالجهاز الإدارى والهيئات العامة والقطاع العام فيعتمد على السن الذى إعتد به صاحب العمل فى التعيين أو إنتهاء الخدمة (١).

الثالث: أن تتجاوز مدة اشتراك المؤمن عليه فى تأمين الشيخوخة تسع سنوات:

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

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

(١) وفى حالة تعذر تحديد سن أى من هؤلاء العاملين لوفاته أثناء الخدمة مع عدم وجود مستند رسمى يعتمد عليه فى ذلك فيقتضى بلوغه سن التقاعد التعويض الإضافى ومعاش الوفاة وذلك لحين تقدم مستند رسمى يثبت غير ذلك (م ٥٥ من قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧).

الحالة الثانية (١): إنتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة، أو العجز الكامل، أو العجز الجزئي متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب

(١) إعتباراً من ٩٤/٧/١ أُلغيت حالة إنتهاء خدمة المؤمن عليه، العامل بأحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة □، المؤسسات العامة أو القطاع العام، للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب إلغاء الوظيفة وذلك متى جاوزت مدة الاشتراك في التأمين ١٤ عاماً. والفرض في هذه الحالة الملغاه عدم بلوغ المؤمن عليه السن المعاشي وعلى وجه التحديد عدم إنتهاء خدمته بسبب بلوغه هذه السن وبالتالي تخلف أحد شروط إستحقاق معاش الشيخوخة الخاص بالحالة السابقة، والأصل أن نترك إستحقاق المعاش هنا للحالات العامة الخاصة بإنهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشي إلا أن المشرع رأى أهمية تقرير معاملة خاصة لإنهاء خدمة العاملين بالقطاع الحكومي والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام بسبب الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو إلغاء الوظيفة نظراً للآثار غير المباشر لذلك والتي تؤدي إلى صعوبة الحصول على عمل مناسب آخر مما يقترب منه الوضع من بلوغ السن المعاشي.

هذا وكان يشترط لاستحقاق المعاش في هذه الحالة. كما في الحالة الأولى، أمور ثلاثة:

الأول: إنتهاء خدمة المؤمن عليه.

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

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

وهكذا فإن تلك الحالة كانت قاصرة على بعض فئات الخاضعين لأحكام تأمين الشيخوخة ونعني بهم العاملين بأحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام، فهو لا يتعرضون للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو لإنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة. والفصل بقرار من رئيس الجمهورية إجراء متعارف عليه بين كافة دول العالم أياً ما كانت أيديولوجيتها السياسية حيث ينظر لرئيس الجمهورية كرئيس أعلى للعاملين بالدولة وله الحق في استبعاد العناصر غير الجديرة بالخدمة العامة، ومن هنا فقد وجد في مصر قبل الثورة ووجد معها قبل ثورة التصحيح وبعدها أيضاً مع ملاحظة أن ثورة التصحيح أكدت سيادة القانون فلم تجز لرئيس الجمهورية الفصل إلا لأسباب محددة ومن ناحية أخرى أزلت موانع التقاضي فلم يصبح الفصل بقرار من رئيس الجمهورية من أعمال السيادة بل أصبح للمفصول هنا رفع دعوى إلغاء لقرار الفصل ويقوم القضاء بنظرها وقد يلغى قرار الفصل. ويعيد العامل إلى عمله وهنا تحسب مدة الاشتراك في التأمين وتحمل الخزانة العامة بالمعاشات التي قد تكون صرفت خلال مدة الفصل.

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

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

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

وبهذا الشرط تتمثل المعاملة المعاشية الخاصة التي كانت لحالات الفصل بقرار من رئيس الجمهورية ولحالات إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة حيث إكتفى بأن تتجاوز المدة الموجبة لاستحقاق المعاش ١٤ عاماً في حين يجب لاستحقاق المعاش في الحالة العامة لإنهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشي أن تتجاوز مدة الاشتراك ١٩ عاماً.

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

العمل، وذلك إذا بلغت مدة إشتراكه فى التأمين ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة فإن كان من الخاضعين لقوانين أو لوائح توظيف أو لإتفاقات جماعية فلا تشترط أية مدة إشتراك.

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

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

الأول: إنتهاء خدمة مؤمن عليه:
وهذا هو الشرط العام السابق بيانه فى الحالة الأولى.

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

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

١ - الوفاة الحقيقية أو الحكمة:
والفرض هنا أن تكون الوفاة يقينة ثابتة بالشهادة الدالة على ذلك.

على أن الوفاة قد تكون حكمية تقطع الدلائل بحدوثها دون أن يثبت ذلك حقيقة ففي حالة فقد المؤمن عليه (أو صاحب المعاش) تصرف للمستحقين عنه إعانة شهرية تعادل ما يستحقونه من معاش بافتراض وفاته، والمستحقون هنا هم ذات المستحقين في حالة الوفاة، وبعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكماً، يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ إنتهاء الخدمة في تقدير جميع الحقوق المعاشية ويستمر صرف الإعانة المشار إليها باعتبارها معاشاً.

هذا وتثبت حالة فقد المؤمن عليه (أو صاحب المعاش) بإبلاغ المستحقين قسم الشرطة على أن يثبت بالمحضر تاريخ الفقد وظروفه بالتفصيل، وتحدد المستندات المطلوبة لصرف إعانة الفقد وفقاً لما يأتي:

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

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

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

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

هذا وقد عالجت المادة (٢٧) من قرار وزير التأمينات حالة العثور على المفقود حياً فنصت على إعتبار ما صرف من إعانة الفقد إلى المستحقين عن المؤمن عليه المفقود صحيحاً وذلك إذا عثر حياً وثبت من تحقيق السلطات المختصة أن الفقد كان بسبب خارج عن إرادته كفقد

الذاكرة أو الجنون أو الأسر أو غير ذلك من الحالات التى لا يستطيع فيها المفقود إخطار صاحب العمل أو أسرته بمكانه ، وتعتبر ديناً فى غير هذه الحالات ويتعين على الهيئة المختصة اقتضاؤه منه وفقاً للإجراءات المخولة لها قانوناً دون الإخلال بمسؤوليته جنائياً إذا كان لذلك مقتضى(١).

٢- العجز الكامل:

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

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

(أ) أن يكون هناك عجز جزئى مستديم أياً ما كانت درجة هذا العجز، ويثبت هذا بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحى على النحو المشار اليه بآثبات العجز الكامل.

(ب) أن يثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل.

ويثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل بقرار من لجنة تشكل على النحو التالى(٢):

- مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الإجتماعى للعاملين بالقطاع الحكومى أو بصندوق التأمين الإجتماعى للعاملين بالقطاعين العام والخاص وقطاع الأعمال العام حسب الأحوال.

(١) والأمر ذاته إذا ما كان المفقود صاحب معاش فيعتبر صحيحاً ما صرف من إعانة الفقد إلى المستحقين عنه إذا عثر عليه حياً فى حالات القوة القاهرة المشار إليها فى حالة فقد المؤمن عليه، وتعتبر ديناً عليه فى غير هذه الحالات وتخصم من مبلغ المعاش المستحق له ويؤدى إليه الفرق إن وجد وذلك إذا أقر بصحة ما صرف من معاشات إلى المستحقين عنه وإلا أعتبرت هذه المبالغ ديناً على الهيئة المختصة منهم (دون إخلال بمسئوليتهم جنائياً إذا كان لذلك مقتضى) ثم صرفها لصاحب المعاش (بعد إستردادها من الأشخاص التى صرفت لهم).

(٢) قرار وزير التأمينات رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ المعدل بالقرارات ٣٢ لسنة ١٩٨٤ و٦ لسنة ١٩٨٩.

- ممثل عن كل من مديرية شئون العاملين بالمحافظة وعن صاحب العمل وعن التنظيم النقابى (اللجنة النقابية أو النقابة العامة فى حالة عدم وجود لجنة نقابية).
- طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحى تختاره الهيئة.

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه بسبب العجز الجزئى إلا اعتبارا من تاريخ قرار اللجنة المشار إليها بالفقرة السابقة بعدم وجود عمل آخر له، كما لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه إذا قررت اللجنة المشار إليها وجود عمل آخر له وإلا التزم بأداء أجره حتى تاريخ التحاقه بعمل آخر (وهنا يلتزم المؤمن عليه، حتى يستحق الأجر، بقيد اسمه فى سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص مع التردد على هذا المكتب فى المواعيد المحددة وعدم رفض الإلتحاق بالعمل المناسب) وفى حالة رفض صاحب العمل أداء الأجر تصدر الهيئة المختصة قرارا بالزامه بأداء الأجر ويكون هذا القرار (الذى يحرر وفقا للنموذج الذى تعده الهيئة لهذا الغرض) بمثابة سند تنفيذى (١).

وقد حدد قرار وزير التأمينات رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ قواعد وإجراءات عمل اللجنة الخاصة بإثبات عدم وجود عمل آخر للعامل العاجز جزئيا.

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

وهكذا يقتصر هذا الشرط على المؤمن عليهم غير الخاضعين لقوانين أو لوائح توظيف أو لاتفاقيات جماعية، والغرض منه، كما سبق

(١) م ٤٥ من القانون، م ٩ من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧.

وذكرنا، هو تلافي محاولة إساءة إستغلال التأمين حيث لا يوجد قوانين أو لوائح أو إتفاقات جماعية تحكم التوظيف وتنظمه وبالتالي يصعب وجود الدليل على قيام علاقة العمل وسريان التأمين ، حقا أن قانون العمل ينص على أن يكون عقد العمل ثابتا كتابه ولكن الكتابة ليست شرطا لقيام علاقة العمل وإنما مجرد وسيلة لاثبات هذه العلاقة ولذا كان لابد من توافر مدة اشتراك معينه يمكن الإطمئنان معها إلى قيام العديد من الدلائل على وجود علاقة العمل وعلى جديتها ، وقد روعى ان تكون مدة الاشتراك قصيرة فالأصل هو عدم وجود أى مدة اشتراك على الإطلاق نظرا لان من المستحيل علينا كبشر التنبؤ بتاريخ تحقق خطرى العجز والوفاه.

الحالة الثالثة: وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه كاملا خلال سنة من انتهاء خدمته وقبل بلوغه السن المعاشى وقبل صرفه لتعويض الدفعة الواحدة، فإذا كان من غير الخاضعين لقوانين أو لوائح توظيف أو لاتفاقات جماعية فيشترط الا تقل مدة اشتراكه فى التأمين عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة.

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

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

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

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

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

الثالث: عدم قيام المؤمن عليه بصرف تعويض الدفعة الواحدة:
والحكمة من هذا الشرط أن قيام المؤمن عليه بصرف تعويض الدفعة الواحدة بفرض إستحقاقه يعد تخالفا بكافة مستحققاته عن مدة إشتراكه فى التأمين فى حين أن إستمرار إنتفاعه ببعض مزايا التأمين يفترض قيام مدة إشتراك سابقة على إنتهاء الخدمة ولو ليوم واحد.

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

الحالة الرابعة: إنتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها بالحالات السابقة متى جاوزت مدة اشتراكه فى التأمين ١٩ عاما.

الفرض فى هذه الحالة هو إنتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى ولغير حالات الوفاة أو العجز المنهى للخدمة ولا يكون أماننا من سبب

لاستحقاق المعاش سوى طول مدة الإشتراك فى التأمين السابقة على إنقطاع الأجر نتيجة لإنهاء الخدمة وبهذا يتمثل مفهوم تأمين الشيخوخة كوسيلة لتعويض الدخل بتحويله من فترة الحياة العملية إلى فترة إستحقاق المعاش، كما تتمثل فلسفته التى ترجع إلى فكرة الإدخار.

ونظرا لإستحقاق المعاش هنا قبل بلوغ السن المعاشى فإنه يسمى بالمعاش المبكر.

وكما فى الحالات السابقة يشترط لإستحقاق المعاش هنا توافر شروطا ثلاثة:

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

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

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

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

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

الثانى: وقوع الوفاة أو العجز أو بلوغ السن بعد إنتهاء الخدمة وبالطبع دون توافر إحدى حالات إستحقاق المعاش السابقة.

الثالث: توافر مدة الإشتراك الموجبة لإستحقاق معاش بلوغ السن وقدرها ١٢٠ شهرا.

ثانيا: كيفية تحديد المعاشات " المعادلة - العناصر - الحدود القصوى والدنيا "

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

وهكذا نتناول فيما يلي تحديد كل من معاشات الشيخوخة والمعاشات المبكرة ومعاشات الوفاة المبكرة والعجز المبكر.

(أ) كيفية تحديد معاشات الشيخوخة:

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

وهكذا فإن معاش الشيخوخة:

$$= \text{متوسط الأجر الشهري} \times (\text{مدة الإشتراك} \times \text{المعدل}).$$

وإتافا مع الهدف من معاش الشيخوخة ومع تعدد حالات إستحقاق فهناك حداً أدنى له.

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

هذا وحيث أن لدينا ما يسمى بالأجر الأساسي وما يسمى بالأجر المتغير المستحدث في ١٩٨٤/٤/١ فضلا عن العلاوات الخاصة فإن معاش الشيخوخة يحسب على ثلاث مراحل:

الأولى: لحساب معاش الأجر الأساسي والذي يشمل كافة مدد الإشتراك في تأمين الشيخوخة.

الثانية: لحساب معاش الأجر المتغير والذي تبدأ مدة حسابه من ٨٤/٤/١ تاريخ إستحداث ما سمي بالأجر المتغير.

الثالثة: لحساب معاش العلاوات الخاصة والتي تقررت وتتقرر للعاملين بالقطاع الحكومي والقطاع العام (وبشروط خاصة بالنسبة للقطاع الخاص) اعتبارا من ١٩٨٨/٧/١.

ونتناول ذلك فيما يلي:

الجزء الأول من معاش الشيخوخة:

ويقصد بذلك معاش الأجر الأساسي والذي يحسب وفقا للعناصر التالية:

١- متوسط الأجر الشهري:

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

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

هذا ولما كانت العبرة هي بالأجور التي تؤدي على أساسها الاشتراكات يجب مراعاة ما يلي في حساب المتوسط الشهري للأجور:

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

- يعتبر الشهر الذي انتهت فيه الخدمة شهرا كاملا.
ويثور البحث هنا بالنسبة لمن يتقاضى أجره كله أو بعضه بالإنتاج
ونرى تحديد أجر الشهر الذي انتهت خلاله الخدمة بقسمة ما حصل عليه
العامل من أجر على عدد الأيام التي حصل فيها على هذا الأجر مضروبا
فى ثلاثين.

ومن ناحية أخرى فإنه نظرا لعدم إستحقاق أية إستراكات عن
جزء الشهر الذي تنتهى فيه خدمة العاملين بالقطاع الخاص فقد ذهبت
الهيئة إلى إهمال الشهر الذى تنتهى فيه خدمة العاملين المشار إليهم
عند حساب متوسط أجورهم وإعتبار مدة إستراكتهم منتهية بنهاية الشهر
السابق للشهر الذى إنتهت فيه الخدمة فعلا.

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

- يراعى فى حساب المتوسط بالنسبة للمؤمن عليهم غير
الخاضعين فى تحديد أجورهم لقوانين أو لوائح توظف أو لإتفاقات
جماعية ألا يجاوز الفرق ، زيادة أو نقصا ، بين أجر المؤمن عليه فى
نهاية الخمس سنوات الأخيرة من مدة الاشتراك فى التأمين ، أو بين
أجره فى نهاية مدة اشتراكه فى التأمين أن قلت عن ذلك ، وأجره فى
بدايتها عن ٤٠% فإذا زاد الفرق عن هذا الحد فلا تدخل الزيادة فى
متوسط الأجر الذى يسوى على اساسه معاش الشيخوخة (وبالطبع فإنه
إذا ما قل الأجر عن القدر المشار اليه فيرفع اليه ويدخل فى حساب
المتوسط بعد رفعه ٠٠ من المناسب أن نشير هنا إلى أهمية رفع هذه النسبة لعدم تناسبها مع
الساند عمليا نتيجة لارتفاع الأسعار ولسياسة الإنفتاح الإقتصادى.. ومن ناحية أخرى فإن من المنطقى
أن تتناسب مع مدة الإشتراك فى التأمين إن قلت عن خمس سنوات وإلا انتفت الحكمة)

٢- مدة الإشتراك فى التأمين ومعدل حسابها:-

لما كان الهدف من تأمين الشيخوخة هو تعويض الأجر الذى كان
يعول عليه المؤمن فى معيشتة تعويضا كاملا فى ما يسمى بالمعاش،
ونظرا لأن الأجور تخضع لإستقطاعات عديدة تدور حول ٢٠% منها

كضرائب وإشتراكات لنظام التأمينات الإجتماعية فى حين أن المعاشات معفاة من الضرائب وغيرها من الإستقطاعات، فإن الأصل ألا يتجاوز المعاش ٨٠% من متوسط الأجر وهو ما يعادل ١٠٠% من صافى هذا الأجر.

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

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

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

ومن هنا فغند حساب المعاش تحسب كل سنة من مدد الإشتراك التى يقتصر تمويلها على أصحاب الأعمال دون العمال بواقع ٧٥/١ (١)

(١) تشمل هذه المدد الأنواع التالية:

- ١- مدة الإشتراك الفعلية فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
- ٢- مدة الإشتراك فى نظم التأمين الخاصة السابقة التى قضى القانون بحسابها ضمن مدة الإشتراك فى التأمين.
- ٣- المدة غير المحسوبة فى المعاش والتي تم ضمها لمدة الإشتراك فى التأمين بناء على طلب المؤمن عليه.
- ٤- مدة البعثة العلمية الرسمية التى تلى التعليم الجامعى أو العالى الجائز حسابها ضمن مدة الخدمة أو التى روعيت فى تقدير الأجر.

(٢) وهذه تشمل المدد الآتية وذلك بافتراض أن المؤمن عليه لم يؤدى عنها إشتراكا (حصته فى الإشتراكات) وبالتالي إقتصر تمويلها على حصة صاحب العمل فى الإشتراكات (أو مايعتبر فى حكمها). =

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

أى بواقع ٦٠% من معدل الـ ٥/١ ٤ الذى تحسب به مدد الإشتراك التى يمولها أصحاب الأعمال والعمال معا.

وهكذا فإن مدد الإشتراك نوعين الأول تحسب كل سنة منه، فى المعاش، بواقع ٥/١ ٤ من الأجر المتوسط والثانى تحسب كل سنة منه، فى المعاش، بواقع ٧٥/١ من الأجر المشار إليه.

ويمكن أن يضاف إلى النوعين السابقين المدد التى تقضى بعض القوانين والقرارات لمدة الإشتراك فى التأمين ومثالها مدد الحرب التى ينص على حسابها مضاعفة فى المعاش، وتحدد هذه المدد القوانين والقرارات الصادرة باضافتها، كالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٦ بحساب مدة خدمة العاملين المستبقين فى محافظات القناة وسيناء مضاعفة عند تقدير المعاش أو المكافأة اعتباراً من ١٩٦٧/٦/٥ وحتى إنهاء التهجير (يعتبر ١٩٧٥/٦/٥ تاريخاً لإنهاء التهجير بالنسبة للعاملين بمحافظات القناة).

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

٢= المدد التى قضيت بإحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة أو على درجات شخصية أو باليومية أو بمكافأة أو بمربوط ثابت أو خارج الهيئة أو على إتمادات الباب الثالث المدرجة فى الموازنة العامة للدولة أو فى الموزانات التى كنت ملحقة بها أو فى الجامعات أو الجامع الأزهر أو المعاهد الدينية أو وزارة الأوقاف أو المجالس البلدية أو مجالس المديريات أو إدارة النقل العام لمنطقة الإسكندرية.

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

٤- المدد التى قضاها المؤمن عليه الأجنبى بإحدى وحدات الجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة ولم يكن معاملاً خلالها بقوانين التأمين والمعاشات الحكومية. هذا ويجدر بنا أن نشير هنا الى جواز قيام المؤمن عليه بطلب تعديل معدل حساب المدد المحسوبة بواقع ٧٥/١ (بغير كامل النسب) لتحسب بواقع ٥/١ ٤ (بكامل النسب) على أن يودى التكلفة المترتبة على ذلك.

ومن ناحية أخرى فإنه في مجال التبسيط نص القانون على جبر كسر مدة الإشتراك وفي هذا الشأن فقد سبق وأشرنا في بيان حالات وشروط إستحقاق المعاشات إلى ما ينص عليه القانون من جبر كسر السنة إلى سنة كاملة في مجموع حساب مدد الإشتراك في التأمين إذا كان من شأن ذلك إستحقاق المؤمن عليه للمعاش.

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

ولما كانت مدد الإشتراكات أما محسوبة بواقع ٧٥/١ أو بواقع ٤٥/١ فإننا قد نجد كسر الشهر في إحداها دون الأخرى وهنا يجبر الكسر إلى شهر أما إذا تضمنت كل من المدة المحسوبة بواقع ٧٥/١ والمدة المحسوبة بواقع ٤٥/١ كسرا للشهر فنظرا لأن العبرة في الجبر هي بمجموع حساب المدد فيتبع ما يلي:

١ - إذا كان مجموع الكسرين أكثر من شهر (ثلاثين يوما) فيتم جبر كسر الشهر في كل من المدتين.

وعلى ذلك فإن كانت المدة المحسوبة بواقع ٧٥/١ عبارة عن ٢٠ يوما، ٣ شهور، و٨ سنوات والمدة المحسوبة بواقع ٤٥/١ عبارة عن ١٣ يوما و٧ شهور و٢٢ سنة فإن الأولى تجبر إلى ٤ شهور و٨ سنوات والثانية إلى ٨ شهور و٢٢ سنة نظرا لأن مجموع كسرى الشهر في المدتين (٢٠ يوم + ١٣ يوم) أكبر من ٣٠ يوما.

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

الحدود القصوى لمعاش الأجر الأساسي:

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

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

وهكذا فهناك حدا أقصى نسبى وآخر مطلق أو رقمى للمعاش، من هنا تتور المشكلة حول الحالات التى تزيد فيها مدة الإشتراك فى التأمين عن القدر المطلوب لإستحقاق الحد الأقصى النسبى أو الرقمى للمعاش.

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

إلا أنه نتيجة لإتباع أسلوب تكوين الإحتياطيات الرياضضية فى تقدير إشتراكات النظام وما يترتب على ذلك من تراكم الإحتياطيات بصورة سريعة ومضطردة فقد ترسب فى أذهان الرأى العام أن هناك فائضا ضخما فى أموال التأمينات الإجتماعية يتعين توجيهه إلى زيادة المزايا التأمينية. وشايح رجال الصحافة والمشرعون الرأى العام فى هذا الإعتقاد إستنادا إلى فكرة العدالة الفردية أو الشخصية. فقرر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ حق المؤمن عليه فى تعويض من دفعة واحدة يقدر بواقع ١٥% من متوسط الأجر السنوى عن كل سنة من سنوات مدة الإشتراك الزائدة على ست وثلاثين سنة (باعتبارها المدة المحسوبة كل سنة منها بواقع ٤٥/١ وبالتالى التى تعطى ٨٠% من الأجر المتوسط) أو القدر المطلوب لإستحقاق الحد الأقصى للمعاش أيهما أكبر.

ويقصد بمتوسط الأجر السنوى المتوسط الشهري للأجر الذى سدد عنه الإشتراكات خلال السنتين الأخيرتين مضروبا فى اثنى عشر.

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

١- المدة الافتراضية التى تضاف لمدة الإشتراك فى التأمين لتقدير معاش الوفاة أو العجز المنهى للخدمة.

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

٣- المدد التى تقضى القوانين والقرارات باضافتها لمدة الإشتراك فى التأمين وذلك ما لم تنص هذه القوانين والقرارات على إستحقاق التعويض محل البحث عنها.

الحدود الدنيا لمعاش الأجر الأساسى:

١ : الحد الأدنى النسبى لمعاش الشيخوخة:

رأينا فيما سبق أن الأصل فى إستحقاق معاش الشيخوخة هو إنتهاء الخدمة لبلوغ السن المعاشى.

ومن هنا فقد نص القانون على أنه إذا ما قل معاش الشيخوخة عن ٥٠% من الأجر الذى سوى على أساسه المعاش رفع إلى هذا القدر وذلك متى بلغت مدة إشتراك المؤمن عليه فى التأمين المحسوبة كل سنة منها فى المعاش بواقع ٢٤٠ و ٥/١ شهرًا على الأقل.

وعلى ذلك فإذا إنتهت خدمة أحد المؤمن عليهم لبلوغه السن المعاشى وكانت المدة المحسوبة فى المعاش بواقع ٥/١ تتراوح بين ٢٠ سنة كاملة (لا يجبر كسر السنة هنا إلى سنة إذ لا يتم ذلك إلا إذا كان من شأنه إستحقاق معاش) وأقل من ٦ شهور و ٢٢ سنة (وهي المدة التى تعطى معاشًا بواقع ٥٠% من متوسط الأجر الشهرى) فإن معاش الشيخوخة يتحدد بواقع ٥٠% من متوسط الأجر الشهرى.

٢: الحد الأدنى المطلق (الرقمي) للمعاش:

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

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

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

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

وإعتبارا من ١٩٧٤/٥/١ ومع بدء العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٤ فقد رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه، في جميع حالات إستحقاقه، إلى ستة جنيهات شهريا.

وبمقتضى القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ المعدل لبعض أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه، في جميع حالات إستحقاقه، إلى تسعة جنيهات شهريا إعتبارا من ١٩٧٧/٥/١.

وإعتبارا من ٧٨/٧/١ رفع الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه إلى ١٢ جنيها شهريا بالقانون ٤٤ لسنة ٧٨ مع تحمل الخزانة العامة للفروق ثم رفع إلى ١٥ جنيها شهريا إعتبارا من ٨٠/١/١ مع إستحداث

إعانة غلاء إضافية بالقانون ٦٢ لسنة ٨٠ وإعتبارا من ٨١/٧/١ وبإضافة فقرة أخيرة للمادة ٢٤ من القانون ٧٩ لسنة ٧٥ رفع الحد الأدنى للمعاش (غير المبكر) إلى ٢٠ جنيها مع تحمل الخزانة بالفروق بالقانون ٦١ لسنة ٨١.

وإعتبارا من ٨٧/٧/١ وبالمادة ٣ من القانون ١٠٧ لسنة ٨٧ رفع الحد الأدنى الرقمي لمعاش الأجر الأساسي (غير المبكر) وإضافاته إلى ٣٥ جنيها ليتساوى مع الحد الأدنى للأجور في ذلك التاريخ) مع تحمل الخزانة بالفروق.

وإعتبارا من ٩٢/٧/١ ومع ضم العلاوات الخاصة للسنوات من ٨٧ إلى ٩٢ إلى الأجر الأساسي تم رفع الحد الأدنى سنويا بـ ٥ جنيها شهريا ليصبح ٦٥ جنيها في ٩٧/٧/١ وذلك بالنسبة للمنتفعين بقوانين العلاوات الخاصة.

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

وإعتبارا من أول يوليو ٩٨ ومع ضم العلاوات الخاصة للسنوات ٩٨/٩٣ إلى الأجر الأساسي بالقانون ٩٤ لسنة ١٩٩٨ تم رفع الحد الأدنى الرقمي لمعاش الأجر الأساسي إعتبارا من ١٩٩٨/٧/١ وحتى ٢٠٠٣/٧/١ بواقع ٥ جنيها شهريا كل سنة وذلك بالنسبة للمنتفعين بقوانين العلاوات الخاصة ليصبح ٧٠ جنيها في ٩٨/٧/١ وبتزايد إلى أن يصل إلى ٩٥ جنيها في ٢٠٠٣/٧/١.

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

وأخيرا فلنا أن نسجل هنا عدالة تحمل الخزانة العامة بالزيادة المترتبة على رفع الحد الأدنى للمعاش، تأسيسا على مسؤولية الدولة

عن ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة التي تعتبر من صور المعاشات القومية المنتشرة بالدول المتقدمة تأميناً.

الجزء الثانى من المعاش:

ويقصد بذلك معاش الأجر المتغير.

يستحق معاش الأجر المتغير أياً كانت مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الأجر وذلك متى توافرت فى شأنه إحدى حالات إستحقاق المعاش عن الأجر الأساسى.

ويسوى معاش الأجر المتغير على أساس المتوسط الشهرى للأجور التى أدت على أساسها الاشتراكات خلال كامل مدة الاشتراك عن هذا الأجر مع مراعاة:

- ١- يعتبر الشهر الذى انتهت فيه الخدمة شهراً كاملاً.
- ٢- يزداد المتوسط الذى يحسب على أساسه معاش الأجر المتغير بواقع ٢% عن كل سنة كاملة من سنوات مدة الاشتراك الفعلية عن هذا الأجر بشرط ألا يزيد المتوسط بعد إضافة هذه الزيادة على الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير.
- ٣- إذا بلغت مدة الاشتراك الفعلية فى الأجر الأساسى ٢٤٠ شهراً متصلاً يكون لمعاش الأجر المتغير حد أدنى نسبى قدره ٥٠% من متوسط الأجر الشهرى الذى يحسب على أساسه المعاش.

الجزء الثالث من المعاش:

ويقصد به العلاوات الخاصة.

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

(ب) كيفية تحديد المعاشات المبكرة:

أوضحنا فى المبحث الأول من هذا الفصل أن من بين حالات إستحقاق المعاشات إنتهاء خدمة المؤمن عليه قبل بلوغ السن المعاشى

ولغير الوفاة أو العجز المنهى للخدمة وذلك متى تجاوزت مدة الاشتراك فى التأمين ١٩ عاما.

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

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

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

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

وبيان ذلك أنه إذا ما افترضنا أن فترة إستحقاق معاش الشيخوخة هى ١٥ عاما إعتبارا من تاريخ بلوغ سن الستين (وهو السن المعاشى من حيث الأصل) فإن إستحقاق المعاش فى سن الخمسين على سبيل المثال يعنى أن فترة الإستحقاق ستبلغ ٢٥ عاما، وتتفق إعتبارات العدالة مع الإعتبارات التمويلية على أن تتساوى القيمة الحالية للمعاش فى الحالتين بمعنى تخفيض مبلغ المعاش المبكر والذي سيعصرف لمدة ٢٥ عاما إلى المستوى الذي يوازى المعاش المستحق عند بلوغ السن المعاشى والذي سيعصرف لمدة ١٥ عاما.

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

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

- بالنسبة لمعاش الأجر الأساسي:

يخفض بنسبة وفقاً للجدول رقم (٨) المرافق للقانون والمبين فيما يلي:

نسب تخفيض معاش الأجر الأساسي

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

- بالنسبة لمعاش الأجر المتغير:

يخفض بواقع ٥% عن كل سنة كاملة من العمر تقل عن سن الستين مع مراعاة عدم إستحقاق المعاش قبل بلوغ سن الخمسين.

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

(ج) كيفية تحديد معاشات العجز والوفاة:

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

ومن هنا تأتي المعاملة المعاشية والتأمينية الخاصة بحالات الوفاة والعجز على النحو التالي:

١- تقرير حد أدنى نسبي لمعاش العجز والوفاة قدره ٦٥% من متوسط الأجر الشهري سواء في ذلك متوسط الأجر الشهري الأساسي الذي أديت على أساسه الإشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة

الإشتراك فى التأمين (أو مدة الإشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك) وذلك أيا كانت مدة الإشتراك أو متوسط الأجر الشهرى المتغير عن كامل مدة الإشتراك فى الأجر المتغير.

٢- تحقيقا للعدالة بالنسبة لذوي مدد الاشتراك غير القصيرة يراعى ما يلى:

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

- تحدد نسبة معاش الشيخوخة، بافتراض استحقاقه، عن مدة الاشتراك فى التأمين مضافا إليها المدة الافتراضية المشار إليها بالبند السابق.

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

وعلى ذلك إذا كانت النسبة المستخلصة ٦٠% فإن معاش العجز أو الوفاة يتحدد بواقع ٧٠% من متوسط الأجر الشهرى، وهى نسبة الد-٦٠% مضافا إليها نصف الفرق بينها وبين نسبة الد-٨٠% (٦٠-٨٠).
٢

مثال: توفى مؤمن عليه أثناء الخدمة حيث كان عمره ٥٢ سنة وكانت مدة إشتراكه ٢٤ سنة محسوبة كل منها فى المعاش بواقع ٤٥/١، فإذا كان متوسط الأجر الشهرى الأساسى خلال السنة الأخيرة ٢٤٠ جنيها، ومدة إشتراكه فى الأجر المتغير ١٤ عاما ومتوسط الأجر الشهرى المتغير ١٨٠ جنيها، فما هو معاش الوفاة.

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

وعلى ذلك يتم تحديد معاش الوفاة كما يلي:

أ - معاش الأجر الأساسى:

النسبة المئوية لمعاش مدة الإشتراك والمدة الافتراضية

$$= [(1 \div 45) \times 27] = 60\%$$

$$النسبة المئوية لمعاش الوفاة = [60 + 0,5 (80 - 60)] = 70\%$$

$$\dots \text{المعاش الأساسى} = 240 \times 70\% = 168 \text{ جنيها}$$

ب- معاش الأجر المتغير:

ويحسب بواقع 65% من متوسط الأجر الشهري المتغير نظرا لأن

$$\text{مدة الإشتراك تقل عن } 22,5 \text{ سنة} = 65\% \times 180 = 117 \text{ جنيها}$$

$$\text{وعلى ذلك فإن معاش الوفاة} = 117 + 168 = 285 \text{ جنيها}$$

وذلك علاوة على إضافات معاش الأجر الأساسى وقدرها 35 جنيها.

ملاحظات على الحل: إذا تجاوزت مدة الإشتراك والمدة الافتراضية

22 سنة و 6 شهور محسوبة بواقع 5/1 وبالتالى تجاوز الحد الأدنى

لمعاش الوفاة أو العجز نسبة 65% فإن من المناسب لبعض الحالات

التي تتضمن فيها مدد الإشتراكات مضافا إليها المدد الافتراضية كسورا ،

حساب المعاش عن تلك المدد ثم حساب الحد الأقصى للمعاش ويتحدد

معاش الوفاة بمعاش مدة الإشتراكات والمدة الافتراضية مضافا إليه

نصف الفرق بينه وبين الحد الأقصى للمعاش.

وبتطبيق ذلك على معاش الأجر الأساسى فى المثال السابق فإن:

معاش مدة الإشتراك والمدة الافتراضية=

$$240 \times 27 \times 1/5 = 144 \text{ جنيها}$$

$$\text{الحد الأقصى للمعاش} = 240 \times 80\% = 192 \text{ جنيها}$$

$$0.0 \text{ معاش الوفاة} = 144 + 1/2 (192 - 144) = 168 \text{ جنيها}$$

٣- تسرى الأحكام المشار إليها بالبندين السابقين فى حالة العجز

الكامل أو الوفاة بعد إنتهاء الخدمة ، وذلك بالشروط الآتية:-

- ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة خلال سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة.

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

- عدم قيام المؤمن عليه بصرف معاشه قبل ثبوت العجز أو وقوع

الوفاة، ويتوافر هذا الشرط حتى ولو قام المؤمن عليه بطلب صرف

المعاش المبكر أو طلب صرف المعاش للفصل بقرار جمهورى أو لإلغاء

الوظيفة وذلك طالما لم يتم الصرف فعلا قبل ثبوت العجز أو وقوع الوفاة.

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

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

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

المبحث الثالث تعويضات الدفعة الواحدة

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

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

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

وبهذا نتناول تعويضات الدفعة الواحدة من خلال حالات إستحقاق هذه التعويضات وكيفية حسابها.

١ - حالات إستحقاق تعويضات الدفعة الواحدة:

قد تنتهى خدمة المؤمن عليه ويفقد أجره ولكنه يكون راغبا فى إستئناف رحلة حياته العملية ويكون قادرا على ذلك ومستعدا للبحث عن العمل والسعى إليه ، وهنا فالأمر يخرج عن إهتمام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه.

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

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

الحالة الأولى:

بلوغ المؤمن عليه سن الستين:

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

ولما كانت الحكمة من عدم صرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه فور إنتهاء خدمته وتأجيل ذلك حتى بلوغه سن الستين إنما ترجع إلى إحتمال التحاقه بعمل يخضعة للتأمين وبالتالي إستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش ، فإن بلوغ المؤمن عليه سن الستين دون تحقق هذا الاحتمال يعطى المؤمن عليه الحق فى ريع إستثمار لمبلغ تعويض الدفعة الواحدة بواقع ٦% سنوياً عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى تاريخ إستحقاق الصرف.

الحالة الثانية:

مغادرة الاجنبى للبلاد نهائياً أو اشتغاله فى الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية فى سفارة أو قنصلية دولته:

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

ومن هنا فإن النظام المصرى يسرى فى شأن كافة العاملين بوحديات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام بغض

النظر عن الجنسية ، كما يسرى فى شأن الأجانب العاملين بالقطاع الخاص بشرط معاملته بالمثل وطالما بلغت مدة عقد العمل سنه بما يعنى أن إقامة الأجنبى غير مؤقتة.

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

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

أولاً: مغادرته للبلاد نهائياً:

وفى هذه الحالة يرفق بطلب صرف تعويض الدفعة الواحدة (نموذج الإستماره ١٠٩) صورة فوتوغرافيه من تأشيرة المغادرة النهائية أو تأشيرة الرحيل أو تأشيرة مهلة السفر الصادرة من مصلحة وثائق السفر أو مايفيد إنتهاء الإقامة المؤقتة دون تجديدها وذلك بشهادة من مصلحة وثائق السفر.

ثانياً: إشتغاله فى الخارج بصفة دائمة:

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

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

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

هذا وإتفاقا مع ما ذهبنا إليه من إستحقاق تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه الأجنبي إذا ما غادر البلاد نهائيا أو إشتغل بالخارج بصفة نهائية أو التحق بالبعثة الدبلوماسية فى سفارة أو قنصلية دولته وذلك تأسيسا على إنتهاء رابطة الإقامة بمصر ومن باب أولى إنتهاء الرابطة التأمينية مع نظام المعاشات المصرى فإنه ولذات السبب يجوز للمؤمن عليه الأجنبي فى الحالات السابقة المطالبة بتعويض الدفعة الواحدة حتى ولو كانت مدة إشتراكه فى التأمين تعطيه الحق فى المعاش بل حتى ولو كان صاحب معاش.

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

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

الحالة الثالثة:

هجرة المؤمن عليه (المصرى).

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

(١) لا يجوز ذلك إلا مره واحده (م ٢٨ من القانون)

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

وتأسيسا على إفتراض إنتهاء رابطة العمل والإقامة بين المهاجر وبين بلده الأصلي مصر فإذا ما كانت مدة إشتراكه فى التأمين تعطيه الحق فى المعاش كان له أن يختار بين الحصول على المعاش وبين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة ، بل إن له أن يتنازل عن حقه فى المعاش (إذا كان صاحب معاش فعلا) ويصرف تعويض الدفعة الواحدة مخصوصا منه مبالغ المعاشات التى صرفها.

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

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

الحالة الرابعة:

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

الفرض هنا إنتهاء الحياة العملية للمؤمن عليه فماذا نتوقع بالنسبة له وقد إرتكب إحدى الجنايات وتم الحكم عليه حكما نهائيا واجب النفاذ وإستنفذ طرق الطعن العادية، بالسجن لمدة لا تقل عن عشر

سنوات أو للمدة المتبقية لبلوغه سن الستين وهو السن الذى يتعين عنده صرف المستحقات التأمينية سواء تمثلت فى المعاش أو فى التعويض.

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

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

الحالة الخامسة:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

الحالة السابعة:

التحاق المؤمن عليه بالعمل فى إحدى الجهات المستثناءة من تطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعى:

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

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

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

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

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

* الحالة الثامنة:

عجز المؤمن عليه عجزا كاملا:

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

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

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

الحالة التاسعة:

وفاة المؤمن عليه:

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

وبمعنى آخر فإن تعويض الدفعة الواحدة يستحق فى حالة وفاة المؤمن عليه دون توافر شروط أستحقاق المعاش ، وفى هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة بأكملها إلى مستحقى المعاش عنه حكما موزعه عليهم بنسبة أنصبتهم فى المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق

واحد للمعاش أدت إليه هذه المبالغ بالكامل فإذا لم يوجد أى مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعيين.

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

* الحالة العاشرة:

إذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو مترملة أو كانت تبلغ سن الواحدة والخمسين فأكثر فى تاريخ طلب الصرف.
ولا يستحق صرف التعويض فى الحالات المشار إليها إلا لمرة واحدة طوال مدة إشتراك المؤمن عليها فى التأمين.

٢- كيفية تحديد تعويضات الدفعة الواحدة:

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

وهكذا فإن تعويض الدفعة الواحدة.

$$= \text{متوسط الأجر السنوى} \times \text{مدة الاشتراك} \times \text{المعدل}$$

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

متوسط الأجر السنوى:

يقصد بمتوسط الأجر السنوى هنا:

أ) متوسط الأجر الشهري الذى سدد عنه الإشتراك خلال السنتين الأخيرتين أو مدة الإشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك مضروبا فى إثنى عشر، ويجب مراعاة ذلك أيا كان سبب إستحقاق تعويض الدفعة

الواحدة أى حتى ولو كان العجز الكامل أو الوفاة فيحسب متوسط الأجر السنوى دائما على أساس متوسط الأجر الشهري فى السنتين الأخيرتين أو مدة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك مضروبا فى إثنى عشر.

ب) متوسط الأجر الشهري المتغير محسوبا على النحو المبين فى حالة إستحقاق معاش الشيخوخة.
مع مراعاة كافة القواعد التى أوضحنها عند تحديد متوسط الأجر الشهري الذى يحسب على أساسه معاش الشيخوخة.

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

مدة الإشتراك ومعدل حسابها:

سبق أن أوضحن المقصود بمدد الإشتراك فى التأمين وأنواعها عند تناولنا لكيفية حساب المعاشات حيث رأينا أنها نوعين: الأول تحسب كل سنة منه بواقع ٤٥/١ من متوسط الأجر الشهري والثانى تحسب كل سنة منه بواقع ٧٥/١ من متوسط الأجر الشهري.

وفى مجال تعويض الدفعة الواحدة فإن النوع الأول تحسب كل سنة منه بواقع ١٥ % من متوسط الأجر السنوى. والثانى تحسب كل سنة بواقع ٩ % من الأجر السنوى (لاحظ أن الـ ٩% تعتبر ٦٠ % من الـ ١٥ % كما أن الـ ٧٥/١ تعتبر ٦٠ % من الـ ٤٥/١).

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

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

* الصور الخاصة لاستحقاق المعاش وتوزيعه:

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

ونبين ذلك فيما يلى: -

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

مثال: توفى صاحب معاش قدره ٤٠٠ جنيه شهريا فكيف يتم توزيع المعاش على ارملة وبنيتين متزوجتين إذا تزلت إحدى البنيتين بعد وفاة والدها وإستحقاقها لمعاش عن زوجها قدره ٧٥ جنيه شهريا.

- يلاحظ أن الارملة هى المستحقة الوحيدة فى هذه الحالة (وتحصل على ٤/٣ المعاش أى ٣٠٠ جنيه) حيث أن البنيتين غير مستحقين حيث أنهما متزوجتين وقت وفاة صاحب المعاش.

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

- ويقدر نصيبها فى المعاش عن والدها بافتراض إستحقاقها يوم وفاته أى أنها تستحق والبنت الأخرى على نصف المعاش وقدره ٢٠٠ جنيه لكل منهما.

- وحيث أنها تتقاضى عن زوجها معاشا قدره ٧٥ جنيه فإنه يحق لها هذا المعاش لأن الإستحقاق عن الزوج ذو ترتيب متقدم عن المعاش

المستحق عن الوالدين (١) ونظرا لأن هذا المعاش أقل من نصيبها عن والدها بفرض إستحقاقه وقدره ١٠٠ جنيه فتؤدى لها من هذا المعاش الآخر الفرق وقدره ٢٥ جنيه فقط دون أن يؤثر ذلك على نصيب الأرملة.

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

مثال: توفى مؤمن عليه عن أرملة وثلاثة أولاد قصر وولد بالغ (٢٢ سنة) يعمل بأجر ٧٠ جنيه ، فكيف يتم توزيع المعاش عند الوفاة بفرض أنه يبلغ ٤٨٠ جنيه وهل يتأثر الوضع إذا ترك الولد البالغ العمل بعد سنة (عند بلوغه الـ ٢٣) والتحق بأحد المعاهد الدراسية.

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

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

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

(١) إذا توافرت فى أحد المستحقين شروط الإستحقاق لأكثر من معاش فلا يستحق منها إلا معاشاً واحداً وتكون أولوية الإستحقاق وفقاً للترتيب الآتى:

- ١- المعاش المستحق عن نفسه.
- ٢- المعاش المستحق عن الزوج أو الزوجة.
- ٣- المعاش المستحق عن الوالدين.
- ٤- المعاش المستحق عن الأولاد.
- ٥- المعاش المستحق عن الإخوة والأخوات.

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